APR162026_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

案由：41067434 日期：2026年4月16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）

申请人是一家建筑和装修公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，继续临时雇用受益人担任其采购经理。1 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 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员临时调派到美国，以经理或高管身份工作。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国以经理身份受雇。2 此事现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

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)。本办公室对此事项中的问题重新审查（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。

I. 法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，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“ 以经理、高管或涉及专业知识的能力 ”工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以经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。

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，有效期为2023年11月4日至2024年11月3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。
2 申请人主张受益人将以职能经理的身份受雇，并未主张其将以高管身份受雇。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内以及延长期申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任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资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 分析

需要解决的问题是，申请人是否提供了充分证据，证明受益人拟担任的采购经理职位将属于经理身份。

“ 经理身份 ” 的法定定义涵盖 “ 人事经理 ” 和 “ 职能经理 ” 。参见本法第 101(a)(44)(A) 条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或经理雇员的工作。与 “ 经理 ” 一词的通常理解相反，法律明确规定，“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以经理身份行事，除非其所监督的雇员是专业人员。 ” 同上。直接监督其他雇员的受益人还必须有权雇用和解雇这些雇员，或建议采取此类行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。

在确定某一受益人是否将以经理身份受雇时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、受益人的下属雇员（如有）的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、业务性质，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。

在本案中，申请人称受益人的职责是继续管理其美国业务中的采购职能，该业务提供商业和住宅装修服务，其 “ 核心能力 ” 包括室内设计、材料采购、项目监督和现场施工监督。为支持申请，申请人提供了受益人的工作职责明细以及一份组织结构图，显示人员配置结构由常驻美国和常驻中国重庆（申请人的母公司所在地）的雇员组成。该图显示，有两名支持受益人职责的雇员常驻中国，即合同成本控制总监和采购经理。该图还显示与受益人并列的其他三个经理职位——工程经理、行政经理和营销经理，其中后两个职位以及一名营销专员和三名 “ 技术与行政支持 ” 人员也由在海外为母公司工作的个人担任。

在审查记录后，SCOPS 发出了补件通知（RFE），要求申请人提供受益人日常工作流程和拟议工作职责的更详细描述，以及受益人活动的实例和支持性文件。SCOPS 质疑申请人是否有足够的人员配置使受益人免于主要履行操作性任务，并要求提供额外证据，证明受益人将管理

而非履行一项基本职能，包括受益人监督下的雇员和承包商所履行职责的证据。

在回复中，申请人称受益人的职责涉及“ 战略监督、跨部门协调和高层决策 ”。申请人还称受益人不会履行诸如下达采购订单或接收货物等操作性任务。申请人未明确说明其组织内究竟由谁履行这些必要的操作职能，并提供了似乎与其关于受益人在下达订单方面参与程度的说法相矛盾的文件。例如，记录中包含申请人与[已隐去]的一年采购历史，其中在2024年5月至2025年2月期间在线和在各门店下达的50多份订单旁列出了受益人的姓名，从而表明受益人是联系人并很可能下达了这些订单。记录中还包含一份由[已隐去]开具的发票，该发票将受益人列为2025年1月至4月期间所进行采购的“ 买方 ”方。本办公室注意到，“ 主要 ”履行生产产品或提供服务所必需任务的雇员不被视为“ 主要 ”以经理或高管身份受雇。参见，例如，本法第101(a)(44)(A) 和 (B) 条（要求某人“ 主要 ”履行所列举的经理或高管职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。此外，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中注明的矛盾之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人还重新提交了其组织结构图，解释称虽然美国组织在当地人员配置方面“ 保持精简 ”，但受益人将以“ 跨职能和相互依存的方式 ”与美国和海外员工合作。尽管申请人称受益人“ 与其他部门负责人（例如领导工程和营销的负责人）是同僚关系 ”，但未明确说明受益人如何已经或将会与营销经理和营销专员合作，而所有这些职位均被确定为海外职位并在申请人位于中国的母公司工作。事实上，在讨论将与受益人合作支持采购职能的本地和海外员工时，申请人重点关注了两个美国职位和两个海外职位，其中均未包括营销人员。

在讨论为支持采购职能而分配的职位时，申请人列出并提供了建筑设计师和工程经理（均为美国雇员）以及合同管理总监和采购经理（均常驻中国母公司）的职位描述。除了在“ 其他部门负责人 ”中含糊提及营销（受益人将与之互动）外，申请人未提供支持性证据，例如职位描述或关于受益人与海外营销雇员互动性质的讨论，以解释他们在支持受益人管理采购职能方面的参与（如有）。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

申请人亦未充分阐述或支持受益人并不执行“ 日常或文书性采购任务 ”的主张。该主张不仅与申请人来自l I的采购历史收据以及来自~_____的发票不一致，而且未提供任何信息以准确说明究竟由谁执行这些任务，这些任务可能并非管理性质，但对申请人的运营而言仍然必不可少。尽管申请人的

组织架构图中包含一名行政经理，但未提供该职位的职位描述；并且，与合同管理总监和采购经理一样，行政经理职位同样由一名驻外员工担任。申请人未解释一名在中国工作的行政经理如何支持其美国运营，更重要的是，未解释该行政经理如何（如有的话）支持受益人据称所管理的采购职能。

补件通知（RFE）回复中还包含受益人的工作职责细分，该细分与最初为支持申请而提交的内容完全相同，且其所提供细节的详尽程度存在不足。关于受益人职责的细节至关重要，因为实际职责本身即可揭示该雇佣关系的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。尽管职位描述强调了受益人对每个项目计划和要求的自由裁量权，但该描述缺乏关于受益人任务的充分细节，也未充分阐述其与员工和承包商的互动，而这些员工和承包商据称是采购职能的关键支持组成部分。

例如，申请人称受益人将有35%的时间用于规划、组织和监督“ 大型翻新项目 ”，具体职责包括制作“ 项目蓝图 ”、识别潜在问题以减轻延误、与“ 部门负责人协作评估资源需求 ”，以及在“ 各部门之间分配资源 ”。然而，申请人未讨论制作项目蓝图的日常流程或所需的具体行动。并且，尽管申请人声称“ 每个部门[都]准备充分，为项目的成功成果作出贡献 ”，但申请人未描述受益人与营销经理和行政经理之间的互动与协作。如上所述，申请人未提供营销经理或行政经理的职位描述，以解释这些“ 部门负责人 ”（二者均与受益人并列列于申请人的组织架构图中）如何支持项目的成功完成。

申请人称受益人另有25%的时间将用于提供“ 跨部门团队领导 ”，包括界定个人和团队职责、召开团队会议，以及通过设定时间表和质量标准并开展状态更新来“ 管理与外部承包商和外包劳动力的关系 ”。然而，尽管补件通知要求提供示例和支持性文件，申请人未详细阐述项目时间表过程中的个人或团队职责。

申请人亦未提供受益人与据称支持采购职能的职位之间互动的证据或示例。例如，组织架构图列出四名“ 材料供应商 ”承包商受受益人监督，但记录中未包含受益人与这些服务提供商之间任何通信的文件。同样，申请人未充分记录受益人与其他支持人员的沟通。这一证据缺陷在受益人与其在中国中部工作、所在时区比申请人运营所在的太平洋标准时区快15小时的驻外员工的互动方面尤为关键。See https://www.travelmath.com/time-change/from/Stanton, +CA/to/Chongqing, +China。

在此，尽管申请人提供了代表受益人“ 典型一天 ”工作的小时细分，声称受益人在其一天最后一个一小时时段“ 转为与国际采购支持团队进行实时协调 ”，但所提供的信息笼统，未提供足够详细的信息以解释受益人如何监督中国员工所执行的工作。例如，小时细分称受益人“ 主持与中国采购经理和合同管理总监的虚拟会议，审查采购订单状态、装运时间表、海关文件和未决的采购需求。 ”然而，记录缺乏受益人与这些海外员工之间实际互动的证据，也未包含其他佐证证据，例如采购收据和装运文件，以支持受益人声称的互动或作为所称海外交易的证明。唯一关于采购的证据来自记录申请人从j I采购的收据。此外，鉴于采购经理和合同管理总监均受雇于外国实体（其利益很可能为其首要关切），目前不清楚该采购经理和合同管理总监实际投入多少时间（如有的话）支持美国运营及受益人在其中的工作。See Matter ofZ-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)（涉及一名受益人，其拥有八名外国支持人员，被指派“ 专门支持 ”该受益人在美国所管理的职能）。

受益人的小时细分还包含其他缺陷，削弱了申请人关于受益人将主要履行管理职责的主张。首先，上午10:00至11:30时段提到受益人监控支出并“ 实施成本优化措施，例如合并订单或改用替代供应商 ”，但不清楚这些看似运营性的职能如何符合管理任务的性质，即与管理采购职能相一致，而非履行采购职能的底层职责。并且，尽管下午3:00至5:00时段称受益人将分配时间“ 审查采购绩效数据和供应商评分卡 ”，但不清楚由谁执行生成数据和制作评分卡以供受益人审查的运营任务。

同样值得注意的是，申请人未解释由谁执行销售职能，以及由谁处理直至项目完成前的客户沟通。如前所述，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在没有充分证明力和可信的证据证明受益人主要履行管理性质的任务的情况下，我们无法排除其直接参与与采购职能相关的管理任务和运营任务的可能性。See Matter ofChawathe, 25 I&N Dec. at 376。

在上诉中，申请人主张SCOPS错误描述了受益人的角色，且未适当评估所提交的证据，特别是关于申请人在其发展阶段的人员配置的证据。我们不同意。

如上所述，尽管申请人声称受益人依赖外国实体的员工成员支持其对采购职能的管理，但记录缺乏关于外国员工参与情况的充分佐证文件，例如外国员工在支持采购职能中所履行职责的证据，以及显示

受益人在正常业务过程中与此类员工定期互动的文件。记录中还包含与申请人反复声称受益人未参与诸如制作采购订单等运营任务不一致的证据。并且如前所述，记录不清楚由谁执行申请人的销售和客户相关职能。尽管申请人的组织架构图将一名行政经理列为美国实体人员配置的一部分，但未提供该驻外职位的职位描述，因而也使我们质疑由谁执行申请人的日常运营任务，以及申请人是否有足够的人员配置以使受益人无需将其时间主要分配给非管理性工作职责。

总之，记录中包含关于申请人组织层级和受益人指定工作职责的缺陷和模糊之处。因此，记录不支持申请人关于受益人将在管理采购职能过程中主要履行管理职责的主张。

III. 结论

申请人未证明其将以管理身份在美国雇用受益人。因此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。

通知：本决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)(l)(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。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其丧失未来签证或其他移民福利的资格。