MAR172017_01D7101 · 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。

(b)(6)

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 G-C-C- LTD. 案 日期：2017年3月17日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人经营一家位于 的水疗中心，寻求根据L-1A非移民跨国公司调派人员分类，延长受益人作为其总裁兼总经理的临时雇佣。参见《移民与国籍法》（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）将符合条件的境外雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

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受益人将在美国以经理或高管身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张受益人符合高管和经理资格，对专业美甲技师和按摩治疗师负有监督职责。申请人还指出，受益人已持有L-1A非移民身份数年，此前曾续期。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份，或以专业知识身份雇用受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经理、高管或专业知识身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第101(a)(15)(L)条。

法规要求申请人提交证据，证明其将以高管、经理或专业知识身份雇用受益人，包括对所提供服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

关于 G-C-C- Ltd. 案

二、以经理或高管身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明其将在延期申请下以经理或高管身份雇用受益人。

该法第101(a)(44)(A)条将“ 经理身份 ”定义为“ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性
或管理性雇员的工作，或管理组织内的
一项基本职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，
有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动
（如晋升和准假），或者如果没有直接监督
其他雇员，则在组织层级内或
就所管理职能而言在高级别运作；以及

(iv) 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。

此外，“ 一线主管不能仅因监督职责而被视为以经理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”同上。

该法第101(a)(44)(B)条将“ 高管身份 ”定义为“ 在组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 指导该组织或该组织主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立该组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛权限；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的
一般监督或指导。

关于 G-C-C- Ltd. 案

A. 职责

在审查受益人的经理或高管身份时，我们将首先查看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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。1

根据经理和高管身份的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (9th Cir. 1991)（未公布的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请中包含了受益人的职位描述，提交时未注明来源（注：原文中的错误未作更改）：

雇员相关活动

1. 雇用和解雇所有雇员。
2. 遵守场所和雇员的
所有健康和安全法规。
3. 雇员培训。
4. 监督所有雇员的日常运营。

采购

1. 采购业务所需的所有用品。
2. 采购业务所需的所有零售用品。
3. 保持专业设备的最佳效率，包括水疗中心的面部按摩和
足部护理设备。

营销

1. 与基地合作创建活动以推广业务。
2. 参加社区活动并与领导人会面以推广业务。

他的其他职责包括与基地官员就合同续签
以及改善服务的其他方式进行谈判。他的主要职责是使运营
在日常基础上顺利运行。

关于 G-C-C- Ltd. 案

审理主任发出了补件通知（RFE），指出申请人未提供关于受益人职责的足够信息。作为回应，受益人以其申请人总裁的身份列出了六项任务及每项任务所投入的大致时间：

履行行政职责，包括：阅读和撰写报告， 35%
口述备忘录并与客户、
经理、雇员、公司办公室进行口头沟通。做出判断并
实施变革以最大化利润，同时保持质量和
客户满意度。监督业务计划、年度预算以及年度和月度预测的制定和
修订。
面试、雇用、培养、监督和辅导经理、主管 25%
和其他员工，按照
[申请人的]政策和程序高效运营其各自领域。与经理和主管会面、制定和
委派运营改进计划并审查其绩效。支持
积极主动的人力资源
职能，并确保遵守所有地区性和联邦劳动
法律法规。
参与社区事务并为[15%
申请公司]保持积极形象。与潜在和现有客户会面并
推广酒店。
每天实地巡视并目视检查物业。监控 15%
成本控制、物业状况和服务质量。问候并
与员工和客户保持融洽关系。
出差参加公司会议。 5%
定期召开员工和雇员会议。 5%

上文第三项中对酒店的未解释提及，令人质疑受益人在准备上述清单时在多大程度上参照了自己的职责，而非为酒店经理准备的模板。该清单未包含任何具体提及水疗中心运营而非酒店运营的内容。

审理主任否决了申请，指出受益人的职责似乎包括不表明经理或高管身份的运营任务。在上诉中，申请人主张受益人的职位符合经理和高管身份的所有要求。

申请人还提交了受益人的新职位描述，该描述与回应RFE时提交的描述相符，只是申请人更改了大多数百分比，并将第五项和第六项合并为一项。与较早版本一样，新职位描述缺乏细节，并包含与记录证据相冲突的信息。它提及酒店，而申请人并非酒店，也没有证据表明申请人是酒店的一部分。此外，它多次提及受益人对经理的权限，但申请人并未声称除受益人外还雇用任何经理。因此，我们有

(b)(6)

关于 G-C-C- Ltd. 案

理由怀疑回应RFE和在上诉中提交的职位描述的准确性、可靠性和来源。

原始职位描述也存在若干缺陷。营销、采购用品和维护设备不属于管理性或行政性任务。如果受益人将“ 监督所有员工 ”，那么他将是一线主管。而“ [遵]守所有健康和安全法规 ”这一表述并未指明任何具体任务，因此我们无法判断该表述是否指处理化学品和进行检查等操作性职能。

记录文件证明申请人正在经营业务，但其中并未包含受益人声称以管理身份为申请实体工作的重要证据，例如申请人声称占据受益人大量时间的报告和计划。总体而言，三份职位描述似乎并不相互一致，且没有任何一份描述表明受益人的工作将主要是管理性或行政性的。

在提交申请时以及再次回应补证通知时，申请人始终将受益人称为经理。在上诉中，申请人首次声称受益人“ 符合行政能力[原文如此]的资格 ”。申请人未提供支持这一新主张的详细信息。相反，申请人断言受益人满足“ 行政能力 ”定义的每一项要素。例如，申请人称受益人“ 能够就该[已隐去]组成部分行使所有自由裁量决策权。此外，他在几乎没有高层管理人员的总体监督或指导的情况下运营了该组织的[已隐去]组成部分。 ”申请人仅仅重述法规是不够的。申请人必须提供支持其主张的具体信息。See 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)。

“ 行政能力 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级中的较高职位，包括组织的主要组成部分或职能，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法规，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，组织必须拥有从属层级的管理人员供受益人指导，且这些管理人员必须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。仅仅因为某人是唯一的管理雇员而“ 指导 ”企业，并不当然符合法规规定的行政人员资格。申请人未能充分支持其在上诉中提出的新主张，即受益人符合行政人员资格。尽管受益人作为公司的高级雇员可能拥有对公司适当的权力级别，但所提交的职位描述并未表明受益人主要关注公司的政策和目标，而非其日常行政和运营活动。

申请人未能证明受益人的预期职责主要属于管理性或行政性。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，美国公民及移民服务局（USCIS）在审查受益人声称的管理或行政能力时会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、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、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

申请人断言受益人符合人事经理的资格。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。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是专业人员。 ”《移民与国籍法》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主管、专业或管理人员，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人最初确定了七名雇员：

- 受益人（分别被认定为总裁、总经理和经理）；
- [已隐去]（收银员、蜜蜡、美甲/足疗、下列其他人的主管）；
- 另外两名美甲师/足疗师；以及
- 三名“ 按摩师 ”。

我们注意到，受益人最初称申请公司持有“ 经营水疗中心和理发店的合同 ”。申请人提交了数张照片，认定为显示申请人的营业场所。一张照片显示数把理发椅；标志“ 军事发型专家 ”；以及看似一名持有理发推子的雇员。然而，申请人的组织结构图并未显示任何理发师或发型师。

在补证通知中，审理主任指出：“ 受益人似乎不会监督专业、主管或管理雇员。 ”审理主任要求提供受益人下属雇员的职位描述和教育背景。

申请人以更新后的组织结构图作出回应。该图与前一版本相似，不同之处在于一名按摩师已离开公司；申请人雇用了一名新雇员从事蜜蜡、美甲和足疗；收银员/蜜蜡师/主管不再从事美甲/足疗。

Matter of G-C-C- Ltd.

申请人为该主管提供了分为四部分的职位描述：

1. 每日向每位美甲师和足疗师分配工作任务，监督他们，并评估其工作表现。
2. 对每位雇员进行技术培训或监督。
3. 每日向总经理提交工作表现报告。
4. 在总经理[缺席]时，主管将履行总经理的职责，并事后向总经理报告。

上述职位描述未包含收银员或美甲师/足疗师的职责，尽管申请人已两次声明该主管也担任这些职位。

申请人还提供了“ 美甲师 ”、“ 足疗师 ”和“ 按摩师 ”的一段式职位描述。这些似乎是通用模板，并非专门为申请公司的职位准备。申请人并未分别雇用美甲师和足疗师，而“ 足疗师 ”条目称：“ 一些美甲师包括足部和腿部按摩，以及石蜡护理或热油护理。 ”这是关于足疗师（或美甲师）所提供不同服务程度的概括性陈述。

雇员职位申请表的副本显示，主管/收银员/美甲-足疗师拥有“ 美术 ”专业大学学位。（在其申请表中，她表示寻求“ 美甲技师 ”职位。）其他下属未声称具有高中以上的教育背景。其中一人在其职位申请表的“ 教育经历 ”部分留空。

在拒绝通知中，审理主任认定申请人未能证明受益人监督专业人员、主管或管理人员的工作。尽管受益人的职位描述提到未指明的经理，但申请人并未提出具体、连贯的主张，即受益人监督申请公司的管理雇员。

申请人最初断言受益人对一名主管拥有权力。审理主任认定，所声称的主管还作为收银员和美甲师/足疗师承担大量非监督职责，因此受益人实质上“ 是非专业雇员的一线主管 ”。在上诉中，申请人未对这一认定提出异议。我们同意审理主任的意见，即尽管受益人的一名下属名义上是主管并有权代行受益人的职责，但她主要是前线服务雇员。该主管有多项非监督职责，包括担任申请人唯一的收银员。

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工作领域的最低要求。Cf 8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何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 ”）。《移民与国籍法》第101(a)(32)条规定，“ 专业一词应包括

但不限于建筑师、工程师、律师、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。”

审理主任认定，申请人未能证明任何下属职位要求至少学士学位。因此，审理主任得出结论，受益人不监督专业人员。

在上诉中，申请人称：

我们会主张，美甲技师和按摩治疗师按照该定义属于专业人员。美甲技师须参加并完成350小时的美甲师执照课程，并取得[来自]……的执照。按摩治疗师也须完成240至1000小时的培训，才能成为经认证的按摩治疗师。

申请人并未主张或证明，请愿所涉水疗馆的职位要求学术性（而非职业性）培训。法规和条例区分通过学术学习获得的专业知识与通过职业培训获得的专业知识。参见，例如，该法第203(b)(3)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)。

此外，申请人在上诉中提及“按摩治疗师”，但此前仅将这些工人认定为“按摩师”。申请人未证明这两个术语可以互换。上诉材料包含的文件显示，若干雇员接受过“按摩技术”培训，但只有一人完成了“按摩治疗与水疗”课程。

申请人未能推翻审理主任的认定，即受益人的下属并非主管、经理或专业人员。因此，我们同意审理主任的意见，即申请人未能证明受益人是人事经理。

“管理能力”的法定定义也允许“职能经理”。参见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。“职能经理”一词通常适用于受益人并不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内某一“基本职能”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。“基本职能”一词未由法规或条例界定。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能将要履行的职责，即具体指明该职能、阐明该职能的基本性质，并证明受益人日常职责中专门用于管理该基本职能的比例。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须表明受益人将管理该职能，而非履行与该职能相关的职责。

Matter of G-C-C- Ltd.

审理主任认定，申请人未能证明受益人符合职能经理的资格。审理主任认定，“ 受益人主要参与该实体的日常运营活动，而非管理该业务的某一职能。 ”

在上诉中，申请人主张受益人的职位具备管理职位的一切必要要素，但未作详细阐述。申请人只是改述了“ 管理能力 ”的定义。如上所述，这并不足够。我们同意审理主任的认定，即证据不足以证明受益人将受雇为职能经理。

III. 先前批准

申请人主张，USCIS此前批准了所请求的身份，从而认可受益人从事管理或行政能力工作。每一次请愿提交都是具有独立记录的独立程序。在裁定法定资格时，USCIS仅限于该单独程序记录中所含的信息。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。尽管如此，如果先前的非移民请愿是基于当前记录中所含的同样缺乏支持且相互矛盾的主张而获批，则该等批准将构成审理主任的重大错误。我们无须仅因可能存在错误的先前批准，就批准尚未证明资格的申请或请愿。参见Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)；另参见Sussex Eng'g. Ltd. v. Montgomery, 825 F.2d 1084, 1090 (6th Cir. 1987)。此外，我们不受服务中心或地区主任决定的约束。参见La. Philharmonic Orchestra v. INS, No. 98-2855, 2000 WL 282785, at *2 (E.D. La. 2000), aff'd, 248 F.3d 1139 (5th Cir. 2001)。

IV. 结论

申请人未能证明其将根据延期请愿以管理或行政能力雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of G-C-C- Ltd., ID# 270660 (AAO Mar. 17, 2017)