AUG302022_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：21920248 日期：2022年8月30日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请表

申请人是一家设计与建筑公司，寻求继续在美国临时雇用受益人担任高级服务器运营经理。该公司请求将其以管理身份归类为L-1A非移民签证类别。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明其拟将受益人雇用为一项必要职能的经理。在上诉中，申请人主张，审理主任在质疑受益人对该职能的管理时误解了证据。

申请人负有以优势证据标准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（讨论举证责任）；另见Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375（AAO 2010）（讨论证明标准）。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、L-1A经理

寻求雇用L-1A经理的申请人必须证明——在受益人入境美国之前的三年内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司在美国境外以管理、高管或涉及专业知识的能力雇用了受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业使其有资格担任美国拟议的管理职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

二、拟议的美国职位

以“管理能力”就业必须“主要”涉及管理人员或一项必要职能。本法第101(a)(44)(A)条（定义“管理能力”一词）。为支持职能经理的雇用，申请人必须证明该职能：是一项明确界定的活动；并且是“必要的”，即对组织而言是核心的。Matter of G- Inc.，已采纳决定2017-05，第3页（AAO 2017年11月8日）。申请人还必须证明受益人将：主要

管理而非执行该职能；在组织层级内或就该职能而言处于高级别；并对该职能的日常运营行使自由裁量权。同上。如果属于管理该职能的附带事项，职能经理也可以监督人员。同上。

在考虑所提供职位的管理性质时，USCIS审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求“对所提供服务的详细描述”）。该机构还考虑：企业的组织结构；是否有其他员工将使受益人免于履行不符合条件的操作性职责；任何拟议下属员工的职责；企业的性质；以及可能影响受益人角色的其他因素。

审理主任认定，申请人对所提供职位工作职责的描述未能证明受益人拟主要履行管理职责，而非操作性或行政性任务。审理主任认定，在“管理”公司服务器运营和手机服务时，受益人似乎“独立工作并直接履行与所主张职能相关的操作性职责”。

在上诉中，申请人主张，其工作职责描述表明，根据受益人的授权，其他员工将对公司技术进行日常更新和变更。申请人称：“需要其专业知识以确保正确的运营获得批准、正确的服务订单获得批准、正确的许可证获得取得，但其不负责在公司各职能中实施变更。”

正如申请人所主张的，其大多数工作职责描述表明，受益人将授权技术变更、维修和采购，而其他员工或供应商将在当地实施授权。例如，申请人的描述称，受益人将：“[批]准规格、配置服务器硬件以及基于项目需求的软件；”“[制]定硬件和软件政策；”“[批]准硬件和软件服务订单；”“向当地IT开具事件工单以便其相应处理；”以及“[监]督、协调并批准供应商执行维修流程。”因此，与审理主任的认定相反，我们认定申请人的工作职责描述充分支持拟议美国职位的管理性质。

尽管如此，我们同意审理主任的意见，即记录缺乏充分证据表明受益人拟履行所述工作职责，以及员工和供应商使其免于主要履行操作性任务。见Matter of G-，同上，第5页（认定支持人员的存在将使受益人“能够主要管理……职能而非亲自执行该职能”）。

申请人称，受益人在所提供职位上的就业始于2021年1月，即申请提交前约七个月。作为该职位管理性质的证明，该公司提交了受益人电子邮件往来的副本。

正如审理主任所认定的，这些电子邮件往来大多数发生在受益人所谓晋升之前，或讨论发生在晋升之前的事项。因此，这些电子邮件不一定反映所提供职位的职责。此外，由于申请人于2021年8月收到补件通知（RFE），

审理主任正确地不予考虑2021年9月和2021年10月的电子邮件。这些补件通知之后的电子邮件可能是作为回应审理主任要求的证据而制作的，因此不能可靠地反映受益人职位的性质。

唯一剩余的2021年3月电子邮件往来倾向于证明受益人对申请人服务器系统的权限。但我们认定，单一往来不足以证明员工或供应商按照受益人的授权行事，以及所提供职位“ 主要 ”涉及履行管理职责。见本法第101(a)(44)(A)条；Matter of Church Scientology Int'l，19 I&N Dec. 593, 604（Comm'r 1988）（指出符合条件的受益人“ 必须主要处于管理或高管层面 ”）。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 第376页。由于受益人在申请提交前在该职位工作了约七个月，我们合理预期会有更多关于该工作主要管理性质的证据，例如更多电子邮件、工单、发票或类似文件的副本，显示他人完成了受益人授权的行动。

对受益人工作职责的描述表明该职位涉及管理任务。但确定该职位的资格需要对工作职责及所有证据进行全面分析。见Matter of G-，同上，第4页（考虑与“ 管理能力 ”工作标准“ 相关的所有因素 ”）。除陈述工作职责外，记录还应证明他人将使受益人免于主要履行非管理任务。同上（考虑“ 组织内员工履行的操作性和行政性工作 ”）。记录缺乏充分证据佐证受益人主要履行所述职责以及员工和供应商据称为使其免于操作性任务而采取的行动。因此，我们将维持申请的否决。

三、L-1B转L-1A延期的资格

尽管审理主任未予处理，申请人也未能证明受益人符合将其非移民签证身份从L-1B延期至L-1A的资格。

L-1B签证类别涵盖以专业知识能力在美国拟议就业，并允许获批受益人最多以L-1B身份在美国总共停留五年。8 C.F.R. § 214.2(l)(15)(ii)。相比之下，经理或高管的L-1A类别允许在美国总共停留最多七年。同上。

此前以L-1B身份入境的外国人，如果该工人获得晋升至管理或高管职位，可以以L-1A身份将其美国停留期延长至第六年和第七年。寻求根据本法归类为临时非公民工人的最终规则，56 Fed. Reg. 61111, 61114（1991年12月2日）。为获得额外的L-1A年限，外国人必须以管理或高管能力工作至少六个月。8 C.F.R. § 214.2(l)(15)(ii)。此外，USCIS必须已在“ 变更发生时 ”批准授权受益人变更为管理或高管职责的申请。同上。

记录显示，截至本申请于2021年8月提交时，申请人已在美国以L-1B身份雇用受益人近五年类别上限。申请人

主张受益人符合以L-1A身份延期两年的资格，因为该公司于2021年1月开始雇用其担任拟议管理职位，即申请提交前六个多月。

然而，除了未能证明所提供职位的管理性质之外，申请人亦未能确立其声称的于2021年1月对受益人的晋升。尽管申请人人力资源总监的信函称受益人当时获得晋升，但案卷缺乏独立的书面证据佐证所声称人事行动的日期和性质。

此外，申请人未能确立USCIS在"变更发生之时"批准了变更受益人职责的申请。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(15)(ii)。相反，该公司似乎在没有适当授权的情况下开始以所提供职位雇用受益人。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(7)(i)(C)（要求提交修正申请以反映"雇用身份的变化（即从专业知识职位变为管理职位）"）。

2020年11月，即受益人据称晋升至管理职位前两个月，申请人提交了一份延长其L-1B签证身份的申请，寻求收回其在签证有效期内于美国境外度过的时间。该公司表示，其直到2021年7月L-1B延期申请获批后才提交这份L-1A申请、通知USCIS其职责变更，"以确保'最后行动规则'没有问题。"

非正式的"最后行动规则"认为，USCIS在某一事项上最近一次批准的行动决定非公民的美国身份。例如，一位机构官员援引该规则称，如果非公民在申请获批后出境美国但在生效日期前重新入境美国，则具有未来生效日期的获批身份变更申请仍然有效。See "USCIS Discusses Last Action Rule, Effect of Intervening Admission," 81 No. 48 Interpreter Releases 1777 (Dec. 20, 2004)。然而，申请人未解释该规则如何免除其在受益人职责变更时提交L-1A申请的延迟。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(15)(ii)。

由于申请人未收到关于这些证据缺陷的通知，这些缺陷不构成驳回上诉的理由。但是，在本事项的任何未来提交中，申请人必须包括额外证据，证明受益人据称于2021年1月晋升至所提供职位以及该公司在其变更职责时提交了申请。

IV. 结论

申请人未能证明其拟以所声称的管理身份雇用受益人。因此，我们将维持申请的否决。

命令：上诉被驳回。