JAN142021_04D7101 · 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

案号：12485957 日期：2021年1月14日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家汽车旅馆，寻求以 L-1A 跨国公司调派人员非移民身份临时在美国雇用受益人担任其总裁、董事。移民与国籍法（本法）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，认定记录未能证明：(1) 申请人正在从事法规所定义的经营业务；以及 (2) 受益人将在美国受雇于管理或高管职位。在上诉中，申请人主张其已提供充分证据证明申请人正在从事经营业务，且受益人将在美国主要以高管身份行事。

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。见本法第 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的职位属于管理或高管职位。由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人关于美国申请人是否正在从事经营业务的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对结果所不必需的问题作出认定 ”）；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 非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任管理、高管或涉及专业知识的职位 ”。本法第 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为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、培训和就业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、在美国以高管身份受雇

我们将处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人将在美国受雇于管理或高管职位。申请人不主张受益人将受雇于管理职位。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于高管职位。

“ 高管身份 ”是指在某一组织内的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受该组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将履行的职责，并表明该等职责是否属于高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证分类中高管身份的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供职位满足全部四项要素，我们无法认定其为合格的高管职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要属于高管职责时，我们考虑申请人对工作职责的描述、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运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人提供了受益人将履行的以下职责如下：

董事会唯一董事的职责如下：

1. [受益人]将其约30%的工作时间用于以下任务：
a. 确立[申请人]的目标、政策和程序；
b. 分析业务预测并据此设定公司预算；
c. 预见公司未来需求；

d. 建立并维护酒店员工和客户的安全保障；以及
e. 审查和改进雇佣政策，包括福利。

2. [受益人]将其约30%的工作时间用于以下任务：
a. 制定扩大酒店市场的策略；
b. 确定每个季节的房价；
c. 重组管理层和其他人员职位；
d. 研究客房和其他设施升级的可行性和成本；
e. 在酒店升级客房和增加其他设施期间监督升级过程；
f. 评估加入酒店特许经营集团的利弊；以及
g. 总体确定酒店未来的业务方向。

[受益人]作为[申请人]总裁的职责如下：

1. 他将其约20%的工作时间用于以下任务
a. 监督和监管酒店的升级项目及其进展；
b. 聘请其认为公司业务所需的顾问、会计师、律师和其他专业服务人员；
c. 根据员工表现聘用和解雇员工；
d. 审查员工绩效以调整薪资；
e. 代表[申请人]处理必要的用品、建筑维护和维修事宜。

2. 他将其约20%的时间用于监督酒店的日常运营，包括以下任务：
a. 确定和界定员工的职位描述和职责；
b. 监督总经理和其他前台员工；
c. 执行安全规则和政策以保障酒店员工和客户的安全；
d. 管理员工福利和休假方面的规则和政策；以及
e. 总体实施公司业务政策。

在回应审理主任的证据请求时，申请人解释称酒店正在进行大规模翻修，并于2019年7月关闭以完成翻修。此外，申请人表示受益人的职责“略有变化，因为受聘监督翻修的工程师生病，无法充分参与工作，因此[受益人]在监督翻修方面承担了更积极的角色，占用了其更大比例的时间。”申请人还解释称，这一变化“导致人员配置职责的转移，随着酒店业务重新启动，这些职责将在翻修结束时再次出现。”因此，受益人将仅在酒店重新开业前监督总经理。

3

在回应证据请求（RFE）时，申请人提供了受益人将履行的主要职责的更详细分解。为简洁起见，我们不会引用最新版本；但我们注意到，我们已仔细审查并考虑了这些职责。申请人表示，“ 这些职责的绝大多数本质上是高管性质的，涉及财务和市场分析、制定政策、程序和/或目标、谈判合同以及通过授权给下级员工来指导酒店的管理。 ”

尽管从最初的职位描述到对补证通知（RFE）的回复，职责看起来相似，但受益人的指令已发生急剧变化。例如，在提交申请时，受益人负责经营酒店并监督酒店员工，但在回复补证通知时，酒店已不再运营，正在进行大规模翻修。此时，受益人现在负责监督翻修，而不再经营酒店。补证通知的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回复补证通知时，申请人不能向受益人提供新职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别、其相关的工作职责或职位的要求。申请人必须证明在提交申请时向受益人提供的职位值得被归类为所寻求的福利。见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

此外，申请人提供的细节很少，支持性证据也很少，不足以证明受益人可能主要从事高管级别的任务。受益人是否为高管雇员取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是高管职责。见法案第 101(a)(44)(B) 条。在此，申请人没有充分记录受益人的职责中高管职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人列出的受益人职责包括若干行政或运营任务。因此，我们无法确定在获批申请下受益人是否将主要履行高管的职责。见 IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

申请人提交的受益人职责描述不能可信地证明他将主要履行高管任务。受益人的职责包括若干可为任何公司履行的通用职责，例如确立申请人的业务目标、政策和程序；制定扩展酒店市场的策略；根据员工表现聘用和解雇员工；以及确定和界定员工的职位描述和职责并监督总经理。具体细节显然是判断受益人职责在性质上主要属于高管还是管理的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，其中若干职责是不符合条件的运营职责，例如确定每个季节的房价；研究客房和其他设施升级的可行性和成本；在酒店升级客房和增加其他设施时监控升级过程。这些职责涉及前台活动的日常运营，包括预订、处理升级和释放客房。此外，受益人的不符合条件的运营职责还包括：他将走访和调研周边地区的酒店以确定市场状况；他

利用其在中国管理工厂的经验来考察市场状况并分析总经理提供的预测和预算；分析周边可用资源，特别是考察该地区的未来活动，如会议、体育赛事，以确定酒店翻修和未来计划的需求；进行实地调研以了解周边竞争对手的优势和劣势；以及分析市场状况，根据一年中的时间、该地区发生的活动来确定适当的房价。所有这些职责似乎都是营销和销售职责，而受益人不会监督任何营销或销售部门。营销和销售方面没有下属员工，这使人质疑受益人实际能投入多少时间履行高管职责。

此外，申请人表示受益人将花费约 20% 的时间监督酒店的日常运营，包括监督其他前台员工；执行安全规则和政策以保障酒店员工和顾客的安全；以及管理员工福利和休假的规则和政策。看来这些运营职责涉及安保运营和人力资源运营，属于运营职责，在性质上主要不是高管职责。

这些职责还侧重于酒店的翻修，看来受益人将像翻修项目的项目经理一样行事。他将花费超过 30% 的时间“监督和 overseeing 酒店的升级和翻修及其进展”。此外，若干工作职责涉及聘用员工、制定雇佣政策、维护员工安全、聘用和解雇员工、审查员工绩效。然而，由于酒店因翻修而关闭，目前仅雇用总经理，看来在没有酒店员工的情况下受益人实际上不会履行这些所述职责。此外，这些任务涉及申请人的人力资源运营，在性质上主要不是高管职责。

受益人职责描述中普遍存在不符合条件的职责，这表明他更可能与总经理一起直接从事这些任务，而不是主要将这些职能委派他人。
最后，申请人提交了申请人与 I
I I 申请人未提交充分信息，说明受益人
在酒店重新开业后作为特许经营运营时在酒店中的角色。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但他将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合法案第 101(a)(44)(B) 条含义内以高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责在性质上“主要”是高管职责。同上。受益人可以对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要属于高管职责。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作判断个人是否以高管身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见法案第 101(a)(44)(C) 条。

如前所述，申请人声称受益人将在美国以高管身份行事。“ 高管身份 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权限。法案第 101(a)(44)(B) 条。根据法规，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 确立该组织的目标和政策 ” 。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的广泛目标和政策，而不是企业的日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员 “ 指导 ” 企业而在法规下被视为高管。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，并且仅接受 “ 来自组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导 ” 。同上。
申请人提交的组织结构图显示，受益人将监督一名总经理，该总经理又监督一名客房清洁员、一名维护员工、一名秘书和一名仓库经理。申请人未解释为何一家酒店需要仓库经理。此外，在回复补证通知时，申请人解释称酒店因进行大规模翻修而关闭，目前唯一的员工是受益人和总经理。如上所述，由于受益人和总经理是仅有的两名员工，看来受益人将履行若干不符合条件的任务，例如管理翻修、编制翻修预算、谈判合同、销售和营销职责以及人力资源职责。

此外，申请人未提供总经理将履行的职责的详细说明。目前不清楚总经理将如何使受益人免于履行日常运营职责。另外，由于唯一的其他雇员就是总经理，因此可以合理认定该总经理并非以监督身份行事。鉴于其他书面证据也反映受益人正在为申请人履行各种其他不符合条件的运营任务，他很可能是作为总经理的一线主管受雇，而非作为主要履行与目标和政策相关的高层级任务的高管。

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以高管身份行事。

III. 结论

在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

7