APR132026_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：42122098 日期：2026年4月13日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家食品饮料、化学品供应及出口公司，寻求依据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时雇佣。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。

SCOPS否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在延期申请下以经理或高管身份受雇。此事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，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题予以重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉。

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，至2025年10月10日届满。“ 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 ”运营在申请获批之日起一年内支持高管或经理职位。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人，必须提交一份关于受益人在过去一年内以及延期申请下职责的陈述；一份描述新运营机构人员配置及所持职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以经理或高管身份受雇

本办公室将分析的唯一问题是，申请人是否证明其将在美国以经理或高管身份雇用受益人。

“经理身份”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支、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；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。

“高管身份”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受该组织更高级别高管、董事会或股东的一般监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

在审查特定受益人的经理或高管身份时，本办公室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经理或高管身份。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

要符合L-1A非移民签证类别作为经理或高管的资格，申请人必须证明受益人将履行本法第101(a)(44)(A)和(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明所提供的职位满足全部四项要素，本办公室就不能认定其为符合资格的经理或高管职位。

如果申请人证明所提供的职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人必须证明受益人将主要从事经理或高管职责，而非与其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)。在确定特定受益人的职责是否主要为经理或高管性质时，本办公室考虑申请人的描述

工作职责、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的因素。

申请人表示，其作为新办公室设立，以“ 开展埃塞俄比亚咖啡产品及其他相关服务的销售 ”。在回应SCOPS补充证据请求（RFE）时提供的一封信中，申请人称受益人“ 将其超过85%的时间用于战略规划、政策制定、自由裁量决策以及对下属经理的监督 ”。申请人提供了以下职责描述：

1. 战略规划与政策制定：确立年度和长期目标；起草并实施公司政策；主持战略规划会议。——占其时间的25%
2. 运营指导与资源分配：批准部门预算，授权支出，为下属经理设定绩效基准。——占其时间的20%
3. 业务扩展与合作伙伴关系：谈判/批准重大合同；监督市场战略；管理外部合作伙伴关系。——占其时间的15%
4. 人事与组织发展：批准招聘，制定薪酬政策，确立汇报关系，指导绩效评估。——占其时间的15%
5. 治理与监管合规：确保监管合规、许可和风险管理；必要时与专业顾问协调。——占其时间的10%
6. 绩效评估与报告：审查KPI，评估部门报告，为外国母公司编制绩效摘要。——占其时间的15%

在回应RFE时提交的同一证据材料中，申请人还提供了一份“ 综合进展报告：首年成就与战略性美国市场进入 ”文件，其中包括对受益人的以下附加职责描述：

- 战略规划与政策制定（35%）：[受益人]指导公司的长期愿景，设定季度目标和年度关键绩效指标（KPI），确立公司政策，并就进入美国新州和产品线多元化作出最终决定。
- 财务管理与监督（25%）：[受益人]指导公司的财务战略，批准所有重大资本支出，监督损益表（P&L），并负责获得任何必要的公司融资以推动扩张。
- 业务发展与关键关系（20%）：[受益人]亲自领导与美国主要分销合作伙伴的高级别谈判，并作为与埃塞俄比亚关键供应商的主要联络人，以确保质量控制和维护我们的核心供应链。
- 运营与人事监督（20%）：CEO对其三名直接下属提供一般监督和指导。其职责是指导这些

经理，而这些经理则处理所有日常运营、销售和行政任务。这种层级结构确保受益人处于主要高管身份。

申请人就受益人的职责提交了两份相互冲突的职责描述，使得在延期申请下受益人是否将主要履行经理或高管的职责存在重大不确定性。例如，第一份职责描述包含六类职责，而后者仅有四类，且每份描述中受益人对各项任务投入时间的百分比各不相同。同样，第一份职责描述提及受益人批准部门预算、授权支出并为下属经理设定绩效基准，而第二份则未包含这些职责。后一份职责描述还反映出广泛的财务管理职责，包括指导公司的财务战略、批准所有重大资本支出、监督损益（P&L）报表以及获取任何必要的公司融资以推动扩张，而第一份职责描述则完全未提及这些任务。类似地，第二份职责描述称受益人将担任“ 与埃塞俄比亚主要供应商的主要联络人，以确保质量控制和维护我们的核心供应链 ”，而这一职责在回应RFE时所包含的初始职责描述中并未讨论。

法规要求申请人提交一份关于受益人在延期申请下将履行何种职责的清晰描述，而此描述并未提供。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。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. 582, 591-92 (BIA 1988)。

此外，即使我们接受这两份职责描述，它们所列的也是可适用于任何行业任何企业任何经理或高管的通用职责，几乎无法提供关于受益人在延期申请下实际将履行的合格任务的可信信息。申请人提交的细节和支持性文件很少，不足以证实其已从设立新办公室所固有的不合格运营任务过渡到合格的经理或高管级别职责。例如，申请人未具体说明或记录其实施的的公司政策、监督的部门、设定的绩效基准或管理的对外合作关系。此外，申请人未充分详述或记录其设立的KPI、就“ 产品线多元化 ”所作的决定、批准的重大资本支出或获取的公司融资。也没有证据表明在提交延期申请时受益人正在领导“ 与美国主要分销合作伙伴的高级别谈判 ”或履行“ 对下属经理的监督 ”。具体细节显然是判断受益人职责是否主要属于管理或高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重述法规而已。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)。

申请人还提交了日期接近及晚于一年新办公室期限届满的文件，反映受益人参与了不合格的运营任务。例如，申请人提供了2025年10月的文件，显示其支付保险费和租金以及缴纳约71美元的州零售销售和使用税。申请人还提交了显示受益人于2025年8月购买咖啡库存的文件。同样，申请人提交了照片，反映受益人

在售货亭提供咖啡样品并在帐篷下销售袋装咖啡。相比之下，几乎没有证据反映受益人将其不合格的运营职责委托给其所称的下属。值得注意的是，申请人也未在2026年1月的上诉中补充记录，以文件证实其所主张的管理和高管级别任务。

受益人是否为管理或高管雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理或高管性质。参见法案第101(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人声称其将超过85%的时间用于管理和高管级别任务。然而，支持性证据表明并非如此，且其明显的不合格运营任务并未包含在两份相互冲突的职责描述中。如前所述，申请人提交的证据表明受益人的职责可能包括若干行政或运营任务，但未充分量化其在这些职责上花费的时间与合格的管理或高管级别职责相比的比例。因此，我们无法确定受益人在一年新办公室申请期结束时是否主要履行经理或高管的职责。参见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

总之，申请人的陈述和提交的证据表明，受益人在一年新办公室申请期结束时可能参与了企业的大部分日常运营任务，这使得该企业当时是否已充分运营以支持其处于合格的管理或高管身份存在不确定性。申请人或申请人必须证明其从提交申请之时起直至裁决期间始终符合所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；Matter of Kazemi, 19 I&N Dec. 49, 51 (BIA 1984)（“ 我们长期以来一直认为，入境美国的申请是一项持续性的申请，可入境性是根据申请最终审理时存在的法律和事实来确定的。 ”）。

尽管受益人在组织中担任高级职位，但其将管理或指导企业这一事实并不必然确立其符合法案第101(a)(44)(A)和(B)条含义内作为管理或高管身份的公司内部调职人员的分类资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”属于管理或高管性质。同上。受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并拥有在自由裁量决策方面所需的权限级别；然而，仅凭职位描述不足以确立其实际职责将主要属于管理或高管性质。

B. 运营与人员配置

根据法案第101(a)(44)(C)条，如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或高管身份行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的整体目的和发展阶段。

在上诉中，申请人称“ 一年时间有限，难以在咖啡和餐饮服务行业充分证明盈利能力。 ”此外，申请人此前在记录中称其“ 经历了一些挫折 ”并讨论了“ 不可预见的挑战 ”，例如家庭

事务、“ 埃塞俄比亚的地缘政治问题 ”以及“ 国际商业投资中常见的额外运营和市场相关因素 ”，导致其扩张延迟。

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(1)(14)(ii)(D)。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)的法规仅允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起一年内支持管理或高管职位。法规中没有允许延长这一年的规定。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，则申请人按法规不符合延期资格。因此，申请人对其发展延迟的关注留下了重大疑问，即其是否在第一年内充分发展以支持受益人处于合格的管理或高管身份。

申请人还就其人员配置在记录中作出相互矛盾的陈述，进一步使得该企业在一年新办公室申请期结束时是否已充分运营以支持受益人处于管理或高管身份存在不确定性。例如，在回应RFE时，申请人提供了一份初始组织架构图，显示受益人监督一名美国运营经理，该经理监督一名销售员工，而另一份则反映受益人监督一名美国运营经理、一名销售员工以及“ 合作伙伴销售助理 ”，均为直接下属。

在一项下属职责描述中，所称的美国业务经理被说成负责管理“ 从进口到最终销售的整个物流链 ”，但在案卷其他部分却被描述为“ 办公室经理 ”，负责日常行政事务。此外，对受益人所述下属的另一份职责描述又将她称为“ 办公室经理兼售货亭主管 ”，部分负责监管一个销售咖啡的商场售货亭。申请人还表示，在提交申请时，它才刚刚开始向客户提供样品，而且就其拟议的埃塞俄比亚咖啡销售而言，业务似乎很少。申请人仅有两名员工的有限人员配置，以及其关于下属头衔和职责的相互矛盾的陈述，使人对它在第一年期间是否发展充分、足以支持受益人担任符合条件的经理或高管身份产生重大疑问。再次强调，申请人必须用独立、客观的证据解决案卷中的不一致和含糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人在整个案卷中主张，受益人将在获批的延期下符合高管资格。“ 高管身份 ”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“ 制定 ”某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 ”某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总体目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔，或因其作为所有者或唯一

管理员工“ 指导 ”该组织、重要组成部门或职能，就被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，并且仅接受“ 来自组织高层管理人员、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，其在一年新办公室期结束时业务有限，这给其当时是否能够支持受益人担任高管身份留下了重大不确定性。例如，如前所述，申请人就其仅有的两名员工提供了相互矛盾的组织结构、下属职位头衔和职责描述。申请人还就受益人提供了相互矛盾的一般性职责描述，这些描述未能充分证明其在一年新办公室期结束时的实际高管级别任务。此外，没有支持性证据表明受益人对下属经理或较低级别高管进行了监督。高管通过控制经理或较低级别高管员工的工作来指导管理某组织、重要组成部门或基本职能。参见 generally 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。事实上，支持性文件表明，在一年新办公室期结束时，受益人很可能参与了申请人几乎所有的运营方面。申请人提交的例子很少，支持性文件也很少，不足以证实其在2025年10月主要关注公司的总体目标和政策，而非其日常运营。因此，申请人未能充分证明受益人将在延期申请下可能担任高管身份。

申请人在上诉中首次主张，其已充分证明受益人基于对一项基本职能的管理而符合“ 职能经理 ”资格。“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。参见该法第101(a)(44)(A)条。“ 职能经理 ”一词一般适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情形。参见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级内或就所管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人未能充分证明受益人在延期申请下将符合职能经理资格。正如我们所讨论的，申请人就受益人的职责描述、组织结构图以及下属头衔和职责提供了相互矛盾的信息，使人对其实际角色产生疑问。申请人未清楚描述受益人在组织内将监督的一项基本职能，并在整个案卷中表明受益人是其首席执行官和唯一所有者，这使得现在如何能仅将其视为组织内某一基本职能的经理变得不清楚。鉴于申请人表示受益人是外国雇主的创始人和董事总经理，这一主张更加可疑。此外，如前所述，申请人提供的文件显示受益人

在一年新办公室期结束前不久及之后履行不符合条件的运营任务，并且未提供充分证据证明其主要是管理一项职能，而非履行该职能。因此，申请人未能证明受益人将符合职能经理资格。

基于上述理由，申请人未能充分证明受益人在延期申请下将受雇于管理或高管身份。

裁定：上诉被驳回。

通知：本裁定构成此事的最终决定。提交动议不会推迟该决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外国人，或原本不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发I-862表（出庭通知）而根据该法第240条面临驱逐程序的启动。这些程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其未来无法获得签证或其他移民福利。