MAR132018_02D7101 · 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E-R-1-公司案 日期：2018年3月13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

申请人经营一家特许经营的“密室逃脱”业务，寻求根据L-1A非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人为其新办公室的首席执行官（CEO）。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）将合格的外国雇员调往美国，以管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，认定申请人未能按要求证明其将能够在申请获批后一年内支持一个行政职位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，以支持其关于公司已雇用员工执行业务日常运营任务的主张。申请人声称其运营足够复杂，需要受益人提供行政性质的服务2。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立新办公室L-1A非移民签证分类的资格，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以管理或行政身份连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理或行政身份向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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和

1“新办公室”一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定允许“新办公室”运营在申请获批之日起不超过一年内支持行政或管理职位。
2 申请人未主张受益人将以管理身份受雇。因此，我们的分析将仅涉及申请人关于受益人拟任职位将属于行政身份的主张。

关于E-R-1-公司案

就业经历使其有资格在美国执行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或行政职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

“ 行政身份 ”一词定义为在组织内的任职，其中雇员主要指导组织或组织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管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

如果员工配置水平被用作确定个人是否以管理或行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见该法第101(a)(44)(C)条。

二、以行政身份在美国就业

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明其新办公室将在申请获批后一年内以行政身份支持受益人。

在否决决定中，审理主任承认，记录中描述的受益人拟议职责“ 表面上具有行政性质 ”。然而，审理主任认定，基于新业务的性质、结构和拟议员工配置，申请人未能表明其将如何“ 达到足以现实地支持合格行政职位的复杂程度 ”。审理主任认定，没有足够证据表明受益人将免于参与密室逃脱业务的日常运营。

在上诉中，申请人提供证据证明其已雇用三名员工，主张这些雇员执行公司的日常运营任务，并声称其需要受益人履行无法合理分配给下级工人的行政职责。申请人强调，审理主任错误地关注待雇用员工人数，而未考虑申请人业务的复杂性或其指导公司增长的行政雇员的合理需求。

在新办公室申请的情况下，除了受益人拟议工作职责的描述外，我们还会审查申请人的业务和雇用计划，以及业务将充分增长以支持受益人以预期管理或行政身份行事的证据。申请人有责任证明其将现实地发展到需要受益人在一年内履行主要具有管理或行政性质的职责的程度。

。

关于E-R-1-公司案

因此，在分析拟议的管理或行政职位是否合理时，必须考虑全部证据，同时考虑申请人在一年期间内的预期员工配置水平和发展阶段。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

A. 职责

基于行政身份的定义，申请人必须首先表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)（未出版的目录决定）。其次，申请人必须证明受益人将主要从事行政职责，而非与公司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 at 1533。

申请人已签署特许经营协议，经营一家密室逃脱业务。在提交申请时，申请人在其地点有一个运营中的房间，而第二个房间正在建设中。申请人表示将在运营第三年开设第二个地点。

申请人一直声称，受益人作为CEO将履行以下职责：

- 指导、规划公司管理，领导和制定公司战略、业务发展程序，特别是在密室逃脱的建立和建设方面——20%的时间
- 确立公司有关其建立和持续[原文如此]增长公司业务的目标和政策——20%的时间
- 在公司效率、质量、服务、客户满意度和营销方面的决策中行使广泛权限——10%的时间
- 就预算问题、资本投资和财务事项与外国关联公司协商——10%的时间
- 指导和监督组织的财务和预算活动——15%的时间
- 指导、协调与任命公司运营部门负责人和经理相关的人力资源活动——10%的时间
- 分析活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状态，并根据当前情况修订目标和计划——10%
- 指导、主持演示、公共关系会议、与特许人的关系——5%的时间。作为公司CEO，受益人将是公司的门面。受益人将代表公司参加重大活动、会议、媒体活动。受益人将与特许人协商，指导公司遵守特许经营协议和增长。

。

关于E-R-1-公司案

申请人强调，审理主任承认这些职责“ 表面上具有行政性质 ”。这些职责表面上具有行政性质，部分原因是所列前三项职责（占受益人时间的50%）与该法第101(a)(44)(B)条中“ 行政身份 ”的法定定义高度相似。然而，这些一般性陈述并未提供任何关于受益人预期日常职责的有意义见解。关于受益人就业身份的确凿性主张是不够的。仅仅重复法规或条例的语言并不能满足申请人的举证责任。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)；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5 (S.D.N.Y.)。

尽管这些广泛的职责表明受益人作为公司高级雇员的权限级别，但审理主任质疑受益人实际会花多少时间在行政级别任务上，并非不合理。在上诉中，申请人更详细地说明了受益人对指导公司规划、战略和业务发展的责任，指出密室逃脱行业“ 节奏快且充满活力 ”，将要求受益人随时了解竞争对手的最新情况。具体而言，申请人指出，受益人必须不断监控竞争、重新评估和重新评价业务的整体战略、其定价和促销策略、技术及其政策和程序。举例来说，申请人称受益人已决定更改其一个密室逃脱房间的场景，并增加每个房间的玩家数量。然而，记录并不支持申请人的主张，即受益人将在一年内将其全部50%的时间用于政策、战略和行政决策。

申请人运营的许多方面由特许人根据特许经营协议的条款决定。虽然受益人可以选择提供特许人的哪些标准密室逃脱场景，但特许人负责规定房间的布局、规定必须订购的用品、实施其系统的改进，并设定特许经营运营模式中规定的“ 运营系统、程序、政策、方法和要求 ”，以及协助业务的推广。虽然有些行政级别的决策合理地会留给受益人，但申请人没有解释受益人（而非特许人）如何负责不断调整品牌以跟上“ 节奏快且充满活力 ”的密室逃脱行业。

申请人还表示，受益人将花费25%的时间指导和监督财务、预算和投资事项，但没有进一步详述他将执行的具体任务，也没有说明谁将负责日常财务事项，如银行业务、簿记和其他财务记录保存。因此，尽管我们不怀疑受益人将为公司做出财务决策，但记录并不支持其在该领域的所有职责都如所称的那样属于行政性质。

受益人作为所有者和高级雇员指导企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以行政身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”属于行政或管理性质。

。

Matter of E-R-1- Inc.

该法第101(A)(44)(A)和(B)条。因此，即使受益人可以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的权限级别，对其职责的宽泛概述也不足以证明其实际职责在一年内将主要属于行政性质。

B. 预计人员配置和商业计划

如前所述，申请人打算经营一个密室逃脱地点，设有两个房间。申请人表示，它将继续维持一个地点直到第三年。第一年，申请人打算除受益人外雇用一名地点经理和两名员工，受益人也将在该密室逃脱地点工作。申请人现在提供证据表明，它已在2017年8月之前执行了该招聘计划，开设了第二个房间，并且截至上诉之日已有三名员工。

它已向地点经理分配了以下职责：

- 运营密室逃脱地点的日常业务
- 执行营销和广告活动
- 支持销售并管理客户沟通
- 监督员工并为员工提供培训，管理员工排班
- 直接向CEO汇报绩效更新和公司目标的进展

两名员工履行以下职责：

- 迎接客户，解决客户相关问题
- 确保卓越的客人体验
- 在团队进行密室逃脱体验期间对其进行监控
- 为房间的道具和元素提供技术支持和维护
- 管理电话并保持预订软件最新
- 向地点经理汇报

申请人未提供其营业时间，但公司商业计划中的假设表明，公司每周营业七天，周末营业时间比工作日更长。特许经营协议要求加盟商雇用“ 足够数量的合格员工，以按照系统和特许人手册中规定的指示运营业务 ”。申请人未提供有关该系统或手册的额外信息，尚不清楚运营该密室逃脱特许经营需要何种人员配置水平，也不清楚三名员工是否足以处理该地点的所有运营需求。我们进一步注意到，特许人要求加盟商派遣两名“ 经理或管理员 ”参加初始培训，这表明该业务可能需要不止一人来履行地点经理职责。

Maller of E-R-1- Inc.

“ 行政身份 ”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限。该法第101(a)(44)(B)条。根据法规，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 ”。该定义固有之义是，组织必须拥有下级管理雇员供受益人指导，并且他们必须主要关注组织的广泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅仅因为拥有行政头衔或因为作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为法规意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织更高级别行政人员、董事会或股东的普遍监督或指导 ”。同上。

在此，即使受益人在公司内担任高级职位，且申请人表示他将主要关注公司的战略方向、政策和目标，记录也未显示较低级别员工将足以使他免于定期参与企业的日常运营。申请人未在受益人过于宽泛的职位描述中包含明显不符合资格的职责这一事实，并不能得出他如所称的那样仅履行行政级别职责的结论。

该法第101(a)(44)(C)条要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否将以管理或行政身份行事的因素，USCIS应考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。然而，USCIS结合其他相关因素（例如缺乏将执行公司非管理或非行政运营的雇员）考虑申请公司的拟议规模是适当的。Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006); Sysrronics Corp. v. INS. 153 F. Supp. 2d 7, 15 (D.D.C. 2001).

申请人打算在其特许密室逃脱业务中雇用一名CEO、一名经理和两名员工。我们同意审理主任的意见，即证据不足以表明申请人三名员工的配置足以使受益人免于在公司标准营业时间内参与迎接和指导客户团体、监控两个密室逃脱房间、接听电话以及执行与本地营销、为特许人准备报告以及日常文书、行政和财务相关职责的其他任务。申请人声称受益人将在密室逃脱地点工作（该地点设有接待区和两个密室逃脱房间，但没有独立办公室），但不会以任何方式参与提供公司服务，这一点未得到记录的充分支持。

虽然执行生产产品或服务所必需的不符合资格的任务不会自动使受益人丧失资格，只要这些任务不占受益人职责的大部分，但申请人仍有责任证明受益人将在一年内“ 主要 ”履行

Mauer of E-R-1- Inc.

行政职责。见该法第101(a)(44)条。申请人未提供受益人实际拟议任务的足够详细分解，也未解释三名员工的配置如何足以使他免于参与非行政任务。

在上诉中，申请人援引了若干非先例决定，其中我们推翻了涉及L-1A新办公室的服务中心决定。这些决定未作为先例公布，因此在未来的审理中对USCIS官员不具有约束力。参见8 C.F.R. § 103.3(c)：非先例决定将现行法律和政策适用于个案的具体事实，并可能基于程序记录中的证据、所审议的问题以及适用的法律和政策而有所区别。申请人主张，所援引的部分非先例决定也涉及规模较小的公司，这些公司不打算在运营第一年内雇用大量员工。我们此处的决定并非仅基于受益人的下属员工人数。如前所述，申请人未提供充分的受益人职位描述，且所提交的证据未显示三名员工如何足以履行公司的大部分非行政职能。

申请人一贯表示受益人将在新办公室担任高级职位，但未提交职位描述或足以证明其将主要从事行政职责、或新办公室在初始运营年度后能够支持行政职位的支持性证据。

III. 结论

申请人未能证明其新办公室在申请获批后一年内能够支持一个行政职位。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-R-I- Inc., ID# 1004438 (AAO Mar. 13, 2018)