MAY262017_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 O-F-U.S.A., INC. 案 日期：2017年5月26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

申请人是一家餐厅经营者和外国特色食品经销商，寻求根据 L-1A 非移民身份（ intracompany transferees，公司内部调派人员）将受益人的临时雇佣延长为其总裁。参见《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临时调派至美国，担任管理或行政职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了这份新办公室延期申请，认定申请人未能按要求证明受益人将被聘用于管理性职位。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，对否决提出异议，声称受益人将主要从事管理性工作职责。

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，连续一年雇用受益人担任管理或行政职务，或从事涉及专业知识（specialized knowledge）的职位。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以管理、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。同上。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置的说明以及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度一直开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

关于 O-F-U.S.A., Inc. 案

二、在美国以管理性身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明受益人将在美国以管理或行政身份受雇。由于上诉未包含受益人将以行政身份受雇的主张，我们将分析限于受益人是否将以管理身份受雇。

“ 管理身份 ”（managerial capacity）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、分支机构、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则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职能处于高级别；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。

本法第 101(a)(44)(A) 条。此外，“ 一线主管（first-line supervisor）不能仅凭其监督职责就被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业性的。 ”同上。如果人员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）必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第 101(a)(44)(C) 条。

A. 职责

在审查受益人的管理身份时，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地描述受益人将履行的职责，并表明这些职责是否属于管理或行政身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

根据管理身份的法定定义，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性职责，而非与申请人的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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

受益人将主要从事管理性职责，而非与申请人的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（第九巡回法院，2006年）；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人提交了 I-129 表格，声称有三名雇员，预计 2016 年总收入为 152,509 美元。申请人称其作为外国冷冻食品产品的进口商运营，通过分销商以及通过其餐厅销售产品，该餐厅开设的目的是展示其产品并将其引入市场。在一份补充说明中，受益人以其作为申请人总裁的身份提供了一份包含 18 项职责及其每项职责所花时间百分比的清单。1 以下职责将需要受益人至少 10% 的时间：

- 制定和实施业务战略、业务计划以及运营程序和时间表。（15%）
- 与经理会面讨论进展和战略。（15%）
- 与分销商和供应商会面以发展业务关系并确定新的或潜在的发展领域。（10%）
- 就营销计划提供建议。（10%）

申请人还提供了一份组织架构图，显示受益人监督两名拥有管理职位头衔的雇员——一名餐厅经理和一名批发分销经理。

审理主任发出了一份证据请求（RFE），告知申请人其未提供足够证据证明其将以管理身份雇用受益人。审理主任认可了所提交的工作描述，但表示她无法确定受益人将执行哪些具体任务，或申请人日常如何运营。审理主任还质疑受益人拥有管理职位头衔的下属是否实际上是管理性或专业性雇员。

作为回应，申请人提供了一份说明，解释其开始运营的目标是为其产品创建品牌和营销计划，并寻找销售这些产品的分销渠道。申请人声称受益人已与其经理以及外国实体的董事会合作，通过建立分销系统和实施营销计划来提高其产品的销售额。申请人未具体说明其营销计划的任何方面，也未准确解释受益人在申请人产品的营销中承担什么角色。

申请人还重述了其最初在支持说明中提供的工作描述，并继续重申受益人监督两名下属经理，表明他分配 15-30% 的时间与餐厅经理讨论业务战略，该餐厅经理

1 由于审理主任在否决决定中包含了完整的职责清单及相应的百分比细分，我们不会在此全文重述该信息。

J

关于 O-F-U.S.A., Inc. 案

监督餐厅的日常运营，并负责申请人冷冻食品产品的零售销售。申请人未具体说明餐厅经理因受益人的意见而实施了任何战略。申请人还表示，受益人与他的下属——一名批发分销经理——保持持续的沟通渠道，称受益人“ 指导……并就可以承担的价格水平和承诺向她提供建议 ”。申请人解释，受益人在分销商方面的角色是“ 敲定[原文如此]协议的细节 ”，以保护申请人免于签订条款对申请人不利或会阻碍公司增长的合同。

总体而言，申请人表示受益人的监督职责包括每周与下属经理会面，以确保他们理解并能够实施公司政策和程序，并向各自的下属传达工作职责。申请人还表示，受益人就质量控制、客户满意度、销售目标和时间管理等事项与其下属经理沟通，并进一步指出受益人定期进行绩效评估，并确保经理们的培训需求得到满足。

在驳回申请时，审理主任认定受益人的拟议职位涉及某些非管理性工作职责，包括与分销商和供应商会面以及提供营销建议。审理主任还认定，受益人将监督那些并非主管或专业人员的员工，尽管他们各自的职位名称如此。部分基于这些认定，审理主任得出结论，认为受益人不会主要履行管理职责。

在上诉中，申请人质疑驳回的依据，指出审理主任仅依据受益人的两项工作职责就得出结论，认为受益人将主要履行非管理性职责。申请人主张，即使审理主任将所引用的两项工作职责恰当地定性为非管理性，百分比分解表明这些职责仅占受益人时间的20%，因此不足以作为驳回申请的依据。

虽然我们同意审理主任的结论部分基于对受益人工作职责的不完整分析，但我们发现构成职位描述的多数项目过于含糊，以至于几乎无法基于受益人的实际工作职责作出认定。在没有实质性内容具体说明受益人在申请人的餐厅和批发分销业务范围内实际将履行何种日常工作任务的情况下，我们无法确定受益人是否会将其时间主要用于管理性工作职责。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)。

在此，申请人表示受益人15%的时间将用于制定和实施商业战略以及制定时间表。然而，申请人未具体说明受益人已实施何种类型的战略，也未指明其为达到特定基准而设定的任何时间表，以解释受益人为何将这些时间分配给这些职责

作为其日常甚至每周例行工作的一部分。申请人声称受益人将审阅“ 重要商业文件和公司财务 ”，这一说法也过于宽泛，因为其未具体说明受益人将审阅何种类型的“ 商业文件 ”和“ 公司财务 ”，也未说明此类审阅会产生何种行动。同样不清楚的是，审阅公司财务与审阅申请人的年度、季度和月度预算或监督公司的财务管理有何不同，而所有这些都被分配了单独的时间配额，累计占受益人另外15%的时间。

此外，虽然申请人声称受益人将通过雇用和解雇人员来进行结构性变革，但其目前的三名员工规模不支持作出如下认定：此类变革会频繁到足以使该职责被视为受益人日常或每周例行工作的一部分。同样，关于受益人将制定月度工作计划并生成季度和年度进度报告的说法，对于了解受益人在日常基础上将做什么，几乎没有提供额外的洞察。这同样适用于以下说法：受益人将阅读和理解适用的法律法规，与专业人士会面讨论法律事务，以及会见会计师审阅财务文件。申请人未解释受益人在业务过程中会遇到何种类型的法律法规，也未具体说明需要律师专业知识的法律事务类型或此类事务出现的频率。虽然我们不怀疑受益人将对申请人的财务和法律事务负有责任，但记录并未确立依据来主张受益人将被要求作为其日常或每周例行工作的常规部分持续履行任何这些工作职责。

总之，尽管申请人提交了为各责任领域分配百分比的职位描述，但该描述包含的具体工作职责很少，而主要由一般性信息构成，包括受益人可能在需要时断断续续执行的行动，而非受益人在申请人的餐厅和批发分销业务范围内将每日执行的任务。因此，基于该职位描述，我们无法得出结论认为受益人的日常工作职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

除了所需的工作职责描述外，USCIS在审查受益人声称的管理能力时会审查记录的整体情况，包括公司的组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的其他因素。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”两种类型。参见法案第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事管理者须主要监督和控制其他主管、专业或管理性员工的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不因仅负有主管职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”法案第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

仅因主管负有主管职责，除非所监督的员工是专业人员。”法案第101(a)(44)(A)(iv)条。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

在本案中，虽然我们不质疑受益人有权雇用和解雇员工并采取其他人事行动，但记录并未确立申请人在提交申请时的组织层级已具备管理结构，以支持受益人作为人事管理者主要监督主管、专业或管理性员工的工作。参见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如前所述，申请表明申请人在提交申请时声称有三名员工。在其支持声明中，申请人称其业务处于“起步阶段”，需要“额外的战略性启动工作”以实现其销售目标。

申请人还提供了一份组织架构图，描绘了提交申请时申请人的人员配置情况。该图显示了一个四层人员结构，受益人位于层级顶端，直接监督一名批发分销经理和一名餐厅经理。下一层人员显示，批发分销经理下属有一个空缺的批发分销协调员职位，餐厅经理的直接下属为一个空缺的助理餐厅经理/收银员职位。层级底层显示一名厨师和一个空缺的客房清洁职位，两者均为餐厅岗位。因此，唯一可用于批发分销业务的人员是一名批发分销经理，而餐厅业务层级中描绘的唯一员工包括一名餐厅经理和一名厨师。除空缺职位外，我们注意到该图未计入餐厅业务中的任何服务员职位。

针对审理主任的补件通知（RFE），申请人补充了一份新的组织架构图，描绘了不同的组织层级，受益人位于层级顶端，其下为包含“财务部”的会计师事务所、包含“批发部”的批发分销经理，以及领导“零售部”的餐厅经理，零售部还包括一名厨师作为餐厅经理的唯一下属。新架构图删除了原组织架构图中描绘的助理餐厅经理/收银员职位。

申请人还提供了其在2016年第三季度（即该年10月初提交本申请之前的三个月期间）向员工支付工资的证据。季度工资文件列出了三名员工，但表明截至2016年9月仅有两名在职。虽然申请人声称在提交申请时有三名员工，但记录中未包含证实该主张的证据。相反，似乎这三名员工中的一名可能在提交申请之前已离开公司。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

。

Matter of O-F-U.S.A., Inc.

此外，尽管申请人最初表示其三名员工均为全职工作，但2016年第三季度工资报告显示，只有餐厅经理领取的薪资与全职雇佣相当。另外两名员工——根据组织架构图分别担任批发分销经理和餐厅厨师职位——领取的薪资与全职员工不相称。

根据申请人关于受益人有限参与执行日常运营任务的主张，申请人的批发分销业务似乎主要由一名兼职员工运营，而该员工与该业务的实际角色因记录中的各种异常和不一致之处而存疑。首先，我们注意到申请人就批发分销经理一职提供了两份不同的工作职责清单——最初在提交申请时随其他支持文件提供，随后在回应补件通知时提供。虽然部分工作职责相同，但其他职责，例如寻找分销商和零售商销售申请人的产品、与客户建立关系、与分销商讨论营销计划和营销贡献，仅在补件通知回复中提供的工作描述中列出。记录中还包含关于[已隐去]职位名称的不一致信息，组织架构图和相应工作描述在某些文件中将其称为批发分销经理，而申请人的员工培训记录则将同一人称为“ 助理销售和营销经理 ”。记录中还包含申请人的银行对账单及附随的已兑现支票，显示向[已隐去]支付了“ 小费 ”；这一异常似乎表明[已隐去]可能在申请人的餐厅工作，而非如申请人所称在其批发分销业务中工作。

此外，记录中关于餐厅厨师的信息也不一致。虽然申请人的组织架构图分别将厨师称为[已隐去]和[已隐去]，但其工资记录或季度工资报告中并无此姓名的员工，而这些记录确实列出了一名[已隐去]。申请人提供了在同一月份向一名[已隐去]和一名[已隐去]开具的已兑现支票，用途为“ 外部服务 ”和“ 外部销售 ”，且这些月份早于厨师所称的2016年8月入职日期。我们无法确定这些姓名是否指同一人，也无法确定一名厨师会向餐厅提供何种“ 外部销售 ”。记录缺乏独立、客观的证据来解决这些大量差异，从而妨碍了对申请人人员配置实际事实的理解。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在驳回申请时，审理主任认定，申请人的组织层级和受益人的下属工作职责均不支持受益人将主要管理专业、管理或监督人员的说法。相反，审理主任认定，分配给受益人下属的大部分工作职责并非管理性质，且不需要学士学位即可执行。

我们同意审理主任的结论。尽管申请人最初的组织架构图显示受益人的两名下属各自至少有一名下属，但记录显示批发分销经理在提交申请时没有任何下属，

且修订后的组织架构图表明申请人不再打算填补批发分销协调员一职，该职位在提交申请时被描述为批发分销经理的下属。因此，尽管其职位名称如此，批发分销经理并不管理或监督任何人，且申请人未能证明其工作职责（例如包括市场研究和营销）在其他方面具有管理性质。

此外，在评估受益人是否管理专业人员时，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 ”）。《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。 ”在此，记录未能证明申请人的批发分销经理具备与专业雇员相称的教育资质或履行与专业雇员相称的工作职责。

申请人的餐厅运营描绘了一个基本层级，由一名餐厅经理和一名兼职厨师组成。如上所述，记录缺乏工资证据以准确显示申请人在提交申请时雇用了谁。因此，尚不清楚餐厅经理和厨师是否在相关时间段内均属于申请人的组织。至多看来，申请人的餐厅以一名兼职厨师和一名全职餐厅经理运营。

因此，餐厅经理似乎会将有限的时间用于监督厨师，同时可能需要操作收银机、服务餐厅顾客，并可能参与食品准备，因为餐厅每周营业50小时。申请人未解释一名员工如何在厨师不工作的一半营业时间内完成餐厅的所有运营职责。此外，我们注意到受益人的工作地点将在餐厅，因为记录表明公司已决定不再续租办公室，而是自2016年10月起将总部设在餐厅。虽然申请人声称餐厅经理和厨师使受益人免于执行经营餐厅所涉及的运营任务，但我们认为餐厅经理之下所描绘的下属层级不足以证明餐厅经理具备管理或监督雇员的资格，也不足以证明她与一名兼职厨师（如果仍受雇）将使受益人免于参与餐厅的日常运营。

虽然申请人在上诉中主张其“ 在运营初期阶段 ”规模较小并不妨碍受益人担任管理职位，但上述各种缺陷使我们有理由质疑申请人是否有能力支持受益人担任主要管理职务，因为记录未能证明申请人拥有足够的人员配置以使受益人免于必须将时间主要分配给对申请人持续运营至关重要的非管理任务。因此，尽管证明了

Matter of O-F-U.S.A., Inc.

受益人对申请人的员工及其各自运营拥有自由裁量权，但记录不足以令人信服地证明申请人在提交申请时的组织足以支持受益人担任主要管理职位，即其主要职责是管理监督、专业或管理人员。

或者，“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情况。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法规或条例定义。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，申请人必须清楚描述管理该基本职能所要履行的职责，或更具体地说，具体指明该职能，阐明该职能的基本性质，并确定受益人日常职责中归属于管理该基本职能的比例。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。此外，申请人对受益人日常职责的描述必须证明受益人将管理该职能而非履行与该职能相关的职责。参见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

在本案中，申请人未提供证据证明受益人管理一项基本职能。尽管申请人声称受益人管理基本营销职能，但申请人支持人员的有限规模表明受益人不会管理单一职能。尚不清楚如果不是受益人，谁将监督执行申请人日常运营任务的员工。此外，如上所述，为证明受益人作为职能经理运作，申请人必须提供工作描述，确立受益人将履行的具体职责，以准确确定该职能将如何被管理。在此，受益人的工作描述含糊不清，未表明他将承担职能经理的角色，也未表明他将主要履行与营销职能相关的管理任务。因此，我们无法得出受益人将如申请人在上诉中所称主要管理营销职能的结论。再次强调，申请人必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见 Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

基于上述理由，提交的证据未能证明受益人将在延期申请下以管理身份受雇。

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明其将在延期申请下以管理身份雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter oj'O-F-US.A., Inc., ID# 364312 (AAO May 26, 2017)