OCT032023_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

案卷编号：28469935 日期：2023年10月3日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家腐蚀测试设备及服务供应商，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其总监。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A类别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派至美国，临时从事管理或高管职务。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人曾在国外受雇担任管理或高管职务，或担任涉及专业知识的职位；以及(2) 申请人将在美国雇用其担任管理或高管职务。本事项现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将撤销审理主任的决定，并将本事项发回重审，以作出与下述分析一致的新决定。

一、法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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“管理、高管或涉及专业知识的职务”。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续为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拟从事的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

本办公室将处理的主要问题是，申请人是否证明受益人在提交申请之前的三年内，已在国外由符合资格的组织以管理身份雇用至少一年。申请人并未主张受益人在国外受雇担任高管职务或担任涉及专业知识的职位。在否决申请时，审理主任评估了申请人的主张，即其外国关联公司[已隐去]曾以总监身份雇用受益人担任管理职务，且在2022年3月提交申请之前的三年内至少满一年。具体而言，审理主任讨论了所提交的职位描述以及与受益人声称职务相关的其他证据，并认定申请人未能履行其举证责任，证明受益人受雇担任本法第101(a)(44)(A)条、8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)所定义的管理职务。

经对记录进行重新审查，本办公室认定记录中存在若干未解决的重要矛盾，涉及受益人的国外就业情况，而审理主任的补件通知（RFE）或决定均未处理这些矛盾，且这些矛盾使人们对申请人关于受益人国外就业性质及其外国雇主身份的主张产生疑问。鉴于申请人表示受益人将在其美国业务中担任基本相同的职务，这些未解决的问题也可能影响对其拟在美国就业的裁定。因此，为确保申请人充分知悉这些矛盾并获得回应机会，本办公室将撤销审理主任的决定，并将本事项发回重审，以签发新的补件通知或否决意向通知（NOID），并作出新决定。

A. 国外一年就业

申请人必须证明受益人在提交申请之前的三年内，已在国外由符合资格的实体以管理身份雇用至少一年。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。申请人于2022年3月29日提交了表格I-129非移民工人申请，并表明受益人自2020年12月7日起以B-1非移民身份实际身在美国。因此，申请人必须证明受益人的一年符合资格的国外就业发生在2019年3月至2020年12月之间，即其最后一次入境美国之前。1
申请人表明其外国关联公司[已隐去]自2012年以来曾以多个职位雇用受益人，最近担任总监职务，属管理身份。申请人未提供其担任该职位的日期，以支持其关于受益人在相关期间内担任该职位至少一年的主张。此外，随申请提交的初始证据既未印证申请人关于受益人职位名称的主张，也未确认其受雇于[已隐去]。相反，申请人提交了

1 一年国外就业要求仅通过受益人在美国境外实际全职为符合资格的组织工作的时间来满足。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)（规定为商务或旅游目的赴美的时间不计入该要求的满足）；一般性参见2 USCIS政策手册L.6(G)(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual。

由另一家公司[已隐去]出具的2021年4月工资单，显示受益人列于该公司工资册上，职位名称为“质量分析师III”。2 申请人还提供了[已隐去]于2021年5月向巴西劳动和就业部提交的社会保障申报文件副本，其中列明受益人为该公司雇员，入职日期为2019年8月19日。该证据与申请人关于受益人最近在国外受雇担任[已隐去]总监的主张相矛盾。

记录中不包含工资单、人事记录或其他客观证据，可证明受益人为[已隐去]的雇员，或印证申请人关于受益人在2019年3月至2020年12月期间在该公司全职担任总监至少一年的主张。鉴于记录中存在相互矛盾的证据，[已隐去]代表声称受益人在该公司担任总监职位“过去几年”的信函不足以证明。相反，证据表明受益人自2019年8月起受雇于另一家公司担任质量分析师，因此不可能在2019年3月之后在[已隐去]获得一年全职就业经历。

此外，尽管申请人主张[已隐去]也是其关联公司，且属于同一更大符合资格组织的成员，但记录表明该公司由[已隐去]全资拥有，而后者仅持有美国申请人百分之二的股权。虽然[已隐去]似乎共用一处营业场所，且两家外国实体与美国申请人合作运营，但缺乏充分证据证明存在共同所有权和控制权，以确立申请人与[已隐去]之间具有8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)所定义的关联关系。

基于上述讨论，记录中不包含充分的相关、有证明力的证据，证明受益人在2019年3月至2020年12月期间在[已隐去]担任“总监”职位至少一年。因此，本办公室将不评估申请人关于受益人基于在该职位上的就业而符合L-1A类别国外就业要求的主张，也不评估其关于该公司将受益人调派至美国以继续履行相同或类似职责的主张。申请人必须首先以独立、客观的证据解决记录中的矛盾，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本办公室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。同上。

由于审理主任未在补件通知或决定中提出这些问题，本办公室将本事项发回审理主任，并指示其签发新的补件通知或否决意向通知，将上述不一致之处告知申请人，并给予申请人回应机会。审理主任还应要求提供独立证据，以证明受益人在2019年3月至2020年12月期间担任的职位、其为全职雇员的证据、该期间其雇主的身份及其与美国申请人的关系、其监督的雇员人数和类型（包括姓名、职位名称、工作职责和就业证明），以及任何其他

2 记录中包含对质量分析师TIT职位的描述，表明该职位任职者向“质量经理”汇报，职责包括实施和组织与公司质量管理体系相关的文件，维护质量和持续改进项目，以及向质量经理提供协助。

审理主任认为必要的证据，包括与受益人的拟议美国雇佣以及所请求分类的任何其他资格要求相关的证据。

III. 结论

基于上述理由，我们将此事项发回重审给审理主任。在发回重审时，审理主任应考虑已提交的所有证据，包括在上诉中提交的证据和主张，签发新的RFI或NOID，就上述缺陷和不一致提供充分通知，并作出新的决定。

命令：审理主任的决定被撤销。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。