JUL292020_02D7101 · 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：8935855 日期：2020年7月29日

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

申请人运营一个专利交易数据库，寻求根据 L-1A 非移民分类（针对公司内部调任人员）将受益人临时调任至美国担任其客户解决方案副总裁。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将合格的外国雇员调任至美国临时从事管理或高管工作。

加州服务中心主任驳回了申请，认定记录未能按要求证明：(1) 申请实体正在经营业务；(2) 外国实体正在经营业务；(3) 受益人已在国外受雇担任管理、高管或涉及专业知识的职位；以及 (4) 申请人将在美国以管理或高管身份雇用受益人。

在本程序中，申请人有责任证明其符合所请求福利的资格。参见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律

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进入美国之前的三年内，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 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或高管身份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执行预期的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、经营业务

合格组织必须在受益人作为公司内部调任人员在美国停留期间，直接或通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国及至少一个其他国家作为雇主经营业务。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(G)(2)。“ 经营业务 ”是指合格组织定期、系统且持续地提供商品和/或服务。

外国人以公司内部调任人员身份在美国停留。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(G)(2)。
“ 经营业务 ”是指合格组织定期、系统且持续地提供商品和/或服务。

主任认定申请人未能证明申请美国实体及其外国子公司正在经营业务。主任承认记录中的发票和其他材料显示申请人和其全资外国子公司在2018年和2019年从事了创收商业活动。然而，主任认定申请人未能证明该活动是定期、持续和系统的。

证据表明，申请人的业务模式并非向大量客户提供易于识别的短期服务，而是基于少量长期协议，客户为此支付一次性五位数款项。外国子公司没有外部客户；其业务活动通过每月开具发票的服务在组织内部进行。根据 Matter of Leacheng Int'l, Inc., 26 I&N Dec. 532 (AAO 2015)，此类内部活动符合经营业务的定义。

申请人的各种提交材料以优势证据证明两个实体均在经营业务。因此，我们撤销主任的相反认定。

同时，我们注意到外国实体2017年年报中的这段话（并在申请人的上诉书面论证意见中引用）：“ 在接下来的一年内，公司很可能将其业务活动转移到美国。 ”这一信息引发了关于外国实体在瑞典继续经营业务的真实意图的疑问。如果外国实体停止海外运营，则申请人将不再是合格组织。如果申请人在此时雇用了任何L-1非移民，这些个人将失去身份，因为合格组织必须在至少两个国家经营业务，“ 在外国人作为公司内部调任人员在美国停留期间 ”。

三、以管理身份就业

申请人声称受益人过去和将来均以管理身份受雇。主任认定申请人未能证明受益人在国外的就业或其拟在美国的就业符合管理性质。

“ 管理能力 ”是指在组织内的指派，其中雇员主要管理组织或组织的部门、分部、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分部的基本职能；在组织层级内的高级层面或对所管理的职能拥有人事行动或职能的权限；并对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。

为证明受益人先前在国外以管理身份工作，申请人必须证明受益人履行了该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。

如果记录未能证明外国职位满足所有这四个要素，我们无法认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明外国职位满足法定定义中规定的所有要素，则申请人必须证明受益人主要从事管理职责，而非与实体其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑工作职责的描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人的运营职责、业务性质以及有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的任何其他因素。

自2017年以来，外国实体一直雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。最初，申请人以同时涉及管理和高管能力的措辞描述该职位。在上诉中，申请人主张该职位为管理性质，因此我们将仅讨论此主张。档案中的通信显示，受益人一直自称是申请人的客户解决方案副总裁，而非外国实体的CEO。记录未显示两个职位之间存在任何职能分离。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理必须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。法规明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人声称受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是监督性、专业性或其他管理性人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人最初声称受益人在国外职位中既是职能经理又是人事经理。主任认定申请人未能证明受益人符合任一类型经理的要求。在上诉中，申请人坚持受益人是一名人事实经理，并未直接质疑受益人不是职能经理的认定。因此，我们认为职能经理的主张已被放弃。1

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学士学位作为进入该领域的的最低要求。参见 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何职业，其中 ”

1 参见 Matter of R-A-M-, 25 I&N Dec. 657, 658 n.2 (BIA 2012)（指出当提交方未对不利决定中处理的问题提出上诉时，该问题即被放弃）。另见 Sepulveda v. U.S. Att'y Gen., 401 F.3d 1226, 1228 n. 2 (11th Cir. 2005)，引用 United States v. Cunningham, 161 F.3d 1343, 1344 (11th Cir. 1998)；Hristov v. Roark, No. 09-CV-27312011, 2011 WL 4711885 at *1, *9 (E.D.N.Y. Sept. 30, 2011)（原告的主张被放弃，因其未向AAO提出上诉）。

美国学士学位或其外国同等学历是进入该职业的最低要求"). 《移民与国籍法》第101(a)(32)条规定,"[t]he term profession shall include but not be limited to architects, engineers, lawyers, physicians, surgeons, and teachers in elementary or secondary schools, colleges, academies, or seminaries." 雇用持有学士学位的个人并不能证明该职位是专业性的;该职位必须要求此类学位。2

申请人主张,受益人的唯一直接下属,即经纪关系与数据经理,是一名专业人士。正如审理主任在补件通知中所指出的,该员工直到2019年6月10日,即申请提交日期的前一天,才担任该职位。受益人必须在提交日期之前至少一年内在美国境外担任管理职务,但申请人的主张所涉及的組織結構在该年的大部分时间里并不存在。

由于该外国实体直到提交日期前一天才雇用经纪关系与数据经理,受益人对该职位的权限不能证明所要求的一年管理经验。相反,申请人必须证明,即使没有经纪关系与数据经理,受益人的职位已经是管理性的。

在2019年6月之前,受益人的唯一下属员工是一名知识产权/业务分析师。申请人未提供关于该职位职责或任职所需最低学历要求的充分信息。申请人未证明该下属员工在2019年6月之前履行相同的职责。(申请人承认该员工获得了"晋升",而不仅仅是头衔的变更。)在2019年6月之前,该员工显然在兼职工作(如记录中的工资单和电子邮件通信所示),同时攻读硕士学位并从事其他工作。3

当时的知识产权/业务分析师发送的电子邮件涉及为可能的商业线索汇编联系信息;更新公司网站;以及关于定价图表的初步讨论。申请人未证明这些任务是专业级别的职责。(该员工当时持有学士学位,但这并不能证明该职位要求此类学位。)

申请人主张,除了受益人对该外国实体下属员工的权限外,"受益人将监督由首席执行官、首席运营官和分析总监开展的销售活动",这些人员属于申请的美国实体。这并不能证明受益人将监督和控制他们的工作;首席执行官的级别高于受益人。4

我们进一步注意到申请人关于受益人将其40%的时间用于销售和营销相关职责的主张。记录不支持这一估计;记录显示的是一个低交易量的

2 参见 Matter of Shin, 11 T&N Dec. 686, 688 (D. D. 1966)。
3 该下属员工的简历和LinkedIn个人资料(均在记录中)提到其额外且持续地受雇于一家铁路公司担任客运协调员和列车员,以及在一家风险投资公司担任联络人和顾问。这些同时进行的雇佣推测在2018-2019年对她的时间提出了额外要求。
4 将销售职责下放给公司最高级别的员工,进一步引发了对该实体组织结构的疑问。在提交申请时,美国实体有六名员工,且已将受益人视为其副总裁。这七人中有四人持有高管、管理或总监头衔。该组织是否值得如此头重脚轻的结构,并不显而易见。

业务,客户数量少,每位客户向美国公司支付高额费用。申请人在2017年11月至2018年9月期间开具了五张发票;一份关于"2019年增长机会"的内部讨论包含了基于20名客户的收入预测。此外,没有专门的销售或营销人员;这些职能反而分散在整个组织中。如上所述,甚至该组织的首席执行官据称也履行而非监督销售职责。

基于上述理由,申请人未证明受益人在提交日期之前至少一年内监督和控制了专业员工的工作。

审理主任还认定,申请人未证明受益人将在美国以管理身份工作。对该问题的详细讨论不能改变本上诉的结果,因为我们已经认定申请人未证明受益人在美国境外以符合条件的管理身份工作。因此,我们保留其余问题。5

四、结论

基于上述理由,上诉将被驳回。

命令:上诉被驳回。

5 参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25-26 (1976)(指出,与法院一样,联邦机构通常无需作出对其所达结果不必要的认定和决定);另参见 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,拒绝在上诉中处理替代性问题)。