FEB052021_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案卷编号：14274215 日期：2021年2月5日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家以沙龙和水疗业务经营的企业，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任行政与业务发展总监一职。移民与国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人将在美国以管理或高管身份受雇，以及 (2) 受益人曾在国外以管理或高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在美国拟从事的雇用将属于管理或高管身份。由于已认定的否决依据对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于受益人国外雇用这一剩余问题的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对其裁决结果为不必要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人 “ 以管理、高管或涉及专业知识的能力 ” 工作。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇用经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以管理身份受雇

需要处理的问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人并未主张其将以高管身份雇用受益人。

“管理身份”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的一个部门或分支；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第 101(a)(44)(A) 条。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将审查申请人对拟设职位的描述，该描述必须清楚说明受益人将履行的职责。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

要作为经理符合 L-1A 非移民签证类别的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

在一封支持信中，申请人称其成立于2001年，并于2003年开始提供美容沙龙和水疗服务。其声称雇有10名全职和兼职雇员以及约34名独立承包商，并寻求雇用受益人担任其行政与业务发展总监，以促进其扩展业务运营的努力。据申请人称，国外关联公司和美国公司的创始人兼总裁一直负责两家公司的整体指导和管理，但由于年事渐高以及其各项业务的事务日益增多，他寻求任命受益人以进一步发展美国业务。

申请人将拟设职位的职责描述如下：

作为行政与业务发展总监，[受益人]将负责管理美国公司的业务发展和扩展规划与战略，以及董事会所代表的任何投资的长期战略。[受益人]还将负责通过下属经理指导行政工作，并设计现金流战略以及实施预算和成本优化政策。除其他事项外，其职责将包括但不限于以下内容：

业务发展

- 负责管理和指导德克萨斯州现有定制美容解决方案和服务业务的业务发展、运营和营销活动；4%
- 通过建立新客户、通过增加地点或扩大对新客户的地理覆盖范围拓展新市场、扩展所提供的定制美容服务，以及根据市场反馈和市场研究与分析建议新服务（包括上门服务）或对现有服务进行修改，以扩大在美国的业务存在，确保在行业中保持领先地位；4%
- 审查下属和外部机构就德克萨斯州及周边地区定制美容解决方案和服务业务当前商业环境所进行的市场研究，以研究和分析竞争企业的市场份额和营销工作；3%
- 建立、谈判并监督战略合作伙伴关系，以进一步发展公司的业务存在；3%
- 聘请商业顾问，就美国不同地点的定制美容服务以及沙龙和水疗市场进行可行性研究，包括拓展新市场、与定制美容服务业务相关的服务和产品，重点关注运动、营养和健康；3%
- 参加行业会议和贸易展会，了解新的美容护理、产品和服务；2%
- 审查从行业相关贸易协会和其他资源获得的信息，以就定制美容服务或相关业务的业务扩展和机会作出决定；3%
- 与私募股权、投资银行及关键人员建立关系，以便在需要时为业务发展项目获得资金或服务；3%
- 阅读专业出版物，以了解定制护理和美容服务行业的最新新闻、研究、访谈、市场报告和分析；2%
- 向公司总裁和董事会提交所收集的数据和扩展战略及建议；3%

销售与营销管理

- 通过下属员工监督和监控公司的销售和营销活动，以提升品牌存在；7%

• 通过优惠券群发邮件、社交媒体（包括公司网站的维护和改进）管理公司的广告和销售推广活动；与外部顾问合作，通过互联网媒体制定新的营销战略；7%
• 管理衡量客户满意度和客户支持的各项活动；6%
• 审查结果并制定确保客户满意度的步骤；5%
• 联系并与外部计算机和信息技术人员、网站设计师、当地媒体机构（电视、报纸、广播）和广告顾问合作，制定新的广告计划；5%

行政管理
• 制定、设计并实施政策、目标、目的和程序，必要时与管理层和员工确认；4%
• 审查财务和会计报表、销售和活动报告以及其他绩效数据，以衡量生产力和目标达成情况，并确定需要降低成本 and/or 调整预算的领域；3%
• 审查财务和销售报告，以评估可持续战略和活动，以实现健康的业务发展速度；3%
• 与第三方供应商、承包商和顾问一起规划和管理预算，用于美容院和水疗设施的维护和保养；3%
• 根据需要，指导和管理美容院和水疗场所的设计变更和/或增加，包括家具、设备和改造；3%
• 确定人员配备需求，包括美容师（承包商），监督并对员工和美容师的聘用/解雇拥有最终决定权；3%
• 行使具有约束力的权力，代表公司聘请外部律师、注册会计师、建筑维护、照明和维修承包商、景观设计师、计算机和信息技术人员、公关公司以及美容产品供应商；3%
• 定期评估所有承包商、供应商以及公司所使用的沙龙软件所提供服务的有效性，并就所需的现代化或变更做出决定。2%
• 指导现场运营经理准备并向注册会计师提供必要的财务信息，用于报税；3%
• 直接向[申请人]的总裁、[申请人]的普通合伙人汇报，并定期与他会面，讨论正在进行的运营活动、新项目的状态报告、财务状况和报告；3%

法律
• 审查和批准提案，与供应商和销售商、计算机和信息技术人员、负责广告和网站管理的网页设计师以及其他专业人员谈判合同；3%
• 维持外部律师的服务并与之协调，以确保公司在涉及法院代理或仲裁程序的事项中获得法律代理；2%

- 确保公司遵守与业务性质相关的所有州、市和市政法规和法律；3%
- 在业务运营需要时，与顾问、承包商、客户和供应商谈判并签署协议。2%

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，受益人的职位描述缺乏足够细节，无法证明她将主要履行管理职责。作为回应，申请人只是重新提交了相同的职责清单，但增加了她将用于每项所述职责的时间百分比，如上所示。

根据所提供的百分比，受益人似乎将把30%的时间用于业务发展，30%用于销售和营销管理，30%用于行政管理，10%用于法律。在补件通知回应中，申请人进一步主张，根据这些细分，受益人将把超过50%的时间用于业务发展和销售及营销管理，从而证明她的大部分时间将用于符合条件的管理职责。然而，申请人没有提供进一步的澄清或细节，以充分传达受益人日常将履行的具体任务的性质。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

审理主任还指出，为支持申请而提交的拟议组织结构图存在差异，该图显示受益人直接向申请人的总裁汇报，并将监督三名管理人员：一名现场/运营经理和两名业务发展经理。根据该图，一名业务发展经理将监督沙龙员工，另一名业务经理将监督水疗员工。然而，审理主任指出，在提交申请时，只有现场/运营经理职位有人员配备，并要求申请人作出澄清。

作为回应，申请人解释说，受益人调往美国的目的是扩大申请人的沙龙和水疗业务，一旦此类扩张开始并取得进展，将聘用两名业务发展经理来监督各自的部门。申请人指出，审理主任所提到的组织结构图被标记为“拟议”，因此反映的是申请人希望在受益人调往美国实体后最终实现的组织结构。

在拒绝申请时，审理主任认定，缺乏足够的下属管理人员，加上对受益人拟议职责的描述不具体，使得无法认定受益人将在美国以主要管理身份受雇。审理主任指出，在没有证据表明申请人拥有足够数量的下属管理、监督或专业员工以使受益人免于履行不符合条件的职责的情况下，记录不支持认定受益人将履行高层职责，从而使其在申请人处的雇佣属于主要管理性质。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地将申请视为“ 延期 ”，从而错误地基于申请人在提交申请时缺乏下属管理人员而作出拒绝。申请人称，本申请是“ 新雇佣 ”申请，因此在提交申请时没有要求必须已有下属管理人员配备。我们不同意。

首先，申请人似乎混淆了涉及开设新办公室的申请与新雇佣申请的要求。“ 新办公室 ”一词是指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C) 的法规允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的时间内支持行政或管理职位。

然而，申请人成立于2001年，自2003年以来一直从事美容沙龙和水疗服务。此外，在 Form 1-129 申请表的 L 分类补充表中，申请人对第24页第12题回答了“ 否 ”，该问题问：“ 受益人是否来美国开设新办公室？ ”因此，申请人不符合初始新办公室申请下更宽松条款的资格。

在审查了记录和申请人在上诉中的主张后，我们同意审理主任的结论。在提交申请时，申请人雇用了一名现场/运营经理，该经理监督一名全职接待员、三名兼职接待员、一名全职管家和四名兼职管家。它还表明，大约有34名承包商被聘为发型师、按摩治疗师、美甲技师和美容师，他们与受益人之间没有中间主管。然而，申请人表示受益人将主要履行业务发展和销售及营销任务，但申请人当前的组织结构，加上受益人拟议职责的概括性清单，不支持认定受益人将管理该组织，或主要管理该组织的业务发展和销售及营销职能。例如，申请人称受益人将“ 审查下属进行的市场研究 ”，以帮助研究竞争企业的市场份额，并将“ 通过下属员工监督和监控公司的销售和营销活动 ”。然而，申请人没有雇用任何销售或营销人员，受益人可以将此类不符合条件的职责委托给他们。此外，申请人表示受益人本人将负责扩大业务，并将在申请人扩张计划的第一阶段负责雇用若干额外职位。虽然注意到其主张，但申请人未能证明受益人将主要管理公司的业务发展和销售及营销职能，而不是自己履行这些职能。

申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。签证申请不得基于对未来资格的推测而获批，也不得在申请人或受益人依据一套新的事实变得符合资格之后获批。参见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248 (Reg. Comm'r 1978)；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)。在此，尽管申请人主张受益人最终将雇用众多员工以使其免于履行不符合资格的任务，但提交申请时的记录并未证明受益人

将主要从事该组织的管理，或主要从事其业务发展及销售和营销职能的管理。相反，记录表明，在雇用下属管理人员或专业人员以使其免于相关职责之前，受益人将主要从事不符合资格的销售和营销及相关任务的履行。

申请人有责任清楚描述拟议的职责，并证明受益人的实际职责将主要具有管理性质。笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。实际职责本身将揭示该雇用的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，鉴于申请人当前的组织结构，申请人未提供必要的细节，也未对受益人在其日常工作中拟从事的活动作出充分解释。

受益人将管理或指导一家企业这一事实，并不必然确立其符合该法第 101(a)(44) 条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责“ 主要 ”为行政或管理性质。在此，申请人表示受益人将对申请人的日常运营行使裁量权，并在酌定决策和人事事项方面拥有必要程度的权限。然而，由于所讨论的缺陷，所提交的职位描述并未证明其实际职责将主要具有管理性质。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作判断个人是否以管理身份行事的因素，我们会结合组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。参见该法第 101(a)(44)(C) 条。

“ 管理能力 ”的定义涵盖“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。在此，申请人称受益人将基于其拟对下属人员的监督和控制而以管理身份受雇。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。

在提交申请时，申请人在其组织架构图上表明其有 10 名全职和兼职雇员——一名现场/运营经理、四名接待员和五名客房清洁员——以及约 34 名被列为独立承包人的发型师、按摩治疗师、美甲技师和美容师。申请人还提交了一份拟议的组织架构图，表明其计划雇用更多雇员，包括两名业务发展经理、一名行政助理、一名活动协调员和一名营销专员，此外还有众多提供水疗和沙龙服务的独立承包人。鉴于该组织内大多数现有职位均为低级别服务职位，尚不清楚受益人将如何以主要具有管理性质的身份行事。据申请人称，现场/运营

经理负责监督接待员和客房清洁员。然而，没有任何雇员被指派指导或协调申请人 34 名独立承包人的工作，也没有任何雇员将履行行政或运营任务。在没有更多雇员使受益人免于履行此类任务的情况下，我们无法确定其雇用是否将以主要具有管理性质的身份进行。此外，申请人未提供任何可信证据反映受益人将职责下放给现场/运营经理，也未证实其对该个人拥有的人事权限。参见该法第 101(a)(44)(A) 条。“ 主要 ” 履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为 “ 主要 ” 以管理或行政身份受雇。参见，例如，该法第 101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求某人 “ 主要 ” 履行所列举的管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

申请人坚持认为，受益人调任至美国实体的主要目的是扩大其业务运营。申请人称，起初，她将在其视为业务计划 “ 第一阶段 ” 的工作中负责雇用各类人员，并且一旦这些下属员工被雇用并到位，她最终将管理申请人的业务发展职能。申请人主张，拟议的组织架构图一旦实现，将使受益人升至主要具有管理性质的职位，因此其已满足法规要求。最后，申请人主张，不应因提交申请时尚未配备下属管理员工而对其予以不利对待，因为这正是受益人调任旨在实现的目标。

必须再次指出，申请人并非新设办事处，且申请人必须证明，从提交申请之时起并持续至审理期间，该移民福利的所有资格要求均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。现有记录并未证明，在只有一名下属经理负责监督客房清洁员和接待员的情况下，受益人将如何履行高层管理职责并免于履行不符合资格的运营职责。此外，如上文简要指出，当前的组织架构图表明，受益人与由发型师、美甲技师等组成的沙龙和水疗承包人之间没有中间主管，这进一步表明，在分别为沙龙和水疗人员配备适当的业务发展经理之前，受益人将承担一线主管的角色。1

或者，申请人将受益人的职位称为 “ 职能管理者 ” 职位。在职能管理者没有直接下属的情况下，可考虑的其他因素可能包括

1 应当指出，受益人监督下的下属水疗和沙龙人员似乎不符合专业雇员的资格。为确定受益人是否管理专业雇员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该职业领域的最低要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将 “ 专业 ” 定义为 “ 任何要求以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最低要求的职业 ”）。该法第 101(a)(32) 条规定，“ 专业一词应包括但不限于小学或中学、学院、专科学校或神学院中的建筑师、工程师、律师、医师、外科医生和教师。 ” 申请人未证明这些发型师、美甲技师、按摩治疗师或美容师进入其职业领域需要学士学位。

受益人在组织层级中的职位、申请人组织结构的深度、受益人权限的范围及其对申请人运营的影响、对所受管理职能范围内雇员的间接监督，以及受益人管理的预算、产品或服务的价值。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

虽然管理申请人的业务发展以及销售和营销似乎是一项必要职能，但其对受益人职责的描述，加之申请人组织结构中的缺陷，并不能证明她将主要管理这些职能，而不是从事销售和营销方面的研究并直接从事与该职能相关的其他非管理性服务。申请人再次主张，受益人将依靠下属销售和营销人员向其提供作出有关申请人业务发展战略决策所需的相关信息。如上所述，申请人没有雇用任何此类人员，而缺乏此类员工来执行这些基础任务表明，她将直接参与申请人计划扩张所需的研究和营销。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

虽然执行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将“ 主要 ”履行管理职责。参见该法第101(a)(44)(A)条。受益人是否为“ 职能 ”经理，部分取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。2

仅凭公司规模，而不考虑组织的合理需要，不得作为拒绝向跨国经理或高管发放签证的决定性因素。参见该法第101(a)(44)(C)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(C)。然而，USCIS 将申请公司的规模与其他相关因素一并考虑是适当的，例如公司人员规模小、缺乏将执行公司非管理性或非行政性运营的员工，或“ 空壳公司 ”不以正常和持续的方式开展业务。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。当 USCIS 注意到记录中的差异并不相信所主张的事实属实，公司规模可能尤其相关。参见 Systronics, 153 F. Supp. 2d at 15。

在此，申请人组织结构中的空缺表明缺乏下属管理、专业或监督员工来免除受益人履行不符合资格的职责，这使得无法得出结论认为受益人的职位将主要是管理性质的。现有记录不能证明

2 在上诉中，申请人依据 Matter of Z-A- 和 Matter of G- Inc. 主张，受益人作为负责申请人业务发展职能的职能经理的角色确立了该职位主要是管理性的。我们不同意。申请人必须证明受益人将主要管理而非履行该职能。参见 Matter of G-, Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。基于上述理由，申请人的组织结构排除了认定受益人将主要管理而非履行申请人的业务发展以及销售和营销职能的可能性。

受益人将主要履行申请人所述的声称职责，而申请人目前的组织结构不能证明受益人将免于履行不符合资格的任务。具体而言，在只有现场/运营经理执行企业可能需要的运营任务（如销售、营销、库存管理、会计、薪资、人事管理以及与任何企业相关的日常运营和行政职能）的情况下，受益人是否可能仅履行高层管理职责，这是有疑问的。

总体而言，记录中没有关于受益人拟议角色或其下属角色的充分证据，以证明她将主要履行符合资格的管理职责。因此，申请人未能证明她将以该法第101(a)(44)(A)条所定义的管理身份受雇。

命令：上诉被驳回。