JUL072020_10D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：8418891 日期：WL Y 7, 2020

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人是一家美容和医疗水疗企业，寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任其总裁，该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调职人员。1《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人在国外以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人将在美国以经理或高管身份受雇。本事项因上诉而提交至本办公室。

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的职位将属于经理或高管身份。由于已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受益人在国外以经理或高管身份受雇的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对其裁决结果所不需要的问题作出认定 ”）；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经理或高管身份，或担任需要特殊知识的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一

1 尽管申请人提交本申请时寻求作为 “ 新办公室 ” 处理，但审理主任在作出本决定时并未将申请人作为新办公室处理，申请人也未提供证据表明其应获得此种处理。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)（“ 新办公室 ” 的定义）。因此，我们将按照审理主任对记录的解读作出裁定，并且不会将申请人作为新办公室处理。

雇主或其子公司或关联公司提供服务，且以经理或高管身份。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、在美国以高管身份受雇

需要处理的主要问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在美国实体的职位将属于高管身份。2

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一项职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、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；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的一般监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的经理身份时，我们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经理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们还审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、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。

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。

在支持性说明信中，申请人称受益人因创建 “ 俄罗斯顶级美容院之一 ” 而受到认可，并寻求通过发展和扩展美国实体在美国取得类似成功。申请人声称，在提交申请时，其有七名全职雇员、三名独立承包商和三名服务提供者，并表示随着公司发展计划扩展至 23 名员工。然而，申请人为支持申请而提供的雇佣合同规定，其采购经理和两名行政人员均以 “ 兼职方式 ” 签约提供服务。3 申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一矛盾，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人还提供了一份预计组织结构图，描绘其当前员工以及随着公司扩展希望填补的职位。该图显示受益人位于层级顶端，监督一名商务总监，该商务总监将监督七名外包专家、四名美容专家、六名持证美容师和五个行政人员职位。该图显示，商务总监职位在提交申请时为空缺，从而表明

2 申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。
3 两个行政人员职位的雇佣合同均表明，雇员每周可工作 “ 最多四十（40）小时 ”。尽管有每周工作 40 小时的可能性（这可能构成全职雇佣），但两份合同均将行政人员职位称为 “ 兼职 ”。

受益人将直接监督沙龙运营及其现有员工，其中包括六名美容师、一名采购经理、两名沙龙行政人员和一名外包医疗总监。

申请人还提供了一份工作职责细分，将受益人 30% 的时间分配给“ 设计公司目标和战略 ”、通过与美容院服务提供者、业务合作伙伴和潜在客户建立联系来管理“ 整体业务 ”，以及与医疗总监合作通过“ 额外项目和机会 ”使申请人在其“ 目标市场 ”中脱颖而出。申请人未具体说明受益人在与医疗总监合作以增加市场份额方面的作用。此外，申请人未证明与服务提供者和潜在客户建立联系属于高管级别的任务，也未确定表明设定“ 公司目标 ”的具体工作职责，或证明设定这些目标是正常业务过程中的日常活动。而且，申请人未确定受益人在其业务运营范围内打算规划的具体目标或战略。

申请人将受益人另外 20% 的时间分配给“ 设定所有公司目标和政策 ”，称这将涉及设定长期和短期目标。尽管申请人解释称，短期目标可能包括提供“ 低成本 ”服务选项，而长期目标可能包括扩展所提供的服务类型和营业地点数量，但未解释受益人在设定短期和长期目标时所履行的职责类型与上文所述在“ 设计公司目标 ”过程中所履行的职责之间的实际区别。笼统地称受益人将设定一系列业务目标，并未澄清其在履行目标设定职责时将从事的具体活动，也未证明其基本工作职责将属于高管性质。

申请人还称，受益人将把 15% 的时间分配给预算和资金分配，5% 用于确保遵守许可和认证要求，以及各 10% 用于以下各项：“ 赋能 ”管理层和员工通过提供激励措施勤奋工作；评估和减轻潜在责任、预防伤害，并运用“ 完全自由裁量权 ”雇用和签约合格员工及服务提供者；以及随时了解所有员工活动，以确定是否需要“ 替代解决方案或替代服务 ”来改善客户体验。尽管受益人许多职责中隐含自由裁量权，但尚不清楚其基本工作职责是否属于高管性质，因为受益人似乎将直接参与各种操作性活动，包括许可和认证要求、风险缓解和伤害预防、员工雇用，以及与员工合作寻找替代服务。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，所提供的职位描述未传达有关受益人工作职责的详细信息，也未阐明受益人将如何指导该组织的管理。审理主任进一步指出，申请人未证明其人员配备充足，且能够支持受益人担任高管职位。

在答复声明中，申请人讨论了其扩大至23名员工的计划，并解释称在提交申请时，其人员包括七名员工、三名独立承包商以及两名提供法律和会计服务的服务提供商。申请人还提供了一份更新的组织架构图，显示其一名行政人员于2019年7月被提升为商业

总监职位。然而我们注意到，申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至审理期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。由于商业总监职位仅在本申请于2019年5月提交之后才填补，我们不会为评估申请人在提交申请时的资格之目的而考虑该人员配置变动。同样，基于申请人更新后的人员构成而分配给受益人的任何工作职责，在评估申请人的资格时同样不相关，该资格必须基于提交申请时存在的事实和情况。参见同上。因此，尽管申请人声称受益人对申请人招聘流程的参与将仅限于指导和监督商业总监执行该人力资源职能，但鉴于申请人在提交申请时并未雇用商业总监，受益人很可能被赋予与为申请组织配备人员相关的运营工作职责。

此外，受益人最新的工作职责细分表明，其20%的时间将用于就一般运营事宜与经理和员工进行咨询，这将涉及监督商业总监、通过商业总监监督员工、指示并授权商业总监监督沙龙日常运营，以及与商业总监合作以提高销售额。然而，如上所述，由于该职位在提交申请时并未填补，可以合理推断，受益人并非通过商业总监来指导申请人的管理，而是会直接参与执行运营活动，例如雇用和监督非专业人员。

更新后的职位描述还称，受益人将分析销售报告和财务报表。然而，由于申请人未证明其拥有能够生成此类绩效数据的员工或服务提供商，因此不清楚受益人如何能在不直接参与执行生成数据所必需的底层运营任务的情况下履行该职责。申请人也未澄清受益人在创建培训手册和培训时间表以及创建“ 每项操作程序的书面规程 ”中的参与程度。相反，申请人称受益人将“ 创建和/或批准 ”这些手册和规程，从而表明受益人可能直接参与这些运营任务。

此外，尽管更新后的职位描述篇幅更长，但其仍缺乏关于受益人在指导医疗水疗沙龙管理过程中将执行的具体任务的实质性内容。例如，申请人宽泛地称受益人将确立“ 定性和定量目标 ”并设计和实施“ 质量保证计划 ”。然而，职位描述未指明受益人将确立的具体目标、描述其将制定的计划，也未解释制定这些目标和计划如何涵盖受益人在医疗水疗沙龙日常运营范围内将执行的日常或每周例行任务。申请人在称受益人将确立“ 公司服务水平、标准和品牌 ”并分析申请人的运营时同样含糊其辞。然而，申请人未具体说明申请人“ 服务水平、标准和品牌 ”的定义，也未说明受益人在对其运营进行分析时将考虑业务的哪些方面。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. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，鉴于原始职位描述称受益人将负责与潜在客户建立联系，受益人似乎并未免于必须向客户营销和推广申请人服务的职责。我们注意到，“ 主要 ”执行生产产品或提供服务所必需任务的雇员，不被视为“ 主要 ”从事管理性工作。参见，例如，该法第101(a)(44)(A)条（要求“ 主要 ”执行所列管理职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。

在上诉中，申请人援引其原始组织架构图，强调受益人作为该组织“ 最高级别 ”雇员，有责任扩展和指导“ 整个 ”运营。申请人还强调受益人在业务最关键方面（包括预算和财务、目标和政策以及人事事项）拥有自由裁量权。

然而，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)(B)条含义内以管理能力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 ”属于高管性质。该法第101(a)(44)(B)条。尽管受益人很可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，但仅凭这些因素不足以证明其实际职责将主要属于高管性质。

如前所述，申请人提供的职位描述存在缺陷，包含含糊的工作职责，这些职责在医疗水疗沙龙的背景下并不易于适用。具体性显然是判断受益人职责主要属于高管性质还是管理性质的重要指标；否则，满足法定定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。尽管申请人主张受益人因不符合佛罗里达州美容执照资格而无法从事美容服务，但这并不能得出受益人将不执行申请人业务运营所固有的其他运营和/或行政任务的结论。鉴于受益人职位描述的笼统性，我们无法了解受益人在日常或每周基础上实际将执行哪些任务。

总之，尽管申请人表明受益人将在美国组织内担任最高级别职位，但在提交申请时申请人人员配置背景下缺乏详细的职位描述，使我们无法有意义地理解受益人将如何指导该组织的管理，以及申请人将如何使受益人免于必须将其时间主要分配于执行医疗水疗业务内的运营和行政任务。因此，鉴于本文所述证据缺陷，申请人未证明受益人将以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。