SEP062018_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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 V-H-S- INC 案 日期：2018年9月6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

申请人是一家临终关怀服务提供机构，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其首席执行官（CEO）。《移民与国籍法》（本法）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）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政职务。

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：（1）申请人已获得足够的实际场所用于设立新办公室；（2）申请人将在美国以管理或行政职务雇用受益人；以及（3）受益人在国外曾以管理或行政职务受雇。

本事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张其此前已履行举证责任。

经重新审查，我们将撤回第（1）项和第（3）项理由，并基于第（2）项理由以及我们在审查记录时发现的另一问题驳回上诉。1

一、法律框架

为确立 L-1A 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“ 管理、行政或涉及专业知识 ”的职务雇用受益人。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职务继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 第（1）项理由仅适用于新办公室，即在美国经营业务不足一年的办公室。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。然而，申请人于2007年注册成立，已经营业务数年。其于2016年被一家新设立的母公司收购，并未导致申请人恢复为新办公室；该新设立的母公司并非申请表格上所列的雇主。申请人已提交足够的信息和证据以克服第（3）项理由。

关于 V-H-S- Inc. 案

申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、在美国以管理职务就业

申请人明确表示，受益人将在美国以管理职务而非行政职务受雇。审理主任认定，申请人未能就受益人拟在美国从事的就业履行其举证责任。

“ 管理职务 ” 是指在组织内担任的职位，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性 或管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能方面的权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。本法第 101(a)(44)(A) 条。

基于管理职务的法定定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533（第九巡回法院，1991年）（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管理职责，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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人的管理职务时，我们将考察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说明受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于管理或行政职务。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和人员配备水平的证据。

A. 职责

初始证据清单显示，第25号证据是 “ [受益人]所担任职位——首席执行官——的职位描述 ” 。第25号证据是一份 “ 管理员 ” 的职位描述。该描述列出了19项职责，包括以下示例：

关于 V-H-S- Inc. 案

- 监督整个组织的运营，并直接监督护理主任
- 确保所提供的专业护理和其他治疗服务在医生或注册护士的监督和指导下进行
- 确保在所有营业时间内有适当的人员监督[此项出现两次，编号为12和16]
- 指定一名同等资格的替代人员，以便在管理员缺席时于营业时间内随时在岗

在“ 资格 ”项下，职位描述规定，管理员必须是注册护士或医生，或者“ 在卫生服务管理方面受过培训和具有经验，并在家庭保健或相关健康项目中具有至少一年的监督经验。 ”

受益人的简历列出了以下方面的经验：

- 建材公司；
- 一家汽车修理店；
- 物流/仓储/运输公司；以及
- 一家房地产公司。

受益人主张了以下教育背景：

- 电气工程学士学位；以及
- 工商管理硕士学位。

根据其本人的简历，受益人不具备申请人最初提供的职位描述中所列的最低要求。简历包含一份“ 资格摘要 ”，表明受益人“ [经]培训以规划、组织、开展和评估健康研究项目 ”，但受益人未详细说明或说明其在何处接受该培训。此外，“ 健康研究项目 ”的培训不同于“ 卫生服务管理方面的培训和经验，以及在家庭保健或相关健康项目中至少一年的监督经验 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，申请人未提供足够关于受益人拟议职责的信息，以表明该职位将主要为管理性质。作为回应，申请人提交了另一份受益人职位描述。审理主任曾特别要求提供关于受益人将投入多少时间于各项任务的信息。第二份职位描述未能弥补这一缺陷。在否决通知中，审理主任认定修订后的职位描述缺乏具体性。

审理主任断言第二份职位描述缺乏细节是正确的，但审查该文件引发了另一项重大关切。新描述并非仅是对早期版本的澄清或改写；它有着根本性的不同。第二版职位

。

关于 V-H-S- Inc. 案

描述未包含医疗保健经验要求，申请人也未解释这一值得注意的变化。

最重要的是，第二份职位描述侧重于
2016年收购申请实体的新成立的美国公司。第二份职位描述中唯一直接提及申请实体的是一个单列项目，称受益人将“ [管理]和运营新收购的美国子公司 ”。其他职责和责任包括以下示例：

- 为
识别美国市场的投资机会，并向
提交提案/报价；
- 通过收购新企业或开设新子公司，扩大母公司在美国市场的影响力；
- 全面管理 Agency2 及其关联公司；
- 人事管理：美国14+人员及母公司其他雇员……；以及
- 协助评估社区需求并规划适当的项目/服务。

如果第二份职位描述指的是与第一份相同的职位，那么它代表了对受益人预期职责的非常重大的修订。另一方面，如果它指的是一个不同的职位，即担任 的首席执行官而非申请实体的管理员，那么它与构成申请原始基础的职位邀请无关。无论哪种情况，申请人既未解释也未承认两份职位描述之间的重大差异。

在上诉中，申请人称：“ 我们附上了详细的职位描述 ”以说明预期的美国职位，但上诉并未包含新的职位描述。考虑到先前两个版本之间的重大差异，第三份职位描述将需要大量证据支持才能具有可信度。申请人有责任以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。申请人未这样做。

申请人未证明所提供职位的职责主要是管理性的。

B. 人员配置

“ 管理能力 ”的法定定义涵盖“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”。参见该法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。申请人并未主张受益人将成为职能经理。相反，申请人主张受益人的管理能力源自其对下属人员的监督。

2 记录未指明所涉的“ 机构 ”。

Matter of V-H-S- Inc.

人事经理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。该法明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非其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)。如果申请人主张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雇员，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)。

如上所述，受益人修订后的职位描述表明受益人将管理“ 美国境内 14 名以上人员以及母公司[境外]的其他雇员 ”。然而，该外国公司及其关联公司并未证明与申请人作为临终关怀服务提供者的活动有任何关联。这些外国实体主要涉及建筑材料、汽车维修和航运。受益人对一家未在美国开展业务的外国实体持续拥有的权限不构成 L-1A 非移民身份的基础。因此，我们仅考虑申请美国实体的人员配置。

根据初次提交的组织结构图，申请人在提交申请时的 16 名雇员包括以下人员：

- 董事会主席
- 医疗主任（一名医师）
- 护理主任/个案管理员（一名注册护士）
- 患者护理服务主任（一名注册护士）
- 3 名持证职业护士
- 2 名认证家庭健康助理
- 4 名咨询师
- 办公室经理/人力资源官
- 管理员/首席财务官
- 医疗账单员

申请人最初称上述人员中仅有四人为“ 在册薪资雇员 ”，具体为医疗主任、护理主任、办公室经理和管理员。申请人主张：“ 所有其他员工按……每次办公室和患者探访计酬。 ”

为回应补证通知而提交的第二份组织结构图与第一版相比显示出重大变化，无论是职位本身还是任职人员。在上诉中，申请人提交了一份薪资记录，但该记录是年终报告，因此既包括过去也包括现任雇员，难以判断公司当前的人员配置。

申请人未证明受益人的任何下属在主要监督性职位上工作。申请人未提交下属职位的职位描述或

。

Matter of V-H-S- Inc.

提供关于某些工人对其他人所拥有权限程度的详细信息。组织结构图显示一些雇员处于高于其他人的上级职位，但这不足以证明其工作的性质。

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领域的最低要求。参见 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 ”）。该法第 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、医师、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证明受益人将监督任何专业人员。申请人一直声称雇用一名医师作为其医疗主任。根据定义，医师是专业人员。但上诉中提交的 2017 年薪资报告未包含该医师的姓名，无论是作为雇员还是作为承包商。因此，申请人未证明其曾雇用该医师，尽管申请人最初明确表示医疗主任在薪资册上。

申请人未证明其薪资册上的任何下属符合专业人员资格。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未证明其将在美国以管理能力雇用受益人。

III. 合格关系

除审理主任决定中讨论的问题外，还有另一个拒绝申请的理由，涉及受益人在阿拉伯联合酋长国担任 总经理和运营经理的过往工作经历。

受益人的境外工作经历必须是在合格组织中。具体而言，申请人必须证明 是申请美国雇主的母公司、分支机构、关联公司或子公司。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(i) 以及 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii) 中各术语的定义。如果申请人未证明与 存在合格关系，则受益人在该公司的境外工作经历不能确立资格。

申请人提交了文件副本以证明 购买了申请公司，但 并非受益人的外国雇主。申请人与 之间的关系并非与外国雇主的合格关系。3

3 我们注意到，记录中的购买文件要求卖方在托管结束后向买方转让所有股份证书及随附的股东名册。如果申请人寻求进一步推进此事项，无论是通过提交动议

。

Matter of V-H-S- Inc.

公司章程授权发行 10,000 股，但申请人未提交书面证据以证明谁拥有这些股份。一份据称日期为 2017 年 1 月的决议表明 的董事会“ 指派[受益人]开设一家美国子公司[名为] ”，但该决议并非 对 拥有任何所有权权益的表面证据。我们注意到， 于 2016 年 11 月提交了公司章程，并于 2016 年 12 月启动了对申请实体的收购，两者均早于 2017 年 1 月的决议。

为确立母子关系（如所主张），申请人需要证明 拥有 。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(K)。或者，申请人可以通过证明 的所有者也以类似比例拥有 来确立两个实体为关联公司。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(L)。申请人两者均未做到。

在没有 所有权证据的情况下，申请人未证明申请实体与 之间存在合格关系。

IV. 结论

申请人未证明其将以主要管理能力雇用受益人，或证明其与受益人的外国雇主存在合格关系。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of V-H-S- Inc., ID# 1416497 (AAO Sept. 6, 2018)

在本程序中或通过提交新申请，则申请人将必须证明该转让已发生，并显示反映 对申请实体所有权的 new 股份证书的签发。

'"7