APR102026_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：41712513 日期：2026年4月10日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家钢铁铸造公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其总经理的临时雇佣。参见《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往美国，以经理或高管身份临时工作。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定申请人未能证明受益人将在延期申请下受雇于经理或高管职位。此事现由我方审理上诉。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我方对此事项中的问题重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我方将驳回上诉。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，连续一年以经理或高管身份雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。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。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，期限为一年，截至2025年8月5日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司在美国经营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 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。申请人于2025年7月30日提交了当前的新办公室延期申请。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年及延期申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在经营业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 在美国以高管身份受雇

我方将分析的唯一问题是申请人是否证明其将在美国以高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。因此，我方将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ” 是指在组织内的某项职务，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；制定组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的普遍监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

在审查特定受益人的高管身份时，我方将审查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，并表明此类职责是否属于高管身份。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，申请人必须证明受益人将履行本法第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明所提供的职位满足所有四项要素，我方则不能认定其为符合条件的高管职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事高管职责，而非与其其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为高管职责时，我方考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员减轻受益人履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的其他因素。

申请人称其作为其巴西外国母公司的销售和营销延伸机构运营，该母公司是一家制造和销售金属铸件的公司。申请人表示其赚取服务和佣金费用，而母公司负责生产和出口物流。申请人解释称，在受益人的指导下，它将进入 “ 增长和

运营成熟的新阶段”，包括建立自己的仓库、组建专门的运营团队，并承担客户交付的全部责任。申请人提供了受益人的以下职责：

管理运营和人员——占其时间的45%
管理北美市场团队——占其时间的20%；・
・通过定期口头指示和年度正式书面绩效评估，监督下属绩效并提供反馈——占其时间的5%；
・评估并报告团队实现目标和关键绩效指标（KPI）的进展；——占其时间的1%
・为下属分配技术培训，以加深对技术图纸和[公司]材料的理解；——占其时间的1.5%
・促进销售流程和程序的持续改进，与公司的价值观和目标保持一致——占其时间的2.5%
・监督销售管道，该管道按客户在团队成员之间划分。下属团队负责共享每个客户和报价的必要信息，以保持该管道更新，从而实现高层决策——占其时间的2%
・评估管道中的所有提案，以识别并指导负责该账户的下属采取必要行动，以提高转化为销售的机会。——占其时间的2%
・授权团队根据客户反馈调整商业提案的交货时间和定价。——占其时间的2%
・监控总提案转化为销售的转化率，以核实提案损失量并制定提高销售的战略。——占其时间的2%
・分析失去提案的原因，以确定与团队分享的行动，以增加销售。——占其时间的2%
・通过监督团队工作和评估建议来实施持续流程改进，以提高生产力、增强流程、提高质量并加强安全方面。——占其时间的5%

管理北美市场部门的行政方面——占其时间的40%
・分析失去提案的原因，确定根本原因和改进未来业务的机会。——占其时间的15%
・制定销售计划，根据公司目标和董事会指导确定北美业务的目标。制定后，该计划与团队分享，团队将努力实现目标。——占其时间的5%
・详细制定并实施公司收入扩展和增长战略，并让公司董事了解整体业务和提案——占其时间的5%
・监督销售团队与潜在客户的接触，指导他们进行业务分析，并指示代表通过咨询网站、参加展会和活动来进行客户映射和分类，旨在识别新客户并量化潜在需求。——占其时间的5%

• 管理客户组合、正在进行的投标、已发出的报价和进行中的订单，以识别发展业务的实际潜力并确保实现年度销售目标。——占其时间的10%

管理现场活动并指导客户服务——占其时间的15%
• 对现有和潜在客户进行技术和商务拜访，讨论新的可能性和正在进行的预算。——占其时间的10%
• 参加展会和商业座谈会，寻求建立人脉、推广[公司]的产品和服务，并识别新客户和商业机会。——占其时间的5%

申请人提交了大量支持性文件，反映受益人在一年新办公室申请期于2025年8月5日结束前后从事不符合资格的运营职责。例如，申请人提供了2025年7月的电子邮件副本，反映受益人收到客户发来的图纸以供审阅、就逾期发票联系客户，以及就采购订单的签发及后续交付与客户进行协调。同样，2025年7月的其他电子邮件显示，受益人跟进客户以确认是否已签发采购订单、与同事合作回应报价请求、制定报价，以及与客户讨论规格。申请人还提交了2025年8月的几封电子邮件，反映受益人确认客户规格、向客户发送来自外国雇主工程团队的信息、向供应商询价机械报价，以及就客户报价的进展跟进一名团队成员。在2025年8月的另一封电子邮件中，受益人对一名下属销售代表表示“ FTF中有一条备注，关于我们考虑磷和硫含量略高于规格 ”，同时进一步讨论与这笔交易相关的拟议运费和付款条件。

总之，申请人提交的文件证据表明，其直接参与了企业内几乎每一项不符合资格的运营任务，包括规格、开票、采购订单、交付、报价、采购机械等。虽然我们承认证据表明受益人与同事协调完成这些运营任务，但证据在很大程度上反映的是他与申请人和外国雇主运营级员工一起执行普通运营活动，而非主要执行行政级职责。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313, 1316。相比之下，几乎没有文件反映受益人向下属经理或较低级别行政员工委派任务，以及主要关注组织的目标和政策。行政人员通过控制管理人员或较低级别行政员工的工作，来指导组织、组织的主要组成部分或基本职能的管理。参见一般性规定2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。另参见BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7 (5th Cir. Sept. 21, 2022)（裁定“ ‘ 指导组织的管理 ’必然包括指导组织的管理人员。 ”）

受益人是否为行政雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为行政性。参见该法第101(a)(44)(B)条。申请人以很少的支持性证据声称，受益人在一年新办公室期结束时将其85%的时间

用于行政级任务；然而，支持性证据并不支持这一结论。申请人提交了大量文件表明受益人直接参与众多行政或运营任务，但未能充分支持其在这些职责上花费的时间与符合资格的行政级任务相比的情况。因此，我们无法确定受益人在一年新办公室期结束时是否主要履行行政人员的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

此外，申请人的职责描述还表明，受益人更可能是一线销售经理，而非行政级雇员。例如，受益人的职责称，其任务将包括监督销售管道、就提高销售机会向销售代表提供建议、根据客户反馈调整提案的交货时间和定价、分析提案流失，以及管理“正在进行的投标、已签发的报价和进行中的订单”。此外，受益人的职责描述表明，其将负责评估管道中的所有[着重号为原文所加]提案，表明其广泛参与销售相关活动。相比之下，申请人未能充分阐明和记录其在一年新办公室期结束时正在履行哪些日常行政级任务。例如，几乎没有支持性证据表明受益人主要关注职责描述中提到的某些行政级职责，如促进销售流程和程序的持续改进、设定KPI、实施下属培训政策，或履行其他类似的、关注广泛目标和政策的高层行政级任务。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

尽管受益人在组织内担任高级职位，但其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(B)条含义内以行政身份作为公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“主要”为行政性。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要级别的权限；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责在性质上主要将为行政性。

B. 运营与人员配置

根据该法第101(a)(44)(C)条，如果将人员配置水平用作确定个人是否以行政身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。

在I-129表（非移民工作者申请）中，申请人表示截至2025年7月提交申请之日，其有两名员工。申请人随申请提交的组织结构图显示，受益人监督一名客户主管、一名出口分析师和一名销售工程师，其中最后一项列为“办理中”。该图还显示，其监督两名承包商销售代表、一名人力资源承包商，以及一名法律和会计

承包商。此外，该图反映申请人由若干外国员工支持，包括在巴西工作的工程、销售、质量、财务和物流团队。

在上诉中，申请人主张SCOPS未根据适用于新办公室申请的监管条款对受益人进行评估，属于错误，并声称其将过渡性的第一年行政任务与不符合资格的运营级职责混为一谈。然而，我们注意到，法规对“ 新办公室 ”申请的延期规定了严格的证据要求，并要求我们审查申请人的组织结构和人员配置水平。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持行政职位。法规中没有任何条款允许延长这一一年期限。如果企业在一年后没有必要的人员配置来充分免除受益人履行运营和行政任务，则申请人根据法规不符合延期资格。

如前所述，申请人主张受益人在获批延期下本应符合行政人员资格。“ 行政身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 确立 ”组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导管理 ”组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须说明该组织、重要组成部门或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、重要组成部门或职能而被视为法规意义上的行政人员。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。

申请人提交的证据和陈述反映，截至2025年8月，其人员配置有限，这使得其当时是否以高管身份支持受益人存在重大不确定性。如前所述，申请人提供了一份组织架构图，显示在提交申请时受益人担任运营员工的一线主管，包括监督一名客户主管、一名出口分析师和两名独立合同销售代表，申请人称这些人员将50%的时间投入申请人。此外，销售工程师职位被列为正在招聘中，而一份日期为2025年6月的人力资源承包商服务订单显示，该职位将在12-16周内填补，远晚于一年新办公室期限的结束。申请人也未提交税务或工资单文件以支持其美国本土员工的雇佣情况，尽管SCOPS提出了直接要求，且审理主任在拒绝决定中也讨论了这一证据缺陷。同样值得注意的是，申请人提供了一份由受益人签署的会议纪要，反映其不计划在2026年中期之前在其组织内聘用经理，包括销售和供应链经理，而这两者均未反映在随申请提交的组织架构图中。再次强调，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的不一致和模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 582, 591-92。因此，所提供的与申请人美国人员配置相关的证据以及支持文件的缺乏，使得在一年新办公室期限结束时其是否已充分发展到

足以支持受益人担任高管级别职位存在重大不确定性。

此外，正如我们详细讨论的，申请人提交了大量支持文件，反映受益人几乎直接参与了业务的所有运营方面，例如包括规格、发票、采购订单、交付、报价、采购机械等，以及与其所声称的一线下属一起从事的其他不符合条件的运营任务。至少，有大量证据反映受益人很可能与其所声称的下属一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313, 1316。再次强调，高管通过控制经理级或较低级别高管员工的工作来指导组织、组织的主要组成部分或组织的基本职能的管理。See generally 2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual. See also Blue Star Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7。申请人提交的具体细节和文件很少，以支持受益人主要履行符合条件的行政级别职责，例如其执行目标、政策和程序。因此，尽管有大量证据表明受益人在2025年8月定期与承包商和其他外国员工就各种运营事项进行协调，但申请人未提供足够证据证明其当时主要在监督下属经理或较低级别高管，并专注于组织的广泛目标和政策。

我们承认受益人很可能在组织内担任高级职位，管理和指导业务，并对其运营行使自由裁量权。然而，证据不足以证明申请人在一年后已充分发展到能够支持受益人担任其实际职责主要为行政性质的职位。See 8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)(D)。此外，申请人未能充分证明在提交延期申请时受益人主要在履行符合条件的行政级别职责。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人将在延期申请下以高管身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外国人，或在其他方面不可入境或可被驱逐的外国人，可能通过签发I-862表格（出庭通知）而面临根据该法第240条启动的驱逐程序。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其失去未来签证或其他移民福利的资格。