JUL282017_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 K-H-M- INC 案 日期：2017年7月28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

申请人是一家废金属和塑料的批发商和出口商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，将受益人的临时雇佣 [1] 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 类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员临时调派至美国，从事管理或行政性质的工作。

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：(1) 证明受益人将被聘用于管理或行政职位；以及 (2) 提供其财务状况的充分证据。申请人提交了重新开案动议。审理主任认定动议中提交的证据克服了第二个否决理由，但审理主任维持了第一个理由。

在上诉中，申请人提交了有关人员配置的额外证据，并主张审理主任未充分解释其先前的陈述存在何种不足。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年以管理或行政职位，或以专业知识职位雇佣受益人。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政职位继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。本法第 101(a)(15)(L) 条。

[1] 申请人此前曾代表受益人提交了一份“新办公室”申请，该申请获批期限为2014年12月22日至2015年12月21日。“新办公室”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持行政或管理职位。

关于 K-H-M- Inc 案

L-1A 非移民身份的申请必须包括证明申请人将聘用于受益人担任行政或管理职位的证据。申请人还必须证明，在提交申请之前的三年内，受益人在境外至少有连续一年的全职雇佣，且该职位为管理、行政或涉及专业知识。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

当申请人寻求延长涉及开设新办公室的签证申请时，还有额外要求。新申请必须包括证据以证明：美国与境外雇主之间仍存在符合条件的关联关系；美国实体在上一年度一直在经营业务；以及美国运营的财务状况。申请人还必须提交描述受益人在美国过去和未来预期职责的声明，并且，对于 L-1A 申请，还需提供新办公室人员配置的详细信息。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国从事管理或行政职位的工作

在否决决定中，审理主任认定申请人未能证明其将根据延长申请聘用于受益人担任管理或行政职位。具体而言，审理主任认定记录在受益人的工作职责以及新办公室在初始运营年度结束时的人员配置方面存在不足。

管理职位是指组织内的一个职位，雇员在该职位上主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分，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。人事经理监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作；一线主管的职责不被视为管理性质，除非所监督的雇员是专业人员。人事经理还必须有权执行或建议人事行动，如雇用、解雇和晋升。职能经理无需直接监督其他雇员，但必须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，并在组织层级内或就所管理的职能处于高级别。本法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。

行政职位是指组织内的一个职位，雇员在该职位上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由度；并且仅接受来自更高级别行政人员、董事会或组织股东的一般监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

关于 K-H-M- Inc 案

A. 工作职责

申请人必须描述受益人在上一年度履行的职责以及受益人将根据延长申请履行的职责。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(C)。

1. 受益人过去的职责

在否决通知中，审理主任认定“ 记录未确立受益人在初始 L-1A 期间的职责 ”。在上诉中，申请人称审理主任未指出所提交描述中的任何具体不足。

经审查，大部分工作描述涉及受益人对下属（如“ 销售团队 ”和“ 发行人员 ”）的权限，但申请人在2015年4月之前没有雇员。因此，受益人在第一年运营的大部分时间里，其活动不可能如申请人所称涉及下属雇员。此外，所提交的描述主要列出了各种公司职能，并在未加详述的情况下称受益人监督或监管这些职能。

因此，我们同意审理主任的结论，即申请人未充分解释受益人在上一年度履行的职责。

2. 受益人拟议的职责

审理主任进一步认定，申请人未提供受益人将根据延长申请履行的职责的充分描述。

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。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。管理职位和行政职位的定义各有两个部分。首先，申请人必须证明受益人将履行某些高级别职责。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将主要从事管理或行政职责，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 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

关于受益人预期的未来职责，申请人陈述：

作为[申请公司]的总裁，[受益人]将负责进一步发展我们与美国客户的关系。我们申请的受益人将指导公司员工的日常活动。他将对日常运营拥有自由裁量权，并在其中；他将雇用其他经理和雇员。他将向董事会和我们在

关于 K-H-M- Inc 案

中国的母公司报告。[受益人]的职责还将包括负责我们公司的流动盈利能力：

- 与我们的组织官员协商以规划业务目标；
- 制定组织政策，帮助协调我们全球组织内各分支机构和部门之间的职能和运营；
- 协调和制定财务计划，为新项目和持续运营提供资金，以努力最大化投资回报，并提高我们的生产力；
- 审查活动报告和财务报表，以确定实现目标的进展和状态，并根据不断变化的市场条件修订此类目标；
- 直接向我们在境外的母公司的董事会报告我们各项销售活动的状况。

在证据请求中被要求提供更多细节时，申请人提供了更多一般性主张：

[T]his position is a key executive position that provided [sic] important support and direction to the Petitioning Company.

受益人将继续发展业务和申请人的财务增长，并监督经理的方向。受益人的主要职责将是带领申请人实现专业和盈利的运营。

其在组织中的职责主要包括指导组织及/或某一组成部分或职能的管理；确立投资/业务目标与政策；在自由裁量决策中行使广泛权限

上文所引的最后一句实质上是对“ 行政职能 ”法定定义的改写，甚至包含了宽泛、笼统的“ 组织及/或某一组成部分或职能 ”的表述。以这种方式重述法规无法满足对详细、具体职位描述的要求。见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)。

在否决通知中，审理主任认定，申请人列出了许多职责，却未解释受益人为履行这些职责将执行哪些任务，且职位描述过于含糊，以致“ 可适用于任何行业中的职位 ”。

在上诉中，申请人重复了最初的职责清单，并称受益人将把80%的时间用于“ 管理或行政工作 ”。申请人称，受益人将在周一和周五执行“ 长期销售计划 ”和“ 财务行政 ”等行政任务，并在周二、周三和周四执行管理任务，如审查下属的工作

、与经理会面以及评估员工。（申请人此前曾在动议中提交过类似的职位描述。）

申请人称，审理主任未在此前所列职责中指出任何非管理性职责。虽然审理主任必须解释否决理由，但举证责任在申请人一方，须证明其符合所寻求福利的资格；不存在须由审理主任反驳的资格推定。职位描述不够详细，无论审理主任是否在所列职责中具体指出非管理性或非行政性任务，均可构成否决申请的充分理由。

记录中包含显示申请人开展业务的发票和银行记录，以及显示雇用下属的税务和工资记录，但记录中缺乏足够的证据或信息来具体说明受益人做什么或将持续做什么。申请人未提供足够信息以证明受益人的职责将主要是管理或行政性质的。

B. 人员配置I

除所要求的职位职责描述外，美国公民及移民服务局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、是否有其他员工可使受益人免于履行操作性职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人职责的其他因素。

寻求延长新办公室申请的申请人必须提交一份说明，描述新运营机构的人员配置，包括员工人数和所任职位类型，并附有在受益人将担任管理或行政职务时支付给员工的工资证据。8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。受益人对其下属员工的权限，仅当这些下属是主管、经理或专业人员时，才计入管理能力。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。

申请人的组织结构图显示以下全职员工和承包商：

总裁 [受益人]

办公室主任 营销经理 业务经理
I I I 运输与单证 两名采购员 销售
[承包商]

与受益人本人的职位描述一样，其下属的职位描述也主要由职责清单构成，而非关于可识别任务的具体细节。除了一般性提及

Matter of K-H-M- Inc

监督、责任和监管之外，申请人还为其上层下属确定了以下具体任务：

营销经理：

其/她与中国和美国的客户谈判定价并接受订单；制定建议、政策和计划以协助市场解读或解决方案；就中国和美国的贸易与市场咨询客户和顾客，预测未来市场趋势。

业务经理：

[与]银行代表会面和互动；参与人事管理，包括雇用和解雇员工；联系中国公司并就其监督下的业务运营向其报告；就其控制下的业务运营向总裁报告。……收集、组织和分析有关运营程序的信息，识别、建议和开发新产品概念及修改以产生增量销售；制定建议、政策和计划以协助市场解读或解决方案。

办公室主任：

[作为]天津总部、受益人与我们海外客户之间的联络人。具体职责：与母公司办公室协调和信息交换。

申请人补充称，办公室主任“处理部分工作……直到办公室盈利足以雇用”更多员工。申请人未说明该工作的性质。

在否决通知中，审理主任指出，虽然受益人的若干下属职位名称中含有“主任”或“经理”字样，但他们“是在为组织提供服务”，且申请人未证明受益人的任何下属是专业人员、经理或主管。申请人未主张下属是专业人员，并在上诉中特别主张受益人的下属“无需担任专业级别职位”。因此，我们只需审查这些人是否为经理或主管的问题。

在上诉中，申请人称，审理主任未解释为何下属的职位描述有缺陷，因为他们“提供了具体职责而非仅职责类别”。然而，职位描述包含不符合条件的任务，如接受客户订单。此外，若干所述职责实际上是缺乏细节的宽泛类别，例如声称办公室主任“处理部分工作”，而这些工作通常应分配给

申请人尚未雇用的较低级别员工（因此，这些工作不会是经理或主管的职责）。

申请人称，业务经理建议和开发“ 新产品概念及修改 ”。申请人未详细说明这一点，而这一点很重要，因为申请人唯一确定的產品是从供应商处购买用于转售和出口的废金属和塑料。记录显示，外国母公司将这些废料加工成线材、粉末和其他材料，但申请人既无人员也无设施自行进行此加工。

部分职位描述包含符合监督或管理能力的要素，如业务经理的雇用权限，但申请人未提供足够信息以证明受益人的直接下属是主管或经理。组织结构图的结构无法弥补下属职位描述中缺乏具体、可核实信息的问题。我们注意到，上诉时提交的最新税务和工资文件显示，被认定为申请人办公室主任的个人已不再为公司工作；员工总数已降至五人。被认定的办公室主任在2016年仅赚取4,615.35美元，表明其为兼职雇用或于年初离开公司。（该个人的姓名未出现在最新税务文件中。）由于申请人曾表示办公室主任在进一步雇用前履行额外职责，办公室主任本人的离职引发了目前由谁履行这些职责的问题。人员配置的变化具有相关性，因为申请人必须在提交申请时及整个审理期间满足所有资格要求。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

关于薪酬，受益人是申请人2016年唯一收入超过21,000美元的员工。这并非不言自明地表明该薪酬水平与申请人所称的管理职位相称。申请人唯一确定的销售代表在2016年获得16,822.89美元，即使按最低工资计算，这对于每周40小时的一年雇用而言也太低。申请人还在2016年支付了两名承包商，其中一人获得37,800美元。另一名承包商仅获得400美元。

记录对受益人及其下属所履行职责的呈现不完整，因此，申请人未能证明受益人监督并控制其他监督性、专业性、或管理性雇员的工作。记录支持审理主任的结论，即受益人的下属似乎从事公司日常业务所必需的运营性职责，因此受益人实际上是监督者而非经理或高管。

III. 结论

申请人未能证明受益人在延期申请下将受雇于管理或高管职位。

Matter of K-H-M- Inc

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-H-M- Inc, ID# 481335 (AAO July 28, 2017)