OCT232020_04D7101 · 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

案由：10980275 日期：2020年10月23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

申请人是一家美容院和水疗中心，寻求根据 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任其总经理，该分类适用于即将来美国以经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)。

加利福尼亚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) 受益人曾在国外以经理或高管身份受雇；以及 (2) 受益人的拟议职位将以经理或高管身份任职。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在国外的职位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拟议的美国经理或高管身份就业的论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无须对其裁决结果为不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进入美国之前的三年内，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。未来的美国雇主也必须是寻求以经理或高管身份雇用受益人的合格组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)。

二、国外以高管身份受雇

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国外的职位属于高管身份。1

“ 高管身份 ”是指在组织内担任的职务，该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、董事会或股东的总体监督或指导。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履行了某些高层职责。本法第 101(a)(44)(A) 条。申请人还必须证明受益人主要从事高管职责，而非与外国实体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经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，我们还会审查雇用公司的组织结构、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运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

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和人员配备水平的证据。

A. 工作职责

首先，我们将讨论受益人在外国雇主职位上履行的职责。我们注意到，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)。

在一封支持性说明信中，申请人称该外国实体作为美容院和水疗中心运营，提供“ 美容咨询服务 ”并销售美容产品。申请人称，受益人通过“ 处理美容院的业务日程并满足紧迫的截止期限 ”以及负责客户满意度和投诉解决，指导该外国实体并管理其财务和日常活动。申请人补充称，受益人“ 开发了个性化的治疗性皮肤护理问题 ”，并提供了一份简历，其中称受益人参与建立与现有和潜在客户的关系、提高品牌知名度、与“ 美容院经理 ”合作审查

1 申请人并未主张受益人曾以经理身份受雇。因此，我们将把讨论限于申请人关于受益人曾以高管身份受雇的主张。

公司的业务计划、销售和运营成本，并为该外国实体的“ 招牌 ”美容技术提供“ 领导力和愿景 ”。

在补件通知（RFE）中，申请人被告知，为支持申请而提供的工作描述不充分，因为它没有充分描述受益人的指定职责或解释她如何履行这些职责。因此，申请人被要求列出受益人的典型高管工作职责，说明她分配给每项职责的时间百分比，并解释所指定的职责如何符合高管身份的法定定义。

作为回应，申请人提供了受益人的外国雇佣协议，该协议重申受益人的职责包括建立与现有和潜在客户的关系，以及与美容院经理合作审查业务计划、运营成本和销售。申请人补充称，受益人还监督和控制经理和专业雇员的工作。在另一份声明中，申请人提供了有关受益人外国雇佣的额外信息，称受益人拥有“ 最高高管职位之一 ”，“ 指导和监督整个公司的运营 ”，并“ 领导和监督头发培训部门 ”。申请人没有澄清对组织内某一特定部门的监督如何支持受益人监督“ 整个 ”运营的主张。申请人还提供了以下宽泛表述的工作职责清单：

I 制定和执行业务战略
I 向公司总裁和副总裁提供“ 战略建议 ”；
I 编制和实施业务计划；
I 确保政策和法律准则传达给各级所有雇员；
I 与股东和业务伙伴沟通；
I 监督公司的财务和投资；
I 委派职责并监督经理的工作；
I 阅读报告并解决问题；
I 担任“ 公共发言人和公共关系代表 ”的角色；以及
I 分析和解决“ 问题情形 ”。

申请人没有详细说明受益人制定和执行的业务战略类型，没有描述她实施的业务计划，也没有就受益人向公司最高领导层提供的“ 战略建议 ”提供见解。申请人也没有澄清受益人如何确保政策和准则的正确传达，或她用于监督财务和投资的方法。此外，申请人没有证明编制业务计划、传达政策和准则以及监控投资是在美容院背景下通常每日或每周履行的职责。同样，申请人没有证明公共演讲和担任公共关系代表与美容院的日常运营相关。此外，尽管申请人称受益人在国外的职位要求她解决问题和处理“ 问题情形 ”，但尚不清楚担任这一角色是否主要涉及履行高管工作职责。总之，申请人没有传达具体信息，使人能够有意义地理解

受益人在美容院和水疗中心运营范围内作为所称高管所履行的工作职责类型。

在否决决定中，审理主任认定申请人没有充分描述受益人的国外工作职责，从而无法确定该国外职位是否如所称属于高管性质。

在上诉中，申请人主张审理主任“作出了两项相互矛盾的决定”，并指出USCIS就本申请以及涉及“同一申请人的第二名员工”的另一份申请分别发出了RFE。然而，申请人并未证明该另行提交的申请与本案相关。此外，USCIS在审理过程中，可以就其审理的每一份申请发出一份或多份RFE；这包括同一申请人提交多份申请的情形，无论这些申请是否涉及同一受益人。尽管申请人提及“两项相互矛盾的决定”，但其并未证明USCIS在履行审理职责过程中行为不当。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。在此，申请人未提供证据支持其关于审理主任作出“两项相互矛盾的决定”的主张。事实上，尽管申请人质疑审理主任决定的适当性并要求我们考虑“所有相关证据”，但申请人并未指明其声称足以推翻该否决的究竟是哪些证据。相反，申请人仅就受益人的“丰富专业经验”提出笼统主张，并聚焦于受益人作为该外国实体“总监”的职位名称，却未就构成受益人外国工作职责的模糊要素提供任何说明，以支持其关于该海外雇佣属于行政性质的主张。

我们进一步指出，管理或指导一项业务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，即使受益人对该外国美容院的各个组成部分行使自由裁量权，并就在自由裁量决策方面拥有必要程度的权限，仅凭这些要素仍不足以确立其实际职责在性质上主要为行政性。因此，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在性质上主要为行政性的重要指标；否则，满足定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108。

如上所述，申请人提供的职位描述存在缺陷，未列出受益人在美容院这一特定情境下的具体每日或每周任务。因此，我们无法认定受益人的时间主要分配于行政性质的任务。

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情况。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，组织的合理需求

必须结合组织的整体目的和发展阶段予以考虑。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。

在其RFE答复信中，申请人就受益人在该外国实体组织中的职位提出了两项相互竞争的主张。一方面，申请人主张受益人“ 指导并监督整个公司的运营 ”，而另一方面，其声称受益人“ 直接领导并监督美发培训部门 ”。申请人提供了一份组织架构图，该图将外国实体的总裁和副总裁分别描绘于组织最高两个层级，而受益人和另一名总监则分别被描绘为监督“ 美发培训师 ”和“ 专业培训师 ”部门。两名总监均未被描绘为从属于对方，且尽管申请人声称受益人“ 指导并监督整个公司的运营 ”，该组织架构图并不支持这一主张。相反，该图将受益人的职位与另一名总监并列，各自监督两名“ 助理培训师 ”员工。两个部门人员配置的主要区别在于每个部门中“ 助理培训师 ”所监督的员工人数。受益人部门的助理培训师监督五名员工——两名美容师、一名培训师、一名发型师和一名化妆师——而“ 专业培训师 ”部门的助理培训师监督三名员工——一名按摩治疗师、一名化妆师和一名化妆艺术家。然而，该图并未描绘出受益人拥有对“ 整个公司运营 ”权限的层级关系，这与原始支持声明中的主张不符。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

在上诉中，申请人主张受益人在海外的职位属于行政性质，声称其受雇为该外国实体的“ 总监 ”。如上所述，申请人提供的组织架构图并不支持这一主张。相反，该图表明受益人监督该外国实体两个部门之一，而另一名在外国实体组织中处于类似位置的总监监督另一部门。该组织架构图既不能佐证受益人的工作职责分解——该分解称受益人对该外国实体的商业计划和战略及其投资和财务业绩拥有权限——也未将受益人描绘为对该实体整体拥有权限。相反，该图显示该外国实体设有总裁和副总裁，占据组织内最高两个层级。

鉴于上述缺陷，我们无法认定受益人在其外国雇佣期间以行政身份受雇。

命令：上诉被驳回。