JUL192017_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F-H-, INC.案 日期：2017年7月19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

申请人被描述为一家“ 食品、饮料和甜点 ”企业，1 寻求根据L-1A非移民公司内部调职者分类，延长受益人作为其总裁/首席执行官的临时雇佣。见《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往美国，以经理或行政人员身份临时工作。

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延长的申请下以经理或行政人员身份受雇。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任未考虑所提交的全部事实，包括受益人对美国业务扩展的责任。申请人称受益人将主要履行更高层级的行政和管理职责，并监督两名下属经理或主管。

经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立L-1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，连续一年以经理或行政人员身份，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、行政人员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。

1 申请人在提交申请时经营一家冷冻酸奶特许经营店，后来签署了第二份特许经营协议，用于一家披萨餐厅。

关于F-H-, INC.案：

“ 经理身份 ”一词定义为“ 在组织内的一种职务，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的关键职能，或组织的部门或分支；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和休假批准）的权力，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处于高级别；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。

该法第101(a)(44)(A)条。此外，“ 一线主管仅凭其监督职责不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。

该法将“ 行政身份 ”定义为在组织内的一种职务，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权限；并且仅接受组织高层行政人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以经理或行政人员身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见该法第101(a)(44)(C)条。

II. 在美国以经理或行政人员身份就业

在否决决定中，审理主任认定申请人对受益人职责的描述未提供关于其日常工作的足够细节，因此未能证明其职责将主要是管理或行政性质。审理主任还审查了申请人的人员配置水平和组织结构，并认定申请人未能证明受益人将管理由专业或主管雇员组成的下属员工。

关于F-H-, INC.案：

在上诉中，申请人主张审理主任未解释为何所提交的职位描述不足以证明以经理或行政人员身份就业，并提供了一份专家意见书，该意见书“支持受益人职责属于行政人员职责的观点”。申请人另主张，受益人的职责满足“经理身份”的定义，并解释称，在考虑申请人的合理需求时，USCIS应注意申请人经营一家“自助式”冷冻酸奶店，人员配置需求有限。最后，申请人提供证据证明在申请待决期间其最近签订了第二份特许经营协议。

在审查受益人的经理或行政身份时，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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或行政身份。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。除所要求的工作职责描述外，USCIS还审查受益人所主张的经理或行政身份，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运营职责、业务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，我们的分析将侧重于受益人的职责以及申请人的人员配置水平和组织结构。

A. 职责

根据经理和行政身份的定义，申请人必须首先证明受益人将履行某些高层级职责。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管理或行政职责，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)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人在提交申请时提交的支持信中提供了受益人职责的描述。这些职责概述如下：

10% - 确立公司目标，制定战略，编制运营程序，并制定政策以确保公司实现其销售和利润目标。

10% - 通过指示员工向美国、挪威和欧洲的供应商下订单，并设定库存处理和控制职责，监督、计划和协调申请人的服务和供应需求。

10% - 监督、监测和协调其他经理（包括销售经理）的活动。制定与雇员日程、活动、工作职责和绩效相关的政策和战略。雇用和培训管理人员。

。

关于F-H-, INC.案：

10% - 负责制定营销职能的政策和战略。审查销售记录并利用此信息预测未来销售活动。确定公司的分销系统并识别申请人商品的潜在市场。

5% - 计划和指导公司在美国的业务扩展，对新址选择拥有完全自由裁量权，并监督额外零售网点的开设。

申请人未解释受益人将如何度过其余55%的时间，也未具体提及他在与冻酸奶店相关的职责，该店是受益人的工作地点，且在提交申请时是公司的唯一收入来源。申请人亦未另行主张在提交申请时从事从挪威或欧洲其他地区进口任何货物，也未如本职位描述所述雇用一名销售经理。申请人接着描述了未来拟设员工的角色，包括销售与营销经理、销售与营销副总裁、营销经理、销售代表和运营经理，称这些职位“将在我们公司运营的第一年内填补”。然而，申请人当时并非处于运营的第一年，且其此前曾为受益人提交过一份申请，该申请于2013年10月获批，约在本延期申请提交前21个月。因此，这一对受益人职位的初步描述似乎并未完整或准确地反映其在2015年7月提交申请时的实际职责。

后来，在回应补证通知（RFE）时，申请人将受益人的职责描述如下：

• 通过确立公司目标、制定战略、编制运营程序以保持符合
. -10% -
• 设定财务目标、制定政策并建立程序以妥善实施上述政策 - 10%
• 设定并制定财务数据的汇编，用于财务预测[原文如此]以规划未来资金需求。监督公司年度预算的编制。监督现金管理活动、筹资策略，并在必要时谈判贷款协议。- 10%
• 监督由轮班经理所辖员工执行的库存控制职能，依据 评估售后记录，在考虑预算因素和消费者需求后分析市场状况。设定与质量[原文如此]控制标准相关的政策，并依据 -20%
• 设定与营销活动相关的战略和政策。识别潜在市场和分销方式。例如，[申请人]的
最近已开展餐饮业务作为增加销售的手段。这

\

.

Matter of F-H-, Inc.

需要预先规划、购买所需的场外设备、培训和定价策略。- 10%
• 设定与客户满意度、宾客挽回和宾客关怀问题排查相关的政策并建立程序。- 10-20%
• 设定监督和协调轮班经理活动的战略。设定人事相关事项的标准，例如设定与员工职能、薪酬、工作职责和绩效相关的政策。- 10-15%
• 设定美国实体的扩张政策。规划和指导选址和收购的搜寻。例如[申请人]一直在积极寻找合适机会开设第二家门店。- 15%

申请人的主要主张是，这些职责证明受益人将以高管身份受雇。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人在复杂组织层级（包括组织的主要组成部分或职能）中的较高职位，以及该人指导组织的权力。法案第101(a)(44)(B)条。根据该法，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，组织必须拥有下级管理层员工供受益人指导，且他们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。个人不会仅因拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一管理人员“ 指导 ”企业而被视为该法下的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ”同上。

我们同意审理主任的认定，即该描述对受益人日常任务的性质提供了不充分的细节。虽然所概括描述的若干职责类似于管理或高管身份定义的部分内容，但申请人本身承认许多所述职责仅定期发生。例如，申请人提供了一封来自 首席顾问、任职于 的专家意见信，其指出确立目标等职责通常按季度或年度执行，受益人编制年度预算的责任亦是如此。 还指出，识别新市场、确立新战略和寻找扩张地点等职责仅会定期发生。

此外，我们注意到申请人未提供其与 的特许经营协议副本。零售特许经营通常要求企业主或其负责人每周花费一定小时数在店内从事实操或一线监督任务，作为协议的条件。例如，在上诉中，申请人提交了其为一家签订的特许经营协议副本，其中规定特许经营所有者必须每周至少投入10小时管理该披萨餐厅。冻酸奶店的特许经营协议本可有助于确定受益人在其日常运营中的角色性质。

.

Matter of F-H-, Inc.

虽然申请人和 均认为高管拥有一套“ 日常 ”职责是不现实的，但法规要求申请人提供充分细节，以便我们确定受益人在申请人业务背景下的所作所为。受益人已担任申请人总裁一年有余，期望对其典型职责作出超出“ 指导美国实体的活动 ”等笼统陈述的进一步解释并非不合理。受益人的职责描述如此宽泛，以至于它们可以指几乎任何类似零售企业中的任何高级职位。罗列受益人含糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责作出详细描述。申请人未对受益人在其日常例行工作中的活动提供任何细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

我们可以酌情将大学、专业组织或其他来源作为专家证词提交的陈述用作咨询意见。然而，当某项意见与其他信息不一致或在任何方面存疑时，我们可以对该证据给予较小权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988)。

此处的专家意见并未证明审理主任的决定基于对法律或USCIS政策的不正确适用。 引用了若干行业和监管对“ 高管 ”的定义；然而，教科书或商业术语的通常理解不会取代法案第101(a)(44)(B)条的适用法定定义。我们认可其意见，即审理主任的决定“ 反映出对小型私营企业组织中高管职位本质缺乏理解 ”。然而，USCIS法规并不要求我们区别对待小型组织与较大组织；无论组织规模如何，申请人都必须证明受益人的实际日常职责将主要由法定定义所述的高层职责组成。在评估申请人的主张时，我们考虑受益人的职责、业务性质及其合理需求，以及可用于执行公司日常运营的员工数量和类型。

受益人将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)条含义内以管理或高管身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据该法，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”为高管或管理性质。法案第101(A)(44)(A)和(B)条。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要程度的权力，但仅凭所提供的职位描述不足以证明其实际职责将主要为管理或高管性质。

B. 人员配置

申请人经营一家位于购物中心内的特许经营店，每周营业72小时。申请人在《非移民工人申请表》（Form I-129）上声明其有11名员工。

- - --- ---- - --- - - - - --

Matter of F-H-, Inc.

为回应补证通知（RFE）而提交的组织结构图列出了10名员工，包括受益人。这些员工包括受益人及其直接下属——一名高级班次主管和一名“客户服务与教育经理”，后者“执行总裁制定的政策和指导方针”并确保员工安全和客户满意度。该图显示，高级班次主管监督两名班次主管，而这两名班次主管又管理五名团队成员。申请人于2015年9月聘用了其中一名团队成员，因此记录显示，该公司在2015年7月提交申请时实际有九名员工。

申请人提交了2015年第三季度的详细员工薪资汇总。受益人和客户服务与教育经理是仅有的全职员工。高级班次主管和两名班次主管平均每周工作30至35小时。四名团队成员平均每周分别工作3、12、21和34小时。

“管理能力”的法定定义涵盖“人事经理”和“职能经理”。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。该法明确规定，“一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工为专业人员。”2《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。如果申请人主张受益人直接监督其他员工，则这些下属员工必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须有权聘用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人主张高级班次主管和客户服务与教育经理是主管或管理人员，但未提供足够详细的职位描述以确定任一职位所履行职责的性质，也未证明客户服务经理实际履行监督职责。此外，尽管申请人显示受益人与执行最常规职责的团队成员之间存在三层员工层级，但申请人表示受益人本人履行诸如制定员工工作安排等职责。证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相符。人为设置的下属员工层级和虚高的职位名称不具有证明力，不能证明组织足够复杂以支持行政或管理职位。

证据不支持受益人下属是主管或管理人员的结论。相反，受益人的下属履行经营

2 为确定受益人是否管理专业人员，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。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。”

.

Matter of F-H-, Inc.

冷冻酸奶店的日常任务。申请人未证明受益人将主要履行人事经理的职责。

此外，我们注意到，申请人在上诉时提交了2017年2月的薪资报告，该报告仅显示八名员工，包括受益人。三名员工在两周期间各自总共工作少于15小时，一名员工每周工作约14小时，一名员工每周工作约18小时，一名员工每周工作27小时，而受益人和客户服务经理为全职工作。该证据显示员工几乎完全更替，且不清楚申请人是否继续聘用高级班次主管或班次主管。申请人提交该报告以支持其主张，即其门店可在最低人员配置下运营，尤其是在冬季月份，但未充分支持其关于减少人员配置足以使受益人免于参与门店日常运营的主张。申请人必须证明移民福利的所有资格要求自提交申请之时起并持续至裁决期间均已满足。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

申请人正确指出，我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身不得作为拒绝跨国经理或高管分类签证申请的唯一因素。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，USCIS结合其他相关因素考虑申请公司的规模是适当的，例如缺乏履行公司非管理或非行政运营的员工，或公司未以常规和持续方式开展业务。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Systronics Corp. v. INS, 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001)。

申请人的冷冻酸奶店雇用了数量不定的计时员工，这些员工可能履行大部分零售职责，例如填充和清洁机器、称量购买商品、处理客户交易以及清洁机器。然而，即使我们假设申请人有足够员工完成这些任务，记录也不支持认定其有合理需求让受益人将时间主要用于日常制定和实施目标、政策和战略，或履行其他行政级别职责，尤其是在特许经营业务中，运营的许多方面由特许人标准化和确定。

我们承认，申请人在申请待决期间获批在加利福尼亚州经营一家特许经营店，此外还有其冷冻酸奶特许经营店。虽然该证据表明受益人已花费部分时间探索额外的特许经营机会，但我们不能在裁决本申请时考虑未来的业务活动或招聘计划，本申请是在获得披萨特许经营权（在本上诉提交时15个月后该店尚未开业）之前数月提交的。

基于上述所有理由，我们同意审理主任的裁定，即证据不足以证明受益人将在延期申请下受雇于管理或行政职位。

I

Matter of F-H-, Inc.

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未证明其将以管理或行政能力聘用受益人。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of F-H-, Inc., ID# 506066 (AAO July 19, 2017)