MAR022021_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

案由：15775566 日期：2021年3月2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1称其是一家“ 当地希腊快餐餐厅 ”。申请人寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“ 总裁 ”，该分类适用于来美国以管理或高管身份受雇的跨国公司内部调任人员。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。2

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受益人曾在美国并以管理或高管身份将在美国受雇。本事项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将以高管身份受雇。3 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受益人在海外受雇的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对其裁决对所得结果并非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，连续一年以管理或高管身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。

1 申请人称其是一家佛罗里达州商业实体，以 名义经营。尽管申请人提供了显示其使用该替代商业名称的文件，但没有正式文件显示该替代名称已注册并获州或联邦政府认可。
2 申请人此前提交了一份新办公室申请（收件号！ b.，该申请获批一年期，自2016年1月26日至2017年1月25日。申请人随后的延期申请（收件号 I 被否决，受益人离开了美国。因此，申请人表示当前申请的归类依据是“ 新雇用 ”。
3 申请人主张受益人将以高管身份受雇。

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。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、以高管身份在美国受雇

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。4

“ 高管身份 ” 是指在组织内的一种任职，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。本法第101(a)(44)(B)条。

根据高管身份的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。本法第101(a)(44)(A)条。申请人还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)。

对工作职责的描述必须清楚地描述受益人的职责，并表明此类职责属于管理身份还是高管身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，我们审查雇用公司的组织结构、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、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

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及其人员配置水平的证据。

A. 工作职责

首先，我们将讨论受益人在美国实体拟任职位中将履行的职责。我们注意到，实际职责本身揭示了雇用的真实性质。Fed in Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

在一封支持性说明信中，申请人将受益人描述为 “ 最高高管 ”，并称在公司新办公室阶段，受益人在接受董事会极少指导的情况下批准预算、雇用员工、制定和协调业务目标。申请人还提供了一份工作职责细分，其中列出了以下八

4 由于申请人未主张受益人将以管理身份受雇，我们将把讨论限于申请人关于拟任职位将属于高管身份的主张。

核心职责组，并根据每周40小时工作制为每组职责分配了小时数：

1. 创建、传达和实施申请人的“ 愿景、使命[和]公司政策 ”，并领导制定和实施“ 战略计划 ”——5小时。
2. 指导和评估“ 管理人员 ”，包括提供奖励计划和纪律处分，并与“ 运营/餐厅经理 ”会面，以确保“ 战略方向向下传导 ”至组织各级——5小时。
3. 征求董事会建议并报告销售和财务状况——2小时。
4. 制定和实施“ 战略计划 ”，并就“ 建议系统、工作团队、改进会议 ”等组织改进事项征求“ 组织的重要意见 ”——5小时。
5. 按照“ 战略计划 ”监督“ 完整运营 ”，并组织申请人的“ 结构以促进成功运营 ”——7小时。
6. 根据“ 运营/餐厅经理 ”、厨房经理和“ 前厅经理 ”提供的财务、销售和库存报告，评估申请人实现“ 每个战略目标 ”的成功情况——5小时。
7. 与“ 关键客户 ”沟通，并考虑将“ 提升[原文如此]公司形象和市场曝光度 ”的新项目或收购——6小时。
8. 参加行业活动——5小时。

在补件通知（RFE）中，审理主任注意到所列职责似乎重复，并认定职位描述未充分解释受益人实际将做什么，也未充分说明受益人在美国实体中的角色。审理主任还指出记录之外的材料，使其质疑受益人是否将主要履行高管性质的职责。鉴于所指出的缺陷，申请人被要求列出受益人的典型高管工作职责，说明分配给每项职责的时间百分比，并解释所分配的职责如何符合高管身份的四项定义。

作为回应，申请人提供了一份补充工作职责细分，重述了上述八组核心职责，并对第1、4和6项所列职责作了详细说明。关于上述第1项所列职责，申请人称受益人将：设定“ 具有清晰可衡量标准的明确目标 ”，向管理层提供书面指标以衡量雇员的成功，并制定公司政策，为处理“ 工作场所情况 ”提供指导。申请人进一步称，受益人将确定对某些政策的需求，“ 以清晰的语言起草和撰写政策 ”，与雇员会面以“ 获得支持 ”新政策，并在必要时更新和修订政策。尽管提供了这些额外信息，申请人未解释为何组织中的最高高管需要下属员工的“ 支持 ”来履行这一政策角色，也未解释在一家七人餐厅运营的背景下存在何种实际需要，足以证明每周分配受益人五小时用于创建和起草政策是合理的。

在上文第4项的职责之外，申请人表示，为实施一项战略计划，受益人将完成以下四步流程，该流程将要求他与经理们会面以便：(1) 基于公司的“ 价值观、愿景和使命 ”“ 传达公司的目标 ”；(2) 通过展示每名员工对公司的影响来推动问责制

成功；(3) 参加每周会议以审查目标和进展；以及 (4) 要求经理们监督其下属，以确保其目标“ 与总裁的愿景保持一致 ”。然而，申请人再次未能证明其经营的“ 战略计划 ”足够复杂，以致受益人需要每周投入五小时的时间，通过一个要求持续评估餐厅目标和“ 愿景 ”的四步流程来实施该计划。目前不清楚一家餐厅的目标和“ 愿景 ”会如何变化，也不清楚为何这些变化的频率会需要持续传达这些变化以确保餐厅的成功。最后，申请人对上文第6项作了进一步阐述，称受益人将与经理们会面以跟踪进展并审查财务、销售和费用报告，目的是“ 保持对公司财务的了解和认识 ”。

申请人未指明其认为所列工作职责中哪些属于行政性职责，也未按补件通知（RFE）的要求为各项行政性职责分配时间。未能提交所要求的、妨碍实质性调查线索的证据，应构成拒绝申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。此外，申请人未提供关于第2、3、5、7和8项所列活动的额外信息，这些活动累计构成25小时，占受益人每周40小时工作时间的62.5%。尽管所列职责凸显了受益人对餐厅员工和经营的自由裁量权，但申请人未充分描述受益人计划提供的“ 战略方向 ”或其计划提供的激励措施；未指出构成对“ 整体运营 ”监督的具体日常或每周行政活动，也未指明“ 促进成功运营 ”所需的具体步骤；也未解释与“ 关键客户 ”会面及参加行业活动如何构成行政性工作职责。

此外，申请人未证明存在实际需要，即每周花费两小时报告绩效数据并向董事会征求意见、每周花费五小时评估管理层绩效、每周花费七小时使“ 战略计划 ”与申请人的“ 结构 ”保持一致，或每周花费六小时与餐厅顾客沟通并评估新项目。由于上述缺陷和模糊之处，申请人未充分描述受益人在一周大部分工作时间内将采取的具体行动。

在拒绝该申请时，审理主任指出受益人工作职责方面缺乏充分信息，认定申请人未充分解释受益人在履行其被分配职责时将采取的具体行动，也未详细说明受益人在参加行业活动等活动中的参与程度。审理主任认定，申请人未提供充分证据证明受益人将把其时间主要用于履行行政性质的职责。

在上诉中，申请人重述了受益人的工作职责分解，并强调了受益人在申请人经营的头几年中所承担的主要角色，包括创建员工手册、界定员工角色，以及制定有关招聘、安全、技术、隐私和建立信用的政策。尽管这些行为表明受益人可能在建立申请人餐厅经营方面承担了关键角色，但它们并未证明受益人将主要履行行政性工作职责，也未证明在本经营未来背景下主要履行行政性工作职责是有正当理由的。

我们注意到，管理或指导一家企业并不必然确立受益人符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法条，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为行政性。同上。因此，即使受益人对餐厅经营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，仅凭这些要素也不足以证明受益人在一家七人餐厅经营的日常过程中将主要履行行政性工作职责。如前所述，我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为判断其职责是否主要具有行政性质的重要指标；否则，满足定义就只是重述法规而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

根据我们对在案证据的分析，申请人提供的职位描述存在缺陷，未在其餐厅经营的具体背景下充分说明受益人的日常或每周任务。因此，我们无法认定受益人的时间将主要分配给行政性质的任务。

B. 人员配置

接下来，我们将讨论申请人在提交申请时的人员配置。当人员配置水平被用作判断个人是否以行政身份行事的因素时，必须结合组织的整体目的和发展阶段来考虑组织的合理需要。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

如前所述，申请人声称在提交申请时有七名员工。支持性证据包括一份组织架构图，其中受益人位于层级顶层，担任“总裁”，将监督餐厅员工，其中包括一名“运营/餐厅经理”，该经理监督一名“前厅经理”和一名“厨房经理/主厨”。后者显示监督一名主厨，该主厨又监督一名流水线厨师和一名“备菜厨师/洗碗工”；“前厅经理”显示监督一名收银员/配送员。申请人为职位名称中含有“经理”一词的三名个人提供了工作职责分解，表明三人均为全职员工。尽管记录表明申请人在提交申请时人员配置充足，但其未提供充分证据证明在一家快餐餐厅背景下存在对行政职位的实际需要，申请人也未证明七人餐厅员工配置能够支持一个主要职责为履行行政性工作职责的行政职位。

“行政身份”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据法条，受益人必须有能力“指导管理层”并“确立”某一组织或其重要组成部分或职能的“目标和政策”。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。为证明受益人将“指导”某一组织或该组织重要组成部分或职能的管理层，申请人必须说明该组织、重要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔，或仅因作为所有者或唯一管理雇员“指导”该组织、重要组成部分或职能，就被视为法条意义上的行政人员。受益人

还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，并且仅接受“来自高层行政人员、董事会或组织股东的总体监督或指导”。同上。

在本案中，申请人着重强调受益人的高级职位以及公司整体上使受益人免于履行与食品服务相关的任务和直接管理履行这些任务的员工的能力。然而，申请人未证明其七人快餐餐厅有需要或有能力雇用受益人担任行政人员，其主要关注点将是指导组织的管理层并确立组织的目标和政策。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。在此，申请人未充分支持其主张，而是在很大程度上依赖受益人的自由裁量权和其在组织中的最高位置。然而，申请人未就受益人在快餐餐厅日常过程中将履行的具体行政任务提供有意义的说明，也未充分证明一个主要具有行政性质的职位如何契合申请人的商业模式。

鉴于上述证据缺陷，申请人未证明受益人将以行政身份受雇。

裁定：上诉被驳回。