JUN222017_03D7101 · 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 N-F- 公司案 日期：2017年6月22日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家餐厅，寻求根据 L-1A 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任其运营经理。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）将符合条件的外国雇员调派至美国，以经理或行政身份临时工作。

佛蒙特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曾在国外受雇或将在美国受雇担任经理或行政职务。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了明确证明受益人一直并将以经理身份受雇的证据，且未充分解释其否决申请的理由。

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，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以经理或行政身份，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，以继续以经理、行政或专业知识身份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。

以表格 I-129（非移民工作者申请）提交的 L-1A 个人申请必须包括证明申请人将以经理或行政身份雇用受益人的证据，包括对将提供的服务的详细描述。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

关于 N-F- 公司案

二、在美国以经理身份受雇

申请人主张受益人将以经理身份为美国实体受雇。由于申请人未主张受益人将以行政身份受雇，我们将分析限于受益人是否将以经理身份受雇。

“ 经理身份 ” 一词定义为 “ 在组织内的任职，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的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。

A. 职责

在审查受益人的经理身份时，我们将首先查看申请人对工作职责的描述。工作职责的描述必须清楚描述受益人履行的职责，并表明此类职责是否属于经理或行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。根据经理身份的定义，申请人必须首先证明受益人履行某些高层职责。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主要从事管理职责，而非与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。

关于 N-F- 公司案

在其支持申请的初始信中，申请人表示受益人将“ 预期直接与员工和客人合作，并在公司总裁的监督下指导餐厅的运营。 ”申请人进一步表示，受益人“ 将被要求履行管理我们业务活动各个方面的职能 ”，并且她将协助总裁“ 在保持餐厅运营的所有业务职能方面，包括财务职责、食品和安全规划、客户服务、运营活动、处理人事以及社区参与。 ”申请人提供了受益人在其职责上花费时间的估计明细如下：

• 执行董事会和总裁通过的所有决定和决议。定期向总裁和董事会报告工作表现。（15%，6小时）
• 直接监督和管理餐厅经理以及公司各职能的领导者/主管/负责人。监督餐厅经理的食品准备和处理客人投诉。管理餐厅的运营，确保客人在食品质量和用餐氛围方面拥有愉快的体验。（15%，6小时）
• 协助总裁做出影响公司员工的所有决定。安排、监督、培训和协调经理和一般人员的工作。对可能的员工进行初次面试，并向总裁和董事会提议雇用和解雇员工。（15%，6小时）
• 监督工资单的准备和处理。评估下属经理和专业人员的表现。与总裁共同决定员工的晋升和降职。建立公司绩效评估体系，加强公司团队建设。负责评估餐厅经理和主管。（20%，8小时）
• 管理业务的融资运营，如预算、工资单和采购。监督下属经理和专业人员，确保建立控制措施以保护库存控制。制定举措以提升销售额、盈利能力和客流量。（20%，8小时）
• 监督业务运营，确保其符合所有食品和服务运营的质量标准，以及市、县、州和联邦层面的法律法规。确保遵守所有卫生部门（OSHA）和 ADA 法规，以及所有地方、州和联邦法律。管理经理和下属，确保餐厅的物理/美学维护。（5%，2小时）
• 监督餐厅的运营，确保遵循所有安全和安保系统和程序，以保证员工和客人的健康与安全。建立并监督监督食品和饮料产品正确接收、储存和处理的系统，以确保始终如一的品质和新鲜度。（10%，4小时）

关于 N-F- 公司案

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人扩展并重新组织了最初描述的职责和时间分配。例如，在监督餐厅管理人员这一标题下，申请人修改了描述，表明受益人将起草和发布管理职位公告，安排和主持面试，雇用、解雇、纪律处分和晋升管理人员，以及指导管理人员培训计划并确保管理人员履行其工作职责。申请人表示这将占受益人15%的时间。尽管这些职责可能是监督员工的一部分，但最初的描述和回应审理主任 RFE 时的职位描述都限制了受益人的直接监督任务。如果申请人主张受益人是人事经理，我们注意到人事经理必须主要监督和控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作。在此，记录不支持监督他人将是受益人的主要职责这一主张。

在针对审理主任补件通知（RFE）的答复中，申请人还新增了一个关于编制和处理工资单的独立标题，并指出受益人将花费20%的时间制定工资处理时间表、根据考勤卡计算考勤数据、支付奖金、佣金和追溯工资等其他类型的收入、打印工资报告以核实准确性，以及打印工资支票。申请人进一步指出，受益人将额外花费20%的时间维护会计政策和程序及银行关系、管理预算编制，并确保有充足资金满足企业运营需要。这些描述及所花时间表明，受益人是为申请人运营执行工资、会计和预算职能的个人。如果申请人主张受益人主要是管理这些职能，则申请人未按要求证明受益人关于工资、会计和预算职能的日常职责涉及在他人执行与该职能相关职责的同时管理该职能。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

申请人进一步补充称，受益人将花费15%的时间与董事会和总裁会面、向其汇报并提出建议。然而，该信息不够详细，不足以证明受益人作为这些汇报职责的一部分将实际执行的具体任务。因此，我们无法确定这些任务在性质上是行政性的还是管理性的。同样，当受益人“ 协助 ”总裁决定员工薪酬、班次和排班，以及编制《员工手册》和创建员工培训项目和程序时，其管理权限的范围也不明确。

我们还审查了申请人总裁概述受益人预期管理决策的信函。申请人主张，受益人将被期望就以下事项作出决策：餐厅、菜单和菜品的设计；食品和服务质量以确保客户满意；人力资源；供应链管理；以及库存管理。然而，申请人未指明如果不是受益人，将由谁执行与餐厅、菜单和菜品设计、供应链以及库存相关的职责。

.

Matter of N-F- Corp.

此外，申请人未包含总裁职责的证据，也未界定总裁将执行的职责与受益人将执行的职责之间的区别。因此，我们无法确定受益人的职责是否会与总裁的职责重叠，还是对申请人运营的额外支持。即使受益人可能对申请人的日常运营行使一定酌处权，并可能在某些酌处性决策方面拥有必要级别的权限，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

除所需的职位职责描述外，我们在审查受益人所主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于执行运营职责、业务性质，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。

记录包括申请人的组织结构图，显示受益人的职位直接隶属于总裁，并直接管理两名餐厅经理，而这两名经理又被描绘为监督其他人员。

总裁

I j
I
运营
经理
受益人
I
餐厅
经理
(2)
I
I I
3名厨师长
厨房. 领班
寿司. 服务员
铁板烧
I I
I I I I
8 8-10 3名杂工 & 1-2 2-3 其他 其他 洗碗工 调酒师 迎宾员 厨师 服务员

申请人还提供了餐厅经理、厨师长和领班服务员的职位描述。餐厅经理负责监督员工运营，并与厨师长和领班服务员合作确保按时完成开闭店任务、为新员工制定培训计划、与员工会面讨论客户服务和绩效问题，以及作为客户和顾客的初始联系点。厨房厨师长负责监督卫生规范、估算食品和食材的数量及成本、检查用品、设备和工作区域、监督其他厨师和厨工，以及确定生产计划和人员安排。寿司和铁板烧厨师负责检查产品质量、指导下属准备食物、订购食品和用品、分析食谱以建议价格，以及确定摆盘。领班服务员负责提供食品或饮料、呈递菜单、向顾客介绍特色菜和食品制作方式，以及确保顾客用餐愉快。申请人未具体说明这些个人在每项具体任务上花费的时间，以及这些职位是否主要是管理性或监督性职位。1

尽管记录表明餐厅有员工烹饪餐食、服务顾客，以及两名经理监督这些任务，但未证明工资、会计和预算职能以及餐厅设计和供应链管理的职责被分配给下属员工。此外，如上所述，申请人未将受益人的职位描述为主要是监督员工。因此，我们不能认定受益人主要是人事经理。

此外，由于申请人未包含公司总裁的职位描述，也未将受益人的职责与总裁执行的职责区分开来，我们无法审查每个人在组织内所扮演的角色。申请人未以具有证明力的证据支持其所声称的组织层级结构。记录未包含充分证据证明受益人将主要执行管理职责，而非经营餐厅所需的运营和行政任务。申请人未证明受益人将以主要是管理性的身份受雇于美国实体。

III. 外国实体的管理能力

申请人称，受益人是其母公司（一家成立于2010年的投资和咨询公司）的副总经理。申请人主张，受益人于2015年3月开始为外国实体工作，自那时起一直负责外国实体的咨询、营销和财务部门。申请人声称

1 记录未包含申请提交时申请人人员配置的证据。记录包含餐厅2015年度及2016年第一季度的德克萨斯州雇主季度报告，这些报告是在外国实体于2016年5月购买申请公司权益之前提交给德克萨斯州政府的。这些报告未描述申请人购买权益之后或2016年8月提交申请时餐厅的员工人数。

Matter of N-F- Corp.

受益人为外国实体工作属于管理性质。因此，我们将分析限于申请人是否已证明受益人受雇于管理职位。上述管理能力的法定定义同样适用于对受益人外国雇佣情况的分析。

A. 职责

申请人对外国实体中受益人的职责描述如下：

a. 协助总经理制定公司的业务发展战略，并组织和监督所有项目和计划的实施；
b. 与潜在客户会面，讨论目标，无论是住宅还是商业房地产；
c. 向建筑开发商和房地产投资者等客户提供房地产分析和咨询服务；
d. 准备必要的房地产市场研究工具，并制定时间表以执行研究并向客户报告研究结果；
e. 为公司制定、实施和执行战略营销计划，以吸引潜在客户并留住现有客户；
f. 管理和协调营销及创意人员；
g. 领导市场研究工作，以发现当前和现有服务的可行性；
h. 与媒体组织和广告代理机构联络；
1. 与客户合作确定预算和目标市场；
J. 协助确定与服务提供相关的定价及竞争对手的定价；
k. 监督财务部门的运营，包括设计足以实现公司目标和目的的组织结构；
1. 管理公司预算的编制；
m. 参与公司所有领域的持续成本削减分析；
n. 向总经理解释公司的财务结果并建议改进活动；[以及]
o. 参与公司所有领域的持续成本削减分析。

外国实体的组织结构图显示，受益人直接向总经理报告，并管理一个有一名员工的咨询部门、一个有两名员工的营销部门和一个有两名员工的融资部门。为证明受益人在外国实体的雇佣关系，申请人提交了一份由受益人和总经理签署的2015年外国实体员工工资结算清单。该清单显示受益人自2015年1月起领取月薪，并持续全年。该文件还显示一名主管是

Matter of N-F- Corp.

咨询部门的唯一员工，财务部门有一名主管和一名员工，营销部门有一名主管和一名员工。申请人还提交了一份由受益人作为副总经理于2014年5月签署的人事文件。由外国实体代表签署的受益人“ 雇佣证明 ”称受益人“ 自2015年3月至今在我公司工作并担任副总经理 ”，日期为2016年7月。

针对审理主任的补件通知（RFE），申请人提交了一封由外国实体代表签署的信函，指出受益人的决策包括营销、财务和咨询部门的人事决策、公司预算和营销战略决策以及咨询战略决策。该代表还将最初陈述的职责重新组织为四类。该代表称受益人花费：10%的时间执行上级制定的公司政策和程序；30%的时间监督咨询部门的运营；30%的时间监督营销部门的运营；30%的时间监督财务部门的运营。

申请人还提供了一份修订后的2015年工资收据文件，显示受益人未领取2015年1月和2月的工资。申请人未解释为何初始记录包含两份由受益人签署的文件，显示她于2015年1月和2月受雇。记录中关于受益人雇佣日期的模糊性使人们对受益人实际雇佣的合法性产生怀疑，并表明某些文件可能是从他人的雇佣记录中复制的。尽管如此，我们将审查外国实体声称受益人在其受雇期间所履行的职责。

外国实体的职位描述在很大程度上将受益人描述为履行特定职能。例如，尽管外国实体表示受益人“ 监督 ”咨询部门，但她的任务包括与潜在客户会面、提供房地产分析和建议、制定和准备评估客户房地产持有表现、分配和战略的客户报告，以及进行房地产专题的特殊研究。这些是财务或房地产顾问的职责，而非法规所定义的经理的职责。同样，制定、实施和执行营销计划、与媒体组织和广告代理机构联络、与客户合作制定其预算和目标市场，是履行营销和咨询职责的个人的职责。再次强调，为满足管理能力的法定定义，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员工一起从事普通运营活动。参见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1316。在此，职责描述和受益人时间分配表明受益人花费大量时间为外国实体履行咨询、财务和营销职责。

其他职责，如领导市场研究和管理公司预算的编制，未提供足够细节以确定这些任务主要是管理任务还是需要

Matter of N-F- Corp.

受益人履行市场研究和编制预算。对受益人营销下属职责的描述并未具体涉及发现当前和现有服务可行性所需的市场研究。同样，受益人的财务下属履行基本簿记职责，而非与外国实体预算相关的职责。针对审理主任的补件通知（RFE），外国实体声称受益人通过随时可用和频繁开会来监督和控制其下属的工作。然而，外国实体未分配受益人用于监督他人的时间，且未提供细节地提及她对营销和创意人员的管理和协调。

申请人未提交足够的证明性证据以确立受益人在外国实体的职责主要属于管理性质。

B. 人员配置

我们还审查了外国实体的组织结构、人员配置以及受益人下属的职责。尽管外国实体在咨询、营销和财务部门各指定一名个人为主管，但对 supervisory 员工的描述均未显示他们主要监督其他员工。咨询部门主管似乎履行与受益人咨询部门职责相似的职责。营销主管分析趋势、领导公司推广、识别新市场以及编制和实施营销预算和营销计划。这些职责也不包括监督他人。如上所述，财务部门主管的职责包括簿记任务，而非监督他人。记录不足以确立受益人的下属是主管。同样，受益人的下属职责如所述不包括管理职责。

在上诉中，申请人提及她声称受益人监督的员工名单，并将其认定为“ 专业 ”员工。尽管不要求受益人监督人员，但如果申请人声称受益人的职责涉及监督员工，则申请人必须确立下属员工是监督性、专业性还是管理性的。参见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。

在评估受益人是否管理专业员工时，我们评估下属职位是否要求学士学位作为进入该领域的最高学历要求。比较 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高学历要求的职业 ”）。法案第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。 ”因此，我们关注职位所需的教育水平，而非下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动导致该员工以专业身份受雇的结论。

Matter of N-F- Corp.

在本案中，申请人未能证明履行外国实体赋予受益人下属的职责需要学士学位。如果受益人是外国实体的人事经理，她充其量只是非专业员工的一线主管。尽管申请人似乎并未主张受益人作为外国实体的职能经理履行职责，但我们认定，对受益人职责的描述表明她主要在履行咨询、财务和营销任务，而非管理这些职能。本案记录未能证明受益人一直在为外国实体以管理身份履行职责。

四、结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人曾在国外受雇，或将在美国受雇，以管理身份任职。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of N-F- Corp., ID# 388284 (AAO June 22, 2017)