DEC052025_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：40589151 日期：2025年12月5日

对服务中心运营处决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家精密工程部件产品供应商，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室的业务发展负责人/总监。参见《移民与国籍法》（该法）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）将符合条件的境外雇员调派至美国，以经理或高管身份临时工作。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请，认定记录未能证明：（1）申请人已获得足够的实际场所用于安置其新办公室，以及（2）受益人已在境外以经理或高管身份受雇。此事现根据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室审理。

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进行重新审查。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

在涉及新办公室的申请中，为确立L-1A非移民签证分类的资格，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，以经理或高管身份连续雇用受益人满一年。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。

“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。寻求L-1A新办公室申请获批的申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支撑一个经理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所用于安置其运营，并披露拟设实体的性质和范围

、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、分析

A. 足够的实际场所

SCOPS部分驳回了该申请，理由是其认定申请人未能证明已获得足够的实际场所用于安置新办公室，此为8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(A)所要求。具体而言，SCOPS质疑申请人和其出租人是否遵守了所提交的转租合同和主租赁合同（涉及位于德克萨斯州[已隐去]的一处商业套房）的全部条款。经对记录（包括上诉）进行重新审查，本办公室认定申请人已以优势证据履行其举证责任，证明其获得了1,000平方英尺商业空间的有效的租赁合同，用于行政和销售目的。此外，在提交申请时获得的租赁场所在当时看来足以满足公司作为销售办公室运营的初始计划。因此，SCOPS关于申请人未满足该监管要求的认定予以撤回。

A. 境外以高管身份受雇

SCOPS处理的剩余问题是，申请人是否证明受益人已在境外以高管身份受雇。根据8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)，申请人必须提供证据，证明受益人在提交申请之前的三年期间内，以高管或经理身份连续受雇满一年。在此，申请人声称其印度母公司自2022年9月起雇用受益人，最初担任业务发展经理一职，属经理身份。申请人称，受益人于2023年2月晋升为业务发展副总裁，并自该日起以高管身份受雇。1

“ 高管身份 ”一词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；在酌情决策中行使广泛的自由裁量权；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。

为证明受益人受雇于高管身份，申请人必须表明其履行了该法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明该职位满足法定定义中的全部四项要素，则必须进一步证明受益人主要从高管职责，而非与公司其他雇员一起从事运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

1 支持性证据未能佐证受益人所声称的与境外实体的起始日期。申请人提供了境外实体2022年11月至2024年10月期间的月度工资登记册副本。然而，受益人的姓名未出现在2023年2月之前的任何工资登记册中。

在确定受益人的职责是否主要属高管性质时，本办公室考虑职位职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他人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实际职责和在业务中角色的因素。

在表格I-129（非移民工作者申请）上，申请人对受益人在境外实体的职位描述如下：

作为业务发展负责人，[受益人]专注于识别和寻求新的市场机会以推动公司增长。他进行深入的市场分析以制定战略扩张举措，建立并维护与关键客户和合作伙伴的关系，并制定提案以获取高价值合同。此外，他与跨职能团队协作，使业务目标与客户需求和行业趋势保持一致，同时定期评估绩效指标以完善战略并最大化收入潜力。其职责还包括代表公司参加行业活动，以提升品牌在目标市场中的知名度和信誉。

尽管申请人提供了一封支持申请的函件，但该函件未详细说明受益人作为境外实体业务发展副总裁的具体职责。

在补件通知（RFE）中，SCOPS要求申请人提供境外实体的函件，描述受益人的典型高管职责及每项任务所占时间百分比，并解释其在该公司的职务如何满足该法第101(a)(44)(B)条“ 高管身份 ”定义的全部要素。

作为回应，申请人提供了境外实体的函件，其中对受益人作为业务发展副总裁的职责分解如下：

- 制定战略目标：界定公司愿景和国际扩张目标（30%）
- 指导扩张：领导美国子公司的设立和收购战略（25%）
- 批准投资：授权战略投资和高价值财务承诺（20%）
- 董事会层面领导：代表公司参与合作伙伴和投资者谈判（15%）
- 监督部门负责人：审阅高级管理人员的报告和绩效（10%）

根据境外实体的函件，受益人指导了与“ 国际市场扩张、公司联盟和收购规划 ”相关的“ 关键公司职能 ”，制定了促成美国子公司设立的战略，并确立了“ 业务发展的战略政策 ”。境外实体进一步解释称，受益人拥有酌情决策权，可批准国际扩张和投资提案、选择目标和收购候选对象、进行初步谈判和签署谅解备忘录，以及为各项举措分配预算，

同时直接向公司首席执行官汇报。最后，境外实体强调，受益人“未参与日常销售或运营任务；相反，他领导了公司整体的业务发展愿景。”

SCOPS认定所提交的职位描述缺乏关于受益人实际日常职责的足够细节。在上诉中，申请人未提供关于受益人在境外职位性质的额外信息，而是主张SCOPS“对‘日常职责’的要求与高管工作的本质相矛盾，高管工作侧重于高层战略而非日常任务。”

我们同意SCOPS的意见，即职位描述缺乏关于受益人典型工作任务性质的具体细节。虽然申请人提出，其可以通过证明受益人履行了符合“行政能力”定义的某些更高层级职能来满足其举证责任，但我们注意到，笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛界定的业务目标并不充分；法规要求对具体履行的工作职责作出详细描述。申请人未对受益人在日常工作中的活动作出充分解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。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)。

例如，证据未解释界定外国实体“企业愿景”涉及哪些具体职责，也未指明受益人监督的部门负责人。此外，申请人在初始职位描述中列入的某些职责，例如开展市场分析、维护客户关系、评估绩效指标以及代表公司参加活动，在回应补件通知（RFE）时提供的职位描述中缺失。因此，我们无法确定其花费多少时间履行这些职责，这些职责的描述不够详细，使我们无法判断它们是否属于行政层级任务。

申请人还提供了旨在佐证受益人声称履行行政层级任务的证明文件。该证据包括一份谅解备忘录（MOU）以及受益人代表外国实体签署的多份保密协议，这些文件证明其有权向客户和合作伙伴作出承诺。然而，申请人还提交了电子邮件通信，表明受益人一直在履行各种运营和行政任务。这些电子邮件包括受益人对潜在客户询价的回复、其向供应商提交询价、其接收买方订单及与订单相关的后续跟进、解决运输和清关问题，以及审核发票草稿等。申请人未解释受益人履行这些任务如何支持其关于该职位主要涉及行政职责的主张。

申请人声称受益人为外国实体指导“关键公司职能”，这一事实并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条所指行政能力下的公司内部调任人员分类资格。根据成文法，该分类资格要求职位职责在性质上“主要”为行政性。《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条。虽然受益人可能对制定业务发展和扩张的战略与目标行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有必要层级的权限，但申请人过于宽泛的职位描述不足以

证明其实际职责主要具有行政性质。再次强调，关于受益人雇佣能力的结论性主张并不充分。仅仅重复成文法或法规的语言不能满足申请人的举证责任。参见 Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 108, aff'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990)。

SCOPS还审查了与外国实体的组织结构、人员配置水平、受益人在组织中的职位以及公司内其他员工所从事工作相关的证据。行政人员通过直接或间接监督管理人员或较低层级行政员工，控制其工作，从而指导组织、组织的重大组成部分或基本职能的管理。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)(i)条；一般参见2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。

外国实体的组织架构图显示有14名员工（包括公司所有者和受益人）以及三名顾问。该图表明受益人向首席执行官汇报，并直接监督两名员工——一名印度销售经理，该经理无已确定的下属；以及一名行政分析师，该分析师显示有两名下属员工（一名行政助理和一名会计）。组织架构图显示，所有三名顾问（一名IT顾问、一名特许会计师和一名账户分析师）也向该行政分析师汇报。

外国实体编制了一份表格，简要列出组织架构图中置于受益人之下员工的职责。关于受益人的直接下属，该表格表明行政分析师“处理数据系统与报告”，印度销售经理“管理区域销售”，推测为印度地区。归于其他员工和顾问的职责包括维护IT和ERP系统、数据维护、财务记录保存、税务申报、财务合规与审计、维护进出口文件，以及处理一般办公室行政和文件工作。

申请人还提交了外国实体于2024年2月10日向行政分析师签发的晋升信，表明自该日起，她将担任“高级行政分析师”，负责“管理会计与IT部门之间的协调”，与外部顾问联络，并履行其他支持受益人确立的“战略目标”的职能。申请人还提供了2024年4月的任命书，详细说明了行政助理的职责。申请人未提供关于印度销售经理或其他员工所履行职责的任何额外信息。

SCOPS认定证据不足以确立受益人通过直接或间接监督下属管理人员来指导外国实体的业务发展活动。SCOPS强调，行政分析师的职位描述未表明该职位具有管理性质，且申请人未提供充分信息以证明印度销售经理除职位名称外是管理人员。SCOPS还注意到行政分析师和行政助理的2024年晋升和聘用日期，指出“其雇佣期限具有重要意义，因为这是判断国外组织结构是否足以支持受益人在国外至少连续一年担任其所称行政职位的一个因素。”

在上诉中，申请人主张SCOPS“错误适用了法规”，因其强调受益人的某些下属受雇不足一年，并指出“连续雇佣一年的要求适用于受益人，而非其下属。”申请人称，外国实体的结构“必须根据受益人受雇时的合理需求进行评估。”《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条规定，如果人员配置水平被用作判断个人是否以行政能力行事的因素，USCIS必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。

在此，我们必须评估受益人在2023年2月至其2024年5月入境美国之间是否连续一年以行政能力行事。2 尽管受益人至少在2024年10月之前仍在外國实体的工资单上，但一年外国雇佣要求仅通过受益人在美国境外为合格组织实际工作的时间来满足。一般参见2 USCIS Policy Manual, supra at L.6(G)(1)（解释申请人不能使用受益人在美国逗留的任何时间来满足一年外国雇佣要求，即使合格外国实体在该期间向受益人支付了报酬）。因此，申请人必须证明受益人在2024年5月入境美国之前的期间内拥有下属管理人员以及执行与外国实体业务发展和扩张活动相关的非行政任务的员工。

申请人提供了外国实体在2023年2月至2024年5月相关期间的工资登记册，但未提交外国实体向属于受益人声称监督范围内的三名顾问支付任何款项的证据。此外，被认定为会计与合规经理的个人（Y-G-）未出现在任何已提交的工资登记册上。3 此外，如SCOPS所指出的，行政助理在受益人2024年5月入境美国前不到一个月才加入外国实体。因此，尽管组织架构图表明受益人监督四名员工和三名顾问组成的下属团队，但申请人仅记录了外国实体在相关期间大部分时间内雇佣了销售经理和行政分析师。

SCOPS认定，申请人提供的证据不足以证明印度销售经理履行管理职责，因为其未提供该职位的描述。我们同意。此外，即使我们认定该行政分析师在2024年2月晋升为“高级”行政职位后履行了管理职责（如其所称），记录也不会显示受益人在至少一年内“指导了组织的管理”。

最后，记录未能充分显示外国实体的下属员工如何使受益人免于承担与公司业务发展活动相关的非执行职责。即使申请人已记录组织架构图上的所有员工在相关期间均为该外国实体工作，所提供的有限信息表明他们履行的是行政和财务任务，而非与业务直接相关的职责

2 受益人在2024年11月18日提交申请时仍以B1/B2访问者身份留在美国。
3 外国实体的工资登记册显示一名员工（Y-K-），其名字与Y-G-相同。如果Y-G-和Y-K-实际上是同一人，我们注意到该个人在2024年1月之后未出现在外国实体的工资单上，且不清楚为何她会被列入2024年11月提交给USCIS的组织架构图中。

发展。例如，该外国实体除了一名负责印度区域销售的销售经理外，未雇用任何销售或营销人员，但其在支持信中称其超过一半的收入来自出口销售。申请人还称受益人使外国实体2023年的收入翻倍，并指出其“整体营销方法”对此结果起到了关键作用；然而，申请人未提供细节说明是谁执行了实现这一增长所需的销售和营销任务，尤其是就国际客户而言。此外，申请人声称外国实体不要求受益人履行任何日常销售或运营任务，但记录未能充分支持这一说法，如上所述，记录中包含受益人与客户之间的电子邮件，显示其参与了此类任务。

申请人在上诉中主张，SCOPS“完全忽视了受益人的高级资格和职业发展”，称其战略营销硕士学位以及此前多年在业务发展和营销领导岗位的经验“有力支持”其高管角色。然而，法规和规章均未表明受益人的学术和专业资格是评估其是否以高管身份履职的决定性因素。4

相反，在确定受益人是否受雇于高管职位时，我们考虑职位职责的描述、公司组织结构、业务性质、受益人的下属员工的职责，以及是否有其他人员使受益人免于履行运营职责。在此，记录反映受益人在国外的职位可能包括为业务发展设定目标的权限，并在公司CEO的一般监督下在该领域行使自由裁量决策权。然而，基于上述理由，记录未能证明受益人指导了组织的管理或组织的某个组成部分或职能的管理，也未能证明其主要从事符合《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条高管身份定义的职责。

III. 结论

申请人未能证明受益人在国外受雇于高管职位。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。

通知：本决定构成此事的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留或otherwise 不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发I-862表格（出庭通知）而根据《移民与国籍法》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，并可能使其未来无法获得签证或其他移民福利。

4 8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iv)的规章仅要求提供证据“证明该外国人的先前教育、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务”。