APR302025_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：37735907 日期：2025年4月30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）

申请人是一家隶属于总部位于菲律宾的信息技术（IT）外包公司的销售办事处。1 其寻求根据针对公司内部调职人员的L-1A非移民分类，临时雇用受益人担任其首席运营官（COO）。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调往美国，临时从事管理或高管工作。

SCOPS拒绝了该申请，认定记录未能证明申请人将在美国以管理或高管身份雇用受益人。此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交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。

一、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从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的工作。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、培训和就业经历使受益人具备在美国履行预期服务的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

1 记录中的不同材料将该外国实体称为申请人的母公司及其子公司，但对实体所有权结构的描述表明，这些实体属于8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(L)(1)所定义的关联公司。申请人的首席执行官拥有该外国实体80%的股份以及提出申请的美国实体100%的股份。

二、分析

SCOPS认定，申请人未能证明其寻求以高管身份雇用受益人。申请人主张，受益人的部分职责可能更类似于管理人员的职责，但申请人并未声称其寻求以主要管理身份雇用受益人。因此，本办公室将分析限于受益人是否将以高管身份受雇。

“ 高管身份 ”是指在组织内的一种职务安排，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；确立组织、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；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。本法第101(a)(44)(B)条。

为表明受益人具备作为高管获得L-1A非移民签证分类的资格，申请人必须表明受益人将履行本法第101(a)(44)(B)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须继而证明受益人将主要从事高管职责，而非与申请人的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)。在确定受益人的职责是否主要为高管职责时，本办公室考虑工作职责的描述、公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、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业务中的实际职责和角色的因素。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以高管身份行事的因素，本办公室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。见本法第101(a)(44)(C)条。

自2019年以来，受益人一直担任该外国关联公司的COO。受益人于2024年1月以B-2非移民访客身份进入美国，并且在申请人于2024年6月提交申请时仍在美国境内。

申请人最初寻求根据8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)的“ 新办公室 ”条款获得考虑，但SCOPS认定申请人不符合新办公室资格，因为其在提交申请时已在美国经营超过一年。见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。因此，申请人必须证明其在提交申请时能够支持一个主要为高管性质的职位。2 本办公室不会讨论申请人在五年后大幅扩展美国业务的计划。关于公司将会发展或成长以支持高管职位的证据，仅对新办公室申请可予接受。

在上诉中，申请人引用并转述了USCIS政策手册中的以下段落：

2 见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)，该条要求申请人在提交申请时满足所有资格要求。

L-1受益人并非仅因受益人指导或曾指导的雇员人数而当然以高管身份行事。但是，如果将人员配置水平用作确定L-1受益人是否曾以或将以高管身份行事的因素，则审理人员必须结合组织、组成部分或职能的总体目的和发展阶段，考虑组织、组成部分或职能的合理需求。

高管通过控制管理人员或较低层高管雇员的工作，来指导组织、主要组成部分或特定组织的基本职能的管理。这种控制既可以采取直接监督这些管理人员或高管的形式，也可以在某些情况下更为间接。

2 USCIS政策手册L.6(D)，https://www.uscis.gov/policy-manual。

申请人引用上述段落，是就SCOPS过度依赖提出申请的美国实体规模较小这一主张而言。但申请人的员工规模并非唯一问题。所引同一段落要求受益人对“ 管理人员或较低层高管雇员 ”拥有权限。如下文进一步讨论，证据在此方面既不充分也不一致。

申请人还引用了2019年的一项未公布上诉决定，其中本办公室批准了一份涉及采用“ 现场/离岸模式，且外国员工在受益人的管理下为美国客户交付项目和解决方案 ”的公司的申请。该决定未公布，不具有先例效力。

此外，申请人未能证明所引2019年决定中的事实模式与本案足够相似。在2019年决定中，本办公室指出提出申请的雇主“ 有八名美国雇员 ”，并认定“ 申请人已……证明[受益人]有足够的员工可使其免于大量参与日常运营任务 ”。本办公室进一步结论：“ 受益人整个团队的雇用、职责和资格在记录中有充分文件证明。 ”这些结论不适用于本案。

在提交本办公室的本次上诉中，申请人未充分记录其对辅助员工的雇用情况，以佐证受益人所述职责的性质。

在拒绝通知中，SCOPS指出申请人“ 未提供关于拟议下属员工的足够证据 ”，且未证明申请人在菲律宾的外国关联公司的员工将如何使受益人免于在美国履行主要为不符合条件的运营和行政任务。

本办公室认定，申请人未能证明美国境内存在“ 管理人员或较低层高管雇员 ”，且记录中的空白和不一致使人们对受益人预期职责的实际性质以及所称辅助员工的角色产生疑问。

申请人此前称，受益人“ 将负责[提出申请的美国实体]的市场、销售和运营 ”，并“ 将继续行使监督和控制权，

并监督[该组织]菲律宾市场与销售团队其他成员的工作。”申请人描述了受益人的四项核心职责，以下概述并附其将投入每项职责的大致时间：

- 制定业务发展战略和计划，并指导销售和营销团队实施（30%）；
- 监督销售和营销团队的工作（30%）；
- 与客户会面并咨询（30%）；以及
- 参加行业活动并代表公司出席各类会议、利益相关方会议及其他活动（10%）。

根据上述分解，受益人将把大部分时间用于与“销售和营销团队”相关的职责，而该团队是职位描述中唯一提到的下属。但记录并未显示存在这样一个团队。

随申请提交的组织结构图表明，受益人将向首席执行官汇报，并对四个职位拥有权限：项目经理顾问；系统管理员；销售顾问；以及财务顾问。申请人在上诉中主张，这四个职位上的人员“为受益人提供支持并使其免于处理公司中不符合资格要求的日常事务”。

尽管组织结构图显示，除受益人拟担任的首席运营官一职外还有五个职位，但申请人在申请表上表示，其在提交申请时有两名美国员工。申请人2021年和2022年的所得税申报表——这也是申请人提交纳税申报表的唯二年度——未显示支付任何工资。

SCOPS要求申请人提交有关受益人声称的美国下属的补充信息及其雇佣证据。SCOPS特别要求提供税务和工资单文件的副本。

作为回应，申请人提交了季度纳税申报表的副本，表明申请人在2024年第一和第二季度向一名未具名员工支付了款项。申请人还提交了“财务总监顾问”、“业务系统分析师/项目经理”、“销售经理顾问”和“系统与网络管理员”的职位描述，这些职位名称与申请人组织结构图上显示的职位大致对应。3 随这些职位描述提交的证据并未显示其中任何人员是申请实体的员工。

提交的证据并未显示申请人如其所称在美国雇用了系统/网络管理员。其中一份提交的职位描述称，“系统/网络管理员负责管理、维护和支持公司的IT基础设施”，包括“公司的LAN、WAN和VPN网络”，以及“[安装]、配置和维护服务器、存储系统及相关基础设施”。

3 SCOPS注意到职位描述上的职位名称与组织结构图上的职位名称不一致，但二者足够相似，因此我们可以认定这些变体名称指的是同样的四个职位。

然而，记录并未证明申请人在美国拥有此类基础设施。申请人登记地址的租赁协议将该空间描述为“办公空间……最大容纳人数为一（3）人[原文如此]”。申请人的所得税申报表未列出任何资产，申请人也未以其他方式证明其在美国拥有服务器或其他IT基础设施。

申请人提交了被认定为系统/网络管理员的人员的两份简历。第一份版本随申请提交，注明雇主为申请人在'!!, PH的外国关联公司。”第二份版本删除了地点信息，但仍将外国关联公司列为该人员的雇主。该人员的姓名未出现在外国实体的组织结构图上。

被认定为申请人“财务总监顾问”和“项目经理顾问”的人员并非申请人的员工，因此他们不是“管理或低层行政员工”。相反，记录中包含2024年5月的“咨询协议”，每份均表明“顾问不会被视为公司的员工”。这些人中只有项目经理顾问一人出现在“2024年1月1日至2024年12月31日所有承包商的付款”记录中。

据称从属于受益人的第四个也是最后一个职位是销售顾问，也称销售经理顾问。提交的该职位描述中多次提到“销售团队”，申请人在上诉中继续使用这一措辞。但记录未指明“销售团队”的任何成员，也未以其他方式确认其雇佣关系。记录还缺乏证据证明申请人实际雇用了该销售顾问。

被认定为销售顾问的人员的简历未提及申请公司或其外国关联公司。相反，简历表明他是位于纽约的“一家电子交易处理和支付解决方案提供商”的“销售和业务发展副总裁”。简历表明他自“2011年11月”起已在纽约的公司工作了“12年9个月”，据此推算该简历的日期大约在2024年8月左右，即申请提交日期两个月后、SCOPS发出补件通知一个月后。

申请人提供的不完整文件和不一致信息未能证明申请人拥有任何可供受益人监督的管理或低层行政员工。因此，申请人未能证明受益人将指导申请美国组织的管理工作。

申请人主张SCOPS未充分考虑受益人对申请人菲律宾关联公司员工的持续权限。但此处同样存在缺陷。

如上所述，申请人提交了一份五年后的拟议组织结构图，其中大部分为尚未填补的未来职位。申请人在上诉中主张，虽然“这些[职位]目前尚未在美国境内填补……但这些职位的职责已由母公司位于菲律宾的员工履行”。申请人未具体说明哪些海外员工履行哪些职责。拟议美国组织结构图上显示的一些空缺职位与外国实体组织结构图上的职位名称不匹配。

申请人外国关联公司4的组织结构图表明，受益人对“营销/运营”拥有权限，而首席运营官职位的职位描述表明受益人对“营销团队”拥有权限。

申请人提交了组织结构图上显示为受益人下属的部分职位的职位描述。执行创意总监及部分下属职位的职位描述和简历提到了营销职责，但也提到了外国实体组织结构图上未显示的职位和部门。例如，执行创意总监的简历表明其“[与]其他部门（营销、销售、客户管理）协作”，而创意总监的职位描述提到“[与]营销总监协作”。该图表未显示营销总监、销售部门或客户管理部门。将“营销”列入“其他部门”意味着存在一个与执行创意总监所属层级分支相独立的营销部门，但“营销”一词在外国组织结构图上仅出现一次，即受益人姓名正上方的“营销/运营”短语中。

即便如此，记录中的一份宣传手册表明，菲律宾承担“营销”职责的员工隶属于外国实体的“设计与数字营销部门”，该部门“为公司提供品牌……和数字营销服务”。因此，现有证据表明这些菲律宾员工主要负责的不是申请人自身的营销，而是为客户提供营销和广告服务。主要为客户提供服务的人员似乎不构成申请人自身的“销售和营销团队”。

关于申请组织的“销售和营销团队”，记录不完整且不一致，这一点尤为重要，因为受益人声称的大部分职责与该团队相关。鉴于上述讨论的信息，我们认定申请人未能履行其举证责任，证明其寻求以行政身份雇用受益人。

III. 结论

基于上述理由，我们将驳回上诉。

裁定：上诉被驳回。

4 申请人在上诉中主张其外国关联公司拥有“超过150名员工”，但记录中标题为“完整组织结构”的组织结构图显示有108人。这108人中有半数仅以名字标识。