FEB072019_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 I-J-H-USA LLC 案 日期：2019年2月7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（为从中国前往美国就医的个人安排付款计划）寻求以 L-1A 跨国公司调派人员非移民身份临时雇用受益人担任其新办公室1的经理和总裁。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派至美国临时从事管理或行政工作。

佛蒙特服务中心审理主任批准了该申请，但随后撤销了该批准，认定受益人在国外缺乏所要求的连续一年管理或行政职务的雇佣经历。

此事现因上诉而由本办公室审理。在上诉中，申请人主张审理主任错误地依赖了对证据的选择性和有缺陷的解读。

经重新审查（de novo），我们将驳回上诉。

在涉及新办公室的申请中，为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，合格组织（即申请美国雇主的母公司、分公司、子公司或关联公司）必须在受益人申请入境美国之前的三年内，以管理或行政职务连续雇用受益人一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。

根据美国公民及移民服务局的规定，L-1A 申请的批准可在六种特定情形下经通知予以撤销。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(A)。为正当撤销申请的批准，审理主任必须发出撤销意向通知，其中包含

1 “ 新办公室 ” 一词指在美国开展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 ” 运营在申请批准之日起不超过一年，以支持行政或管理职位。

.

关于 H-H-USA LLC 案

撤销理由的详细说明以及允许反驳的期限。8 C.F.R. § 214.2(l)(9)(iii)(B)。

申请人于2016年6月24日提交申请，当时受益人在美国境外。申请人主张受益人符合国外雇佣要求，因为她作为申请人外国母公司的行政人员，“ 自2011年1月至2014年6月30日连续全职 ” 工作。受益人随后于2014年6月30日至2016年2月21日在美国休长期产假。由于此次长期访美中断了其国外雇佣的连续性，受益人的一年连续国外雇佣经历必须发生在2013-2014年。

审理主任批准了该申请，但随后发出撤销该批准的意向通知，依据是使受益人所称2011年至2014年在 的雇佣经历受到质疑的信息。在受益人于2011年、2012年和2014年提交的非移民签证申请中，受益人将 列为其当前的主要雇主。她在这些申请中均未提及 。2016年，在本申请获批后，她称自己已于2010年12月离开 ，此后在 工作。

由于受益人提供了相互矛盾的雇佣信息，一名领事调查员联系了 的人力资源代表。该代表称受益人定期在 工作直至2014年，并于当年8月辞职。审理主任认定该信息使申请人的主张——即 自2011年至2014年连续雇用受益人——受到质疑。

作为回应，申请人主张 “ 北京领事馆从中国母公司人力资源部的一名雇员处获得了不准确的信息 ” 。然而，通知中引用的关键信息来自 ，而非 （申请人的母公司）。一名 官员承认该公司雇员向领事调查员提供了相互矛盾的信息，但未提供任何同期书面证据以解决所承认的矛盾。

一名驻北京的律师描述了一种名为 的中国社会福利登记制度，并主张国有企业（如 ）可以维持其雇员的登记。该律师称，由于某些地方政策，受益人在转入私营的 后仍须将其 登记保留在 。因此，该律师声称，受益人在2011年之后名义上是 的雇员，但其实际雇佣关系完全在 。

在一封日期为2016年12月26日的信中，一名被确认为 工会总经理的个人写道：“ 2011年1月，[受益人]请求也允许她为一家私营企业工作，自那时起她一直如此。该公司允许她为一家私营公司工作，并同意将她的档案和资质保留在我们处。 ”

.

关于 H-H-USA LLC 案

审理主任撤销了该申请的批准，指出所提交的陈述未能解释为何受益人在2011年至2014年向领事馆雇员所作的陈述中反复将其雇主列为，而非。在这些陈述中，受益人并非仅将 列为其雇主；她还描述了她在该处的职责，这与新主张——即她在2011年之后在 没有职责——相矛盾。

在上诉中，申请人重新提交了此前为回应撤销意向通知而提交的信件，并主张审理主任对这些信件的描述有误且解读具有选择性。承担举证责任的申请人未提交第一手书面证据以支持信件中的主张。关于 制度的一般性（且未经佐证的）主张不能确立关于受益人2011-2014年期间雇佣经历的具体事实。同样，申请人不能仅将各种差异和不一致归因于雇员错误而予以排除。

申请人必须以独立的、客观的证据解决这些不一致，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民福利而提交的其他证据的可靠性和充分性。Id.

申请人未能有说服力地解释为何受益人反复告诉领事官员其雇主是 而非。申请人未证明这些向美国政府雇员所作的陈述会以某种方式影响其获得中国政府福利的资格。此外，在2016年，一旦她获得了 L-1A 签证的非移民申请批准，受益人便改变了说法，称她于2010年离开 前往 工作。申请人未提供经佐证的解释，说明为何该陈述会在2011-2014年影响其 登记，而在2016年却不会。我们只能依据领事材料中呈现的赤裸事实：受益人一直将其雇主列为，直到她寻求需要以过去在 的雇佣经历为依据的移民福利时，她才提供了与获批申请相符的新的雇佣经历。

此外，申请人的支持文件中还存在其他差异。这些额外的差异影响了申请人的整体可信度。受益人的简历表明她自2005年8月至2011年5月在 工作，此后自2011年5月起在 工作。该信息与后续主张——即受益人于2010年12月或2011年1月离开 并于2011年1月开始为 工作——相矛盾。此外，一份翻译的“ 2015年12月工资单 ”显示受益人职务相同，且“ 出勤 ”栏在其姓名旁显示“ 21天 ”。但受益人在2015年12月整月都在美国。
我们注意到，申请人提交了一份工资报告，信息日期为2011年1月至2014年6月。该报告于2016年5月编制，即其所声称证实的事件发生数年后。同样，被确认为北京个人社会保险缴费

关于 H-H-USA LLC 案

2011年至2014年的对账单显示打印日期为2016年6月，且打印件为英文，未表明系从中文翻译而来。因此，这些材料并非受益人2011-2014年雇佣经历及收入来源的同期证据。

申请人未能克服那些对受益人声称的就业经历提出质疑的不利信息。因此，申请人未能充分证明，在提交申请之前的三年内，有一家符合条件的组织连续至少一年以管理或行政身份雇用受益人。我们认定，审理主任撤销申请批准是适当的。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of H-H-USA LLC, ID# 1989123 (AAO Feb. 7, 2019)