AUG032022_01D7101 · L-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：21199784 日期：2022年8月3日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家化学品制造商，此前曾以L-1B非移民身份（针对具有特殊知识的公司内部调任人员）雇用受益人担任技术主管/高级工程师。申请人将受益人晋升为技术负责人，并提交了本申请，寻求将受益人的非移民身份变更为L-1A。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A身份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，以经理或高管身份临时工作。

加州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受益人曾在国外以符合资格的身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1A非移民签证身份的资格，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，连续一年雇用受益人从事“经理、高管或涉及特殊知识的身份”。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、国外以经理身份受雇

审理主任认定，申请人未能证明受益人曾在国外以经理、高管或涉及特殊知识的身份受雇。申请人主张受益人在国外以经理身份受雇，因此我们将据此限定我们的分析范围。

“经理身份”是指在组织内的一种任职，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、专业或经理雇员的工作，或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；在组织层级中的高级别，或就所管理的职能而言，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。本法第101(a)(44)(A)条。

申请人必须证明受益人履行了本法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明国外的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人主要从事管理工作，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)。在确定受益人的职责是否主要为管理性质时，我们考虑职位职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

在2019年1月进入美国为申请人工作之前，受益人为申请人在墨西哥的子公司工作。申请人主张，受益人在其进入美国之前的三年内，在墨西哥连续担任过两个经理职位。具体而言，受益人于2016年10月至2018年3月担任高级维护工程师，并于2018年3月至2019年1月担任产品性能工程师。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)的规定要求申请人证明，在进入美国之前的三年内，受益人至少连续一年从事经理、高管或涉及特殊知识的身份。由于受益人担任产品性能工程师的时间不足一年，其在该职位上的经验本身不足以证明所要求的一年符合资格的雇佣；他需要全部或部分依赖其早先担任高级维护工程师的雇佣经历。因此，我们将重点关注其在相关三年期间内约18个月的高级维护工程师雇佣经历。

基于下文讨论的理由，我们认定申请人未能证明其主要从事管理申请人墨西哥子公司的部门、分支机构、职能或组成部分的工作。

在随申请提交的一封信中，申请人称受益人作为高级维护工程师履行了以下职责，大致时间百分比如下：

- 管理和支持维护主管和计划员，并优化工单计划和执行（15%）；

- 维护健康的维护行政系统，对其进行审计并跟进相关行动（5%）；
- 管理和报告每月维护支出，并调整维护计划以符合区域预算（15%）；
- 审计维护工单和通知，以核实是否符合[公司]工作流程（5%）；
- 管理人员（员工和技术人员）加班以符合现场目标（5%）；
- 核实维护计划完成情况，并将计划中断保持在现场目标以下（5%）；
- 在执行联合活动时支持机械完整性部门（5%）；
- 负责与维护计划员协调，维护维护物料清单、维护计划和流程信息（5%）；
- 与运营区域负责人协调，安排重大维护和大修（10%）；
- 在SAP中批准超过10,000美元的维护采购订单（5%）；
- 通过管理员工和技术人员在节假日和休假期间的覆盖，确保维护人员可用性（5%）；
- 促进人员表彰和持续培训（5%）；
- 创建并跟进成本削减举措和项目（10%）；以及
- 确保公用事业和醋酸酯部门的设备可用性（5%）。

一份据称包含“进一步细节”的随附声明，基本上重复了相同的措辞。

墨西哥子公司的法律代表表示：

作为高级维护工程师，[受益人]的职责是使醋酸酯工厂资产保持最佳状态……该职位在一个岗位上结合了3个维护专业（机械、电气和仪表），因此，凭借5名直接下属和28名间接下属，他作为单一团队领导这些团队。

同一人描述了“2个成本削减项目”和“一次外部审计”，尽管提交的百分比数字表明此类活动仅占受益人时间的一小部分。

在补件通知（RFE）中，审理主任要求提供关于受益人具体职责和任务的进一步细节，称申请人提交的描述包含“概括性的职责和责任”。作为回应，申请人重新提交了相同的职位描述。申请人的律师称受益人“管理并直接负责[外国雇主]的公用事业和拖曳部门”，但记录并未佐证这一主张。律师的主张不构成证据。Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 n.2 (BIA 1988)（引用Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)）。一封较早的、由公司官员签署的信件表明，受益人在“公用事业和拖曳部门”内“负责监督维护工作的计划、安排和执行”，并且“还

负责管理该部门的资本和项目预算”，但并未说明受益人管理该部门。相反，受益人“全面负责领导……其控制下的维护团队的整体方向”。

审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明高级维护工程师职位满足管理性职位的全部要求。在上诉中，申请人主张审理主任“未能考虑……高级维护工程师职位是否构成外国‘管理性’职位，存在错误”。但在否决决定中，审理主任完整引用了上述职位描述，表明审理主任知悉该职位并予以了考虑。上诉书面论证意见重复了补证通知回复中的大量内容，包括受益人“管理并直接负责[外国雇主]的公用设施与拖车部门”这一主张。我们已讨论过申请人对补证通知的回复。

在补证通知中，审理主任指出高级维护工程师职位的职位描述缺乏具体性。我们同意。诸如“管理”“确保”和“支持”等动词指的是职责领域，但并未显示受益人为履行这些职责实际执行了哪些任务。具体性显然是判断受益人职责在性质上是否主要为行政或管理的重要标志，否则满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

没有证据表明受益人管理了该外国子公司的公用设施与拖车部门，且申请人也未证明受益人所监督的维护活动本身即构成公司的一个部门、分支、职能或组成部分。

基于上述理由，我们无法同意受益人“主要管理了”墨西哥雇佣实体的“一个部门”这一主张。

关于下属人员，申请人表示受益人监督五名下属员工，具体为一名维护主管；两名维护计划员；一名培训协调员；以及一名暖通空调主管。记录中没有关于申请人子公司信函中提及的“28名间接”下属的进一步信息或证据。申请人表示维护主管、暖通空调主管以及其中一名维护计划员为专业人员。申请人未解释仅两名维护计划员中一人为专业人员这一隐含结论。尽管这些所称下属中部分人具有主管头衔，但申请人未提供任何信息或证据显示这些人监督了谁。

申请人最初提交了其中三个职位所涉人员LinkedIn个人资料的打印件。然而，这些资料与申请人的主张不一致。

所称的维护主管在LinkedIn上将头衔写为“维护调度员”。被列为培训协调员的人确实声称拥有该头衔，但表示其主要职责是维护计划员——据申请人称，该职位分配给了另外两名员工。

最严重的矛盾涉及被列为暖通空调主管的个人。在其LinkedIn页面上，他从未声称曾担任该头衔。相反，他表示曾在申请人墨西哥子公司工作至2011年，最近担任项目工程师。他还表示自2015年以来在另一家公司工作，该公司位于距申请人子公司数百英里之外的地点[已隐去]。

在补证通知中，审理主任指出申请人未提交关于受益人所称海外下属的充分证据。作为回应，申请人又提交了一份LinkedIn打印件，涉及申请人认定为受益人在墨西哥管辖下两名维护主管之一的人员。该打印件显示该个人自2014年以来一直担任“程序员”。

在否决通知中，审理主任认定申请人未提供足够证据支持其关于受益人监督专业人员的主张。在上诉中，申请人的律师重复了此前回应补证通知时提交的主张。

申请人主张受益人在墨西哥担任高级维护工程师期间监督五名直接下属，但记录未充分支持该主张。这些所称下属中部分人被称为主管，但其职责的监督性质并不明显；申请人仅就其中三名所称下属提交了证据；且所提交的证据（第三方LinkedIn网站上的自报职位详情）与申请人关于相关个人的主张不一致。

申请人未以独立、客观的证据解决这些矛盾，以指明真相所在。未解决的重要矛盾可能导致我们重新评估为支持所请求移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

鉴于所提交证据中的差异和空白，我们无法认定申请人已履行其举证责任，证明受益人在墨西哥担任高级维护工程师期间监督了主管、管理或专业人员的工作。

申请人有责任证明其符合所寻求移民利益的资格。该法第291条；Matter of Otiende, 26 I&N Dec. 127, 128 (BIA 2013)；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)；Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 588-89；Matter of Brantigan, 11 I&N Dec. 493, 495 (BIA 1966)；Matter of D-Y-S-C-, Adopted Decision 2019-02 (AAO Oct. 11, 2019)。基于上述缺陷，申请人未履行其举证责任，证明受益人在进入美国之前的三年内，以管理性身份在美国境外连续工作至少一年。

基于上述理由，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。