JAN252019_06D7101 · 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

案由 K-S- LLC 日期：2019年1月25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

申请人是一家为电影制片厂提供视频剪辑和照片修图服务的公司，其寻求依据针对公司内部调职人员的L-1A非移民分类，继续受益人作为其首席执行官（chief executive officer）的临时雇佣。1《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，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任（Director）否决了该申请，认定记录未能按要求证明申请人将在延期申请下以管理或行政身份雇佣受益人。

该事项现因上诉而由本办公室审理。申请人在其上诉中提交了补充证据，并主张审理主任未对受益人对公司活动和人员的“ 高层级职责 ”证据给予足够权重，因而存在错误。在审查上诉期间出现更多问题后，我们发出了补充证据请求（request for evidence）。我们已考虑申请人对该通知的回应。

经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

为确立L-1A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，以管理或行政身份连续雇佣受益人满一年。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为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交过一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批期限为2017年5月1日至2018年4月30日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分支机构、关联公司或子公司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一年内支持行政或管理职位。

案由 K-S- LLC

涉及新办公室的L-1A申请延期时，申请人必须提交：受益人在过去一年内以及延期申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；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)。

审理主任基于以下认定否决了该申请：申请人未能证明其将以管理或行政身份雇佣受益人。申请人并未主张其寻求以行政身份雇佣受益人。因此，我们将分析限于受益人是否将以管理身份受雇。

“ 管理身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；监督并控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级内处于高级别，或就其所管理的职能而言，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。

“ 管理身份 ”的法定定义同时允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。见该法第101(a)(44)(A)(i)和(ii)条。申请人明确表示其寻求以人事管理者而非职能管理者身份雇佣受益人。人事管理者必须主要监督并控制其他主管、专业或管理雇员的工作。该法明确规定，“ 一线主管不得仅因主管职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ”该法第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人主张受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是主管、专业或管理人员，且受益人必须拥有雇用和解雇这些雇员的权限，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。该法第101(a)(44)(A)(ii)-(iii)条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

申请人最初称受益人的下属包括以下人员：

- 个人助理
- 首席视频剪辑师
- 3名视频剪辑师
- 3名照片修图师
- 平面设计总监
- 平面设计师。

案由 K-S- LLC

尽管受益人的职位描述提到“ [与]其他管理者会面 ”，但申请人在上诉前并未指明任何从属于受益人的管理者。相反，申请人称：“ 组织结构设计为极其扁平……[受益人]因此将监督整个团队。 ”组织结构图显示首席视频剪辑师监督其他剪辑师，但除此之外所有其他雇员均直接向受益人报告。在上诉中，申请人修改了这一主张，称首席视频剪辑师和首席照片修图师是管理职位。在提交申请时，申请人并未主张雇有一名首席照片修图师。提交日期之后的新情况不能确立资格。见 Matter of Michelin Tire Corp., 17 I&N Dec. 248, 249 (Reg'l Comm'r 1978)。

申请人主张首席视频剪辑师因监督专业人员的工作而符合管理者资格。申请人还将其他几个下属职位描述为专业职位。然而，记录并不支持这一主张。

为确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 ”）。该法第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 ”。

申请人提交的背景信息表明，某些下属职位“ 通常要求 ”学士学位。申请人还提交了四份“ 样本招聘启事 ”的副本。（在上诉中，申请人披露其从未实际发布这些招聘启事。）

其中两份视频剪辑师职位的招聘启事未显示学位要求。其余两份公告为平面设计师职位。这两份公告有许多相似之处，但其中只有一份列出了学位要求（“ 平面设计或相关领域学士学位 ”）。这些公告在所需经验方面也有所不同。无学位要求的版本要求“ 2-4年经验 ”，而另一版本要求“ 4-8年经验 ”。

当被要求解释这些差异时，申请人主张平面设计师和视频剪辑师职位“ 至少要求学士学位 ”，但其补充称：“ 我们也会接受同等的工作经验……我们不要求[申请人]完成正式的4年学士学位。 ”申请人未解释其认为什么等同于学士学位。

教育和经验的组合可被视为等同于专业学位，但通常仅限于大量专业学术课程学习与就业和培训相结合，且这些就业和培训被记录为向雇员传授专业知识和能力的情形。

案由 K-S- LLC

通常，这种能力还通过专业认可进一步证明，例如雇员加入要求最低专业标准方可入会的专业组织或协会。

Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 7.91, 798-99 (Comm'r 1988)。在这方面，具有重要意义的是，该法第101(a)(32)条对“ 专业 ”的法定定义列举了通常涉及执照许可而非自我声明某一领域为专业的领域（例如医学和法律）。在本案中，申请人未证明任何从属于受益人的职位有任何学历要求。

申请人自己将其“ 组织结构 ”描述为“ 极其扁平 ”，这不能支持认定受益人花费大量时间监督申请人最初描述的那名唯一监督员工。（此外，首席视频编辑自身有大量编辑职责，似乎并不具有诸如招聘权限等管理层级职责。）对管理结构的后续变更不能追溯确立资格。

申请人主张受益人的“ 重大自由裁量权 ”符合管理能力。然而，在没有证明受益人的下属是专业人士的情况下，受益人对这些下属的直接监督不能确立资格。

基于上述缺陷和不一致之处，申请人未能证明其将在延期申请下雇用受益人担任人事经理。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-S- LLC, ID# 1690391 (AAO Jan. 25, 2019)

"