OCT222019_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 K-A-H-, INC. 案 日期：2019年10月22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

申请人是一家国际通勤航空公司，寻求根据 L-1A 非移民分类（公司内部调职人员）延长受益人作为其“ 国际商务服务经理 ”的临时雇佣。移民和国籍法（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临时从事管理或行政工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明受益人曾在国外受雇担任管理或行政职务。此外，审理主任认定申请人未能证明受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。

在上诉中，申请人称受益人监督其国际商务服务部门，主张这是企业的一项基本职能，且其符合职能经理的资格。申请人主张受益人将其95%的时间用于在美国监督该职能的合格管理职责。申请人还称受益人将继续监督其前外国雇主的运营，并指出其在国外的两名下属是专业人士。

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，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和雇佣经历使其有资格在美国从事预期的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 K-A-H-, Inc. 案

二、在美国以管理身份受雇

首先要处理的问题是申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人不主张受益人将以行政身份受雇。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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支机构；在组织层级中处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将审查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，并说明此类职责是否属于管理身份。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

根据管理身份的定义，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 (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职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通操作性活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

申请人称其 “ 作为飞机改装和修复的运营商和专家已建立了世界声誉 ”，并指出其是 “ 美国最大的[已隐去]公司，使用25架飞机的机队向超过45个目的地提供[已隐去]航空运输服务 ”。申请人表示受益人将在美国担任其国际业务发展经理，继续 “ 在国际上开发商业机会 ”，同时监督其在乌干达的前外国雇主的运营。申请人解释说，在受益人于2015年作为非移民进入美国之前为外国雇主工作期间，受益人创建了 “ 一个全方位地面运输公司的商业概念，拥有三辆野生动物观赏车和一辆24座巴士，提供导游陪同的野生动物观赏旅行和自助租赁服务。 ”

运输公司，拥有三辆野生动物观赏车和一辆24座巴士，提供导游陪同的野生动物观赏旅行和自助租赁服务。”

申请人称受益人负责继续将外国雇主扩展至“摩托车出租车业务”，并探索与“Uber Uganda”的关联。申请人进一步表示受益人“获得了一份与 Restore International NGO 的合同”。此外，申请人解释说受益人“监督我们国际零部件销售的每一笔交易，包括客户关系管理”，并且其“目前正在制定一项将[已隐去]服务引入[非洲某地]的计划。”

申请人还列出了受益人在美国拟任角色中的以下职责：

- 规划、指导和管理[外国雇主]的管理人员和员工，为组织提供支持服务，如记录保存、沟通、设施管理和维护；以及管理与工资单、车辆维护、客户账单和建筑维护相关的记录，
- 负责监督所有客户沟通，从首次接触到客户满意度衡量指标，
- 继续控制[外国雇主]五名全职员工以及两名合同雇员的工作，
- 评估场地以确定[已隐去]运营地点在[已隐去]的运营可行性，
- 监督一项经济可行性研究，以评估在这些国际地点运营的可行性，
- 为开发岸上基础设施发展东非当地联系人，
- 监督业务运营以确保监管合规和一致使用最佳商业实践，
- 确保所有公司车辆的保险证明、机械可靠性和法律合规性，
- 负责[外国雇主]的客户关怀，促进安全的工作办公室，确保准确和合规的会计实践，并指导及时的公司沟通，
- 监督和扩展申请人的国际零部件销售，
- 监督所有运营认证要求的合规性，包括与N注册飞机、乌干达、坦桑尼亚和肯尼亚的包机和定期航空服务相关的限制，涉及其在[已隐去]周边的潜在扩张，
- 监督所有必要的海关程序和关税义务，
- 为其部门的员工提供有关坦桑尼亚和肯尼亚监管环境的宝贵见解，
- 实施措施以保护办公室员工和设施的安全和安保，
- 创建和监督办公室合同、设备和用品的预算，并开发和管理供应商以为[外国雇主]的办公室提供必要的设备，

关于 K-A-H-, Inc. 案

- 负责所有公司车辆（摩托车、汽车、巴士等）的购买/租赁，以及
- 创建和监督最佳实践，以帮助解决文化差异和环境挑战。

申请人提交了一份受益人的职责描述，表明他主要参与与外国雇主在非洲的运营相关的、不符合条件的操作性任务。申请人主张受益人将“ 监督 ”公司的境外活动；然而，申请人并未证明他将主要把这些任务下放给下属。例如，申请人表示受益人的任务是监督“ 所有国际零部件销售 ”和“ 所有客户沟通 ”，但没有解释他如何将这些职能下放给下属，也未提交文件证明其免于承担这些所称职责中固有的操作性销售和订单处理任务。同样，申请人称受益人将亲自评估位于I I
I I和I I各地点在运营上的可行性，并在东非发展当地联系人。这些职责似乎符合销售代表的职责，而不符合主要下放与这些职责相关的操作性任务的人事经理或职能经理的职责。例如，申请人称受益人将“ 监督 ”一项与国际地点相关的经济可行性研究，但没有说明他在执行这项任务时会监督谁。

此外，申请人还解释说，受益人将负责确保保险证明，并处理其位于乌干达的境外运输业务中所使用车辆的全部购买和租赁事宜。同样，申请人称受益人将处理外国雇主所使用的水上飞机的所有运营要求和认证，以及所有海关流程和关税义务。相比之下，申请人提供的例子很少，佐证文件也很少，不足以证明受益人曾经并将主要把其职责描述中固有的、不符合条件的操作性任务下放给下属。事实上，值得注意的是，记录中没有证据表明受益人曾将职责下放给其在境外的下属，而且申请人几乎没有说明他将在美国具体做什么。总之，受益人所陈述的职责描述反映出，他更有可能主要参与与申请人在非洲的业务运营相关的、不符合条件的操作层面职责，而不是履行管理层面的任务。

受益人是否属于经理，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人提交了对受益人角色的说明以及一份包含若干不符合条件的操作性职责的职责描述，但没有充分记录其职责中管理性职责占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。事实上，申请人在上诉中含糊地称受益人95%的职责是管理性的；然而，鉴于其职责描述中明显存在大量操作层面的任务，这一说法似乎不可信。因此，我们无法确定受益人是否主要履行经理的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相比之下，申请人提交的细节很少，佐证文件也很少，不足以证明其符合条件的任务，例如他如何管理薪资、客户账单或业务维护，以及

Matter of K-A-H-, Inc.

他针对客户服务或会计所实施的最佳做法、他就认证和运营要求所提供的指导、他为确保设施和人员安全所实施的措施，或者他所管理的预算或与供应商的关系。这种细节和文件的缺乏尤其值得注意，因为申请人主张受益人自2016年1月作为非移民入境美国以来，一直以其所称的经理角色行事。1

即使受益人在该组织中担任高级职位，他将管理或指导一项业务这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以经理身份作为公司内部调任人员获得分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”是管理性的。同上。受益人可能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水平；然而，仅凭职位描述不足以证明其实际职责在性质上主要是管理性的。

B. 人员配置

如果将人员配置水平用作确定个人是否以经理身份行事的因素，我们会根据组织的总体目的和发展阶段，考虑该组织的合理需要。参见该法第101(a)(44)(C)条。

申请人表示受益人“ 在美国不直接管理任何[申请人]员工 ”，但他将“ 继续管理[外国雇主]的五名全职员工和两名合同员工 ”。提交的组织结构图显示，受益人监督一名经理，该经理监督一名负责摩托车、出租车和Uber服务的员工。该结构图还显示，该经理监督一名车队主管，该车队主管监督两名司机。在上诉中，申请人主张受益人符合职能经理的资格，监督其“ 国际服务部门 ”，并且他还作为人事经理，监督为外国雇主工作的下属经理和专业人员。

“ 经理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。参见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理必须主要监督和控制其他主管、专业人员或管理员工的工作。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不能仅凭其监督职责就被视为以经理身份行事，除非其所监督的员工是专业人员。 ”同上。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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

申请人未提交充分证据证明受益人监督下属经理和主管，从而使其符合人事经理的资格。首先，申请人就受益人所称在境外的下属经理提交的职责描述含糊不清，不足以证明他们担任主管。例如，申请人称

1 该申请于2018年10月15日提交。

Matter of K-A-H-, Inc.

受益人在境外的直接下属的任务是管理“ [外国雇主]的办公室和司机 ”，但除此之外未就其职责提供进一步细节。除此之外，申请人主张作为下属主管的另一名员工只有车队主管；而且，申请人再次仅笼统地表示他负责运营面包车和巴士以及监督司机。然而，申请人提供的细节很少，不足以证实其所称境外下属经理的职责，佐证文件也很少，不足以证明其所主张的角色。事实上，记录中没有证据表明受益人曾将职责下放给这些所称的境外下属主管。因此，申请人未能证明受益人基于其对下属主管或经理的监督而符合人事经理的资格。

申请人在上诉中进一步强调，受益人的两名境外下属拥有学士学位，并指出这使其符合专业人员经理的资格。为确定受益人是否管理专业员工，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高学历要求。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高学历要求的职业 ”）。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。 ”我们必须关注该职位所要求的教育水平，而不是下属员工所持有的学位。下属员工拥有学士学位并不自动得出该员工以专业身份受雇的结论。

申请人提交证据表明，受益人在国外的下属“ 经理 ”获得了发展研究学士学位，负责出租车和Uber服务的员工获得了商业学位。然而，申请人并未证明学士学位实际上是履行这两个职位职责所必需的。首先，在没有进一步解释和证据的情况下，似乎并不能表明一名负责协调出租车、Uber、摩托车和汽车的员工会履行需要学士学位的职责。此外，申请人对据称在受益人国外直接下属的经理提供了极其简短和模糊的职责描述，该职责描述并未证明该职位需要学士学位。同样值得注意的是，申请人没有提供任何证据表明受益人向这两名据称的专业下属委派了职责。因此，申请人未能证明受益人基于其对下属专业人员的监督而有资格成为人事经理。

如前所述，申请人进一步主张受益人作为职能经理在美国监督其“ 国际服务部门 ”而有资格。当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的“ 基本职能 ”时，“ 职能经理 ”一词通常适用。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理的职能而言处于高级别行事；以及 (5) 受益人

将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ”Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人未提交充分证据证明受益人将在美国作为职能经理行事。事实上，正如我们在上一节中所讨论的，申请人提交了受益人的职责描述，其中包括若干明显的运营职责，但并未详细说明或记录他将如何从这些不符合条件的任务中解脱出来。例如，申请人经常称受益人负责“监督”或“管理”各种活动，例如与I I运营相关的经济可行性研究、客户关怀、航空器认证合规、国际零部件销售、海关和关税义务以及设备和用品合同。然而，为受益人在国外的少数下属提供的模糊职责描述并未证明他们会有与这些任务相关的任何责任，仅证明他们将履行与其在乌干达的运输业务运营相关的职责。

因此，受益人似乎很可能独自承担其所称监督职能中固有的所有运营方面，包括为I I运营寻找地点、在这些地点建立联系、提交航空器认证所需的文书、处理海关和关税文书、支付这些认证和海关费用以及处理国际零部件订单。换言之，受益人的职责描述强烈表明，他将几乎完全负责履行其职能，而非管理该职能。

申请人援引 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017) 作为有说服力的依据，以证明受益人有资格成为职能经理。在该案中，申请人提供了大量证据证明受益人指导了其五个业务单元和六个地理交付区域内各个团队的工作，并且他们向首席执行官和董事会提供了收入估算。此外，该案中的证据反映，受益人的下属人员履行与该职能相关的日常职责，使他们能够主要制定政策和目标并监督长期战略的执行。Ibid. at 5。然而，在本案中，申请人未提供任何证据佐证受益人将主要从履行其所称职能的不符合条件的运营任务中解脱出来。事实上，其提交的职责描述反映受益人很可能履行其所称国际业务职能的几乎所有职责，除了其在乌干达的车辆运输业务的某些方面。因此，申请人未能证明受益人有资格成为职能经理。

基于上述理由，申请人未提交充分证据证明受益人将在延期申请下以管理身份行事。

III. 以管理身份从事的国外工作

正如我们所讨论的，审理主任还以申请人未能证明受益人在其之前的国外职位中以管理身份受雇为由拒绝了申请。由于上述不合格认定的决定性效力，即我们对

Matter of K-A-H-, Inc.

审理主任关于申请人未能证明受益人将在美国以管理身份行事的结论的维持，我们将仅简要处理审理主任涉及的其余问题。

在以这些理由拒绝申请时，审理主任强调申请人提交的证据不足以证实受益人的国外下属作为主管或专业人员行事。正如我们在上一节中所讨论的，申请人称受益人在国外曾监督并将继续在美国监督相同的国外雇主组织结构。因此，我们参照其拟议的美国雇佣对该组织结构的分析与其之前的国外雇佣相同；即，申请人未能证明受益人作为下属经理或专业人员的主管行事，或他主要在国外管理一项职能。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在国外以管理身份受雇。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未满足该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-A-H-, Inc., ID# 6441672 (AAO Oct. 22, 2019)