OCT172017_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 M-B-E- 公司案 日期：2017年10月17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

申请人是一家冰淇淋店，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的总经理。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往美国，临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚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新办公室在申请获批后一年内能够支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人主张其已满足新办公室申请的所有证据要求，并辩称审理主任过分强调了申请人的预计人员配置水平。申请人坚持认为，受益人将雇用专业人员并管理完成新业务启动这一基本职能。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

要为新办公室确立 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，连续一年雇用受益人从事管理或行政工作。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 “ 新办公室 ” 一词是指在美国开展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一个行政或管理职位。

关于 M-B-E- 公司案

如果表格 I-129（非移民工作者申请）表明受益人将以 L-1A 身份来美国开设新办公室或在新办公室任职，申请人必须提交证据证明新办公室在一年内能够支持一个管理或行政职位。该证据包括有关新办公室实际场所、拟设实体的性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资规模的信息。一般见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

该法将“管理能力”定义为在组织内的一种职务，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，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级内或就所管理的职能而言，在高级别上对人事行动或职能拥有权限；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。该法第 101(a)(44)(A) 条。

“行政能力”一词定义为在组织内的一种职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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的自主权；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。

二、以管理或行政身份在美国就业

审理主任认定，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管理或行政职位。

审理主任认可了所提交的职位描述，但认定申请人的业务和招聘计划表明，受益人在一年内将成为三名非专业雇员的一线主管，并且不会主要履行管理职责。

在上诉中，申请人主张其已满足新办公室的所有要求，并暗示审理主任在处理其预计人员配置水平时未考虑公司的合理需求。申请人主张，受益人将管理三名专业雇员和新公司的整体运营，并管理监督新业务启动这一基本职能。

A. 新办公室要求

在新办公室申请的情况下，除了受益人的拟议工作职责描述之外，我们还会审查申请人的业务和招聘计划，以及该业务将充分增长以支持受益人担任预期管理或行政职位的证据。申请人有责任证明其将切实发展到需要在一年内要求受益人履行主要属于管理或行政性质的职责的程度。

关于 M-B-E- 公司案

因此，在分析拟议的管理或行政职位在一年期间内考虑到申请人的预计人员配置水平和发展阶段是否合理时，必须考虑全部证据。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

1. 预计人员配置和业务计划

申请人提供了证据，证明其已租赁了一个 800 平方英尺的零售场所，并已采取措施改造该场所，以开设其意大利冰淇淋店。申请人的业务计划表明，该店将每天下午 2 点至晚上 11 点营业，并将有三名雇员从属于受益人，包括一名收银员和两名负责服务和接待顾客的雇员。申请人表示将向这些雇员支付每小时 10.00 美元。2 根据申请人的财务和招聘预测，其预计在运营第三年增加一名额外雇员。

在补充证据请求中，审理主任指出，申请人未提供拟议下属的职位描述，也未说明这些职位的教育要求。作为回应提交的组织结构图将从属于受益人的职位列为“ 收银员 ”和“ 客户服务 ”。申请人表示，收银员将协助受益人处理行政职责、业务运营、管理订单和收取款项，而两名客户服务/服务员雇员将迎接和服务顾客。申请人表示其最终可能雇用一名经理来替代受益人。

此外，申请人提交了一份组织结构图，其中还描绘了“ 外包独立承包商专业人员 ”——申请人的律师和一名会计师。申请人的财务预测表明，公司将每月在“ 专业服务和费用 ”上花费 1200 美元，但申请人未提供概述这些独立承包商将提供的服务性质和范围的佐证证据。

如前所述，审理主任认定证据并未表明受益人在一年内将监督由经理、主管或专业人员组成的下属员工。相反，她认定受益人将监督三名非专业雇员，且人员配置不足以支持一个管理或行政职位。

在上诉中，申请人表示受益人将雇用和管理三名“ 专业 ”雇员，现描述为“ 一名收银员，其还将服务和向顾客销售冰淇淋；另一名雇员将销售、服务和接待顾客；第三名雇员将担任生产经理，其将按照公司的专有配方制作冰淇淋。 ”

2 申请人未说明其将雇用全职还是兼职员工。业务计划中的财务预测表明，雇员每月将赚取 2600 美元或每年 31,200 美元，显著高于所述的每小时 10.00 美元工资，对于全职雇员而言相当于年薪 20,800 美元。

关于 M-B-E- 公司案

申请人曾将受益人的职位同时称为行政性和管理性，现在似乎主张受益人将监督专业人员以及一名“ 生产经理 ”。《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条对“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种情形。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责即被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。如申请人主张受益人直接监督其他雇员，则该等下属雇员须为主管、专业或管理雇员，且受益人须有权雇用和解雇该等雇员，或建议采取该等行动，并采取其他人事行动。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

申请人未说明下属职位的学历要求，亦未支持如下主张：冰淇淋店收银员或服务员职位要求以完成学士学位为最低要求。此外，尽管申请人现将一个拟设职位冠以“ 生产经理 ”头衔，但并未将其描述为监督或管理职位，未具体主张制作冰淇淋需要学士学位，也未就其预计招聘计划的这一变化提交任何解释。即使受益人将有权雇用和解雇下属员工，我们仍同意审理主任的认定，即申请人未证明受益人将在一年内符合“ 人事经理 ”的资格。

正如申请人在上诉中所强调的，公司规模本身不得成为否决L-1A签证申请的决定性因素，而不考虑组织的合理需要。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。然而，美国公民及移民服务局结合其他相关因素（例如缺少将执行公司非管理或非行政运营工作的雇员）考虑申请公司的规模是适当的。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)。

申请人计划雇用三人，在一家每周营业63小时的企业中供应意式冰淇淋并处理零售交易。申请人未证明这些雇员将协助受益人处理企业其他非管理方面的事务，例如薪资、银行业务、采购库存和用品、市场营销和广告，以及日常行政和

3 为判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职业领域的最低要求。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。 ”

与经营企业相关的文书事务。如下文进一步讨论，申请人对受益人职责的描述，结合人员配置和商业计划来看，不能证明其将在一年内主要履行管理或行政职责。即使受益人将在组织中担任高级职位，受益人将管理或指导一家企业这一事实并不必然确立其以行政身份作为公司内部调任人员获得分类的资格。根据该法，该分类的资格要求职位职责在性质上“ 主要 ”为管理性或行政性。见《移民与国籍法》第101(A)(44)(B)条。

B. 职责

在上诉中，申请人主张受益人是“ 行政人员 ”，同时将“ 管理一项基本职能 ”。

申请人称受益人将“ 监督业务运营的所有方面，例如：控制企业财务、雇用和解雇人员、业务发展、推广企业以及监督客户服务。 ”在上诉中，申请人补充称，受益人前来“ 设立新办公室，雇用并管理3名[专业]雇员，教授并监督生产、销售以及新美国关联公司的全面运营。 ”

“ 行政能力 ”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）中的高级职位，以及该人指导组织的权力。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人须有能力“ 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，组织须有下属管理层级供受益人指导，且受益人须主要关注组织的总体目标和政策，而非企业的日常运营。个人不得仅因拥有行政头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自高级行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导 ”。同上。

简短的职位描述确立了受益人监督企业的权力，但也表明其将大量参与企业日常运营，并被要求履行一线监督、市场营销、行政和财务任务，而这些任务在性质上并非管理性或行政性。该职位描述未表明其将在一年内主要关注组织的目标和政策，也未表明其将以申请人意式冰淇淋店经理的身份从事行政级别的职责。

申请人还主张，受益人将管理一项基本职能，因其“ 计划启动、雇用、培训、支付雇员薪酬，并监督企业的全面开办 ”。“ 职能经理 ”一词一般适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理一项“ 基本职能 ”的情形。见

Matter of M-B-E- Inc.

《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。“ 基本职能 ”一词未由法律或法规界定。如申请人主张受益人将管理一项基本职能，则须清楚描述管理该基本职能将履行的职责，或更具体而言，具体指明该职能、阐明该职能的基本性质，并确立受益人日常职责中归于管理该基本职能的比例。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。见Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

尽管受益人可能对新办公室的开办拥有管理权限，但该权限不等同于管理一项基本职能，且此类开办活动在初始一年之后不会合理占用其时间。相反，一旦开办阶段结束、企业开业、人员配备到位并投入运营，受益人的职责将涉及对非专业人员进行一线监督、市场营销、行政职责、采购库存和用品以及其他非管理任务，这些任务很可能使其无法主要履行管理任务。基于上述理由，申请人未证明其在申请获批后一年内将支持一个职能经理职位。

申请人始终称受益人将在新办公室担任高级职位，但未提交足以证明其在初始运营一年后将主要从事管理或行政职责、或新办公室将支持管理或行政职位的职位描述或支持性证据。

III. 结论

申请人未证明其将在一年内以管理或行政能力雇用受益人。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of M-B-E- Inc., ID# 684650 (AAO Oct. 17, 2017)