SEP062019_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-M-, INC. 案 日期：2019年9月6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

申请人安装由其外国母公司制造的屋顶和墙面板，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职人员分类临时雇用受益人担任其首席执行官。1《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否决了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 申请人将在美国以管理或行政身份雇用受益人；以及 (2) 受益人曾在国外以管理、行政或涉及专业知识身份受雇。

本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先前提交材料的副本，并主张审理主任应当认识到受益人符合经理资格，因为他“ 在工地管理和指导工作 ”。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

I. 法律框架

为确立 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“ 以管理、行政或涉及专业知识的身份 ”工作。本法第 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、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

1 受益人此前曾于2016年12月至2017年12月持有 L-1A 身份，但延长该身份的申请被否决。

关于 K-M-, Inc. 案

II. 在美国以管理或行政身份就业

审理主任认定申请人未能证明其将以管理或行政身份雇用受益人。申请人已明确该职位为管理而非行政。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 ” 是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能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。本法第 101(a)(44)(A) 条。

基于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 (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运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)；Champion World, 940 F.2d 1533。

在审查特定受益人声称的管理身份时，我们将考察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，并说明这些职责是否属于管理或行政身份。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运营职责、业务性质以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的因素。

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及其人员配备水平的证据。

“ 管理身份 ” 的法定定义涵盖 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ”。见本法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 条。人事经理必须主要监督和控制其他监督、专业或管理雇员的工作。法规明确规定，“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ” 本法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(4)。如果申请人声称受益人直接监督其他雇员，则这些下属雇员必须是监督、专业或管理雇员，且受益人必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。本法第 101(a)(44)(A)(ii)-(iii) 条；8 C.F.R. § § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)-(3)。

关于 K-M-, Inc. 案

申请人描述了受益人预期的美国就业：

[受益人]将负责管理[每个]工地并直接雇用项目工作人员。在履行职责时，他将与现场经理（客户）协调和指导。

……他将制作比较分析图表，向客户展示并确保公司向他们提供所需的同类产品。

……[受益人]将在工地管理工作，在安装工作开始前，向工地主管教育和告知面板安装基础知识、工地条件、施工标准和工地安全。

在[出现复杂情况时，受益人]将修改图纸并提交 RFI 以与业主协调。如果无时间停止施工，这项工作需要具备工地谈判和绘图知识。

一旦设计工作最终确定，[受益人]将以比其他人更快的速度管理和指导工地工作。

申请人未解释谁将在上述工地执行工作。公司在提交时声称的人员结构不包括建筑工人、安装人员或工地主管。

申请人提交了一份每日日程表，表明受益人将在上午与客户和下属会面，在上午晚些时候和下午早些时候检查工地并会见承包商，并在下午晚些时候和傍晚准备报告。一份每周日程表似乎与每日日程表相矛盾；它包含以下基本信息：

星期一 整理上周工作进展
星期二 整理本周工作进展
星期三 销售活动
星期四 销售活动
星期五 整理报告信息和材料
星期六 韩国总部周报

提交的日程表显示与若干个人的多次会议，而这些个人在申请人提交申请之前已离开公司，因此无法与受益人會面或接受委派的任务。

关于 K-M-, Inc. 案

申请人的组织结构图显示超过17个职位；确切数字无法确定，因为提及“ 团队 ”但未指明成员人数。其中大多数职位空缺，且组织结构图上列名的三名雇员在申请人提交申请之前已离开公司。申请人的商业计划预计公司运营第五年仅有六名雇员，这与组织结构图存在重大冲突。

在申请表格上，申请人声称有四名美国雇员，但仅提供了两名仍在公司的雇员的工资记录和职位描述。其中一名雇员的头衔是“ 首席财务官 ”（CFO）。她的职位描述表明她计算预算、谈判价格并准备财务材料，如付款和估算。组织结构图将 CFO 置于与受益人相同的层级，且未表明受益人对 CFO 拥有任何管理权力。

另一名雇员的头衔是“ 总经理 ”，但其职责似乎不属于管理、专业或监督性质。这些职责包括文书和行政职能，如接听电话、安排会议、发送邮件和订购材料。我们注意到，组织结构图将该雇员显示为“ 会计 ”，隶属于 CFO。

要符合专业人士的资格，某一职位通常必须要求以学士学位作为进入该专业领域的最低条件。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。 ”

申请人表示，上述两名雇员均持有两年制学位而非学士学位，且申请人未证明这些学位（一为“ 传播学 ”，另一为“ 旅游口译 ”）与所担任的职位相关。因此，没有证据表明其职位属于专业职位。

如果组织架构图在提交时是准确的（除申请人承认已离职的三名具名雇员外），则受益人的职位在当时没有下属雇员。申请人未解释诸如“ 技术经理 ”、“ 项目经理 ”和“ 现场经理 ”等空缺下属职位的职责由谁履行。反之，如果组织架构图不准确，则其作为资格证据不具有任何证明力。

在审理主任告知申请人初始证据未能确立资格后，申请人主张：“ 如附表所示，受益人还监督外国公司的雇员。 ”申请人未就此点作进一步阐述，也未提交支持性证据以表明美国子公司的管理人员对外国母公司雇员拥有管理权限。附表表明受益人将向韩国总部办公室提交报告，并与工厂经理讨论规格，但未表明受益人将监督境外雇员。

Matter of K-M-, Inc.

审理主任拒绝了该申请，援引了若干因素：

- 组织架构图存在明显不一致；
- 提交时的人员结构似乎不足以支持一个管理职位；
- 申请人声称受益人将监督外国员工，但未提供更多细节或支持性证据；
- 受益人似乎至多是一名主管；
- 受益人所述的职责似乎主要是操作性事务；以及
- 申请人未证明受益人将担任职能经理。

在上诉中，申请人主张受益人的工作职责仅是考量因素之一，其他因素包括“ 业务性质、实体的组织架构、受益人在该架构中的职位，以及整体上使经理免于主要履行企业日常运营任务的能力的证据 ”。但申请人未说明这些因素如何在本案中确立受益人的资格。

申请人称，在申请获批之前，公司会计已临时承担总经理的职责。然而仍存在许多不一致之处。根据五年商业计划，组织架构图显示的职位远多于申请人实际打算填补的职位。由于申请人的主要业务活动涉及安装和施工，询问由谁从事此项工作非常相关。记录未显示申请人雇用分包商从事安装工作。相反，记录中包含若干分包合同和再分包合同，表明其他公司聘请申请人提供这些服务。但申请人在提交时显然只有两到四名雇员，且申请人未指明其工资单上有任何受雇的施工或安装工人。

申请人主张受益人“ 管理工地上的工作 ”，但对施工/安装班组的监督不构成管理。申请人提到一名中间层级的“ 工地主管 ”，但该人身份不明。“ 现场经理 ”职位空缺，在组织架构图上标注为“ T.B.D. ”（待定），而被认定为“ 项目经理 ”的人已在申请提交日期前六个多月离开公司。

除施工工作外，每周日程表还声称受益人将每周两天用于“ 销售活动 ”，但申请人未指明任何可供受益人委派非管理性销售职能的销售人员。

从属于受益人的每个职位似乎都是空缺的；首席财务官不会向受益人报告，会计将向首席财务官报告。由于申请人提交的信息不完整且相互矛盾，不清楚由谁履行公司的运营任务。申请人未证明在提交时公司存在需要并证明雇用高级经理合理性的下属结构。

申请人也未阐明受益人将管理某一具体职能。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人的管理能力并非源于监督或控制下属员工，而是源于主要管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。参见《移民与国籍法》第 101(a)(44)(A)(ii) 条。如果申请人声称

Matter of K-M-, Inc.

受益人将管理某一基本职能，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处于高级别；以及 (5) 受益人将对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)。在本案中，申请人未描述或提供证据表明受益人管理某一基本职能。

基于上述不一致和缺陷，申请人未证明其将在美国以管理身份雇用受益人。

III. 境外的管理或行政能力

合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，在境外连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的身份 ”雇用受益人。《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条。

申请人指明受益人的境外经历为管理身份。审理主任认定申请人未证明该经历主要是管理性的。对受益人境外职责的描述与美国职位描述大体相似。

由于我们关于受益人拟在美国就业的结论本身即足以支持拒绝申请并驳回上诉，我们无需触及关于受益人境外就业的单独问题，因此予以保留。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有确立所寻求移民福利资格的责任。《移民与国籍法》第 291 条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-M-, Inc., ID# 5168752 (AAO Sept. 6, 2019)