JAN222025_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：36405717 日期：2025年1月22日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家零售和电子商务企业，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调动人员）临时雇用受益人担任其新办公室的总经理。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）将符合条件的外国雇员临时调往美国从事管理或高管工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外曾以管理或高管身份受雇，也未能证明申请人将在一年内以管理或高管身份在美国雇用受益人。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进行重新审查（de novo）。Matter of Christo'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，要确立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，连续一年以管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，以继续以管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 ”一词是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)。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不超过一年的期限内支持高管或管理职位。因此，要确立作为新办公室的L-1A分类资格，申请人必须提交证据证明其已获得足够的实际场所

以容纳其运营，并披露该实体的拟议性质和范围、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。一般见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

就L-1A非移民分类而言，“ 管理能力 ”是指在组织内的一项职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的一个部门或分支机构；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。

二、以管理身份在美国就业

审理主任否决该申请的部分依据是认定申请人未能证明其新办公室将在一年内支持受益人从事管理身份的就业。1

在上诉中，申请人主张审理主任对该问题的分析“ 有缺陷 ”，但并未在表格I-290B（上诉通知或动议）的陈述中进一步论述这一否决理由。申请人在表格I-290B上表示，将在2024年11月6日提交上诉后的30天内向本办公室提交书面论证意见和/或证据。记录显示，本办公室迄今尚未收到申请人的补充提交材料，记录将以目前构成的状态视为完整。

基于下述理由，本办公室认定申请人未能以优势证据证明其将在一年内以管理身份雇用受益人。

要证明受益人将以管理身份受雇，申请人必须表明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)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职位符合法定定义的全部四项要素，则还必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与公司其他雇员一起从事运营性活动。见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

为新办公室提交申请的申请人负有举证责任，须证明该办公室将切实发展到在申请获批后一年内需要受益人履行主要属于管理性质的职责的程度。因此，本办公室结合新办公室的业务和招聘计划以及该公司在该一年期间预期发展的任何其他相关证据，评估申请人对受益人拟议工作职责的描述。

根据申请人的五年商业计划，其打算从事女装、鞋类和配饰的零售和在线销售。具体而言，其计划在五年内经营三家

1 申请人未主张受益人将以该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管身份受雇。

位于德克萨斯州的零售店，同时维护自己的电子商务平台和亚马逊店铺。申请人表示其打算在五年内雇用16名全职员工。根据商业计划中的“员工招聘时间表”，其第一年运营结束时的预计人员配置将包括受益人担任总经理以及三名将在公司德克萨斯州斯普林店址工作的销售助理。2

申请人表示，受益人作为总经理的所有拟议职责均属于管理能力的法定定义范围，并指出她将把25%的时间分配给与“管理组织”相关的职责；10%的时间用于“监督和控制其他监督性雇员的工作”；20%的时间用于行使雇用和解雇或推荐下属雇员其他人事行动的权力；45%的时间用于涉及对公司“日常运营行使自由裁量权”的任务。见该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条。3

尽管本办公室已考虑所提交的职位描述，但该描述显然并未反映申请人预期受益人在其第一年业务运营结束时将履行的职责。相反，该描述多处提及她预期与申请人并不打算在该期限内雇用的员工进行互动并对其进行监督，包括店长、运输/物流经理、营销和社交媒体经理以及其他未指明的“经理”和“部门主管”。如前所述，申请人的商业计划表明，公司计划在第一年运营期间仅雇用三名零售销售助理。

因此，该职位描述按其所写，陈述的是申请人预期受益人在公司人员配备齐全时（即提交申请数年之后）将履行的职责，不能被视为对她在一年的期限内现实预期将履行职责的具有证明力的说明。再次强调，法规允许新办公室申请人在一年的期限内发展到能够支持受益人担任符合条件的管理职位的程度。申请人不能通过声称新办公室将在数年期限内支持管理职位来证明资格。

在此，记录足以表明受益人的美国职务将涉及8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)所要求的“对新业务的管辖权”。然而，基于所提交的职位描述以及下文讨论的其他理由，申请人未能以优势证据证明她的实际日常职责将在一年内属于管理性质，也未能证明她将在该期限内履行管理能力法定定义中规定的全部四项高层职责。

2 商业计划预计申请人将在第三年开设第二家零售店，在第四年开设第三家店，每家店最终配备一名店长和三名零售销售助理。招聘计划表明，公司还将在第二年第三季度雇用一名运输/物流经理，在第三年雇用一名营销和社交媒体经理，在第四年雇用一名运输/物流专员，在第五年雇用一名营销专员。
3 申请人在回应审理主任的证据请求（RFE）时重新提交了相同的职位描述，但提供了更详细的细分，为四个所述责任领域内列出的34项职责分别分配了百分比，表明每项任务将需要她2%至5%的时间。

“ 管理能力 ”的定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要从事监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作。同上。与“ 经理 ”一词的通常理解相反，该法条明确规定，“ 一线主管不得仅凭其监督职责而被视为以管理能力行事，除非其所监督的雇员为专业人员。 ”同上。

申请人一直主张，受益人在一年内将主要从事属于“ 管理能力 ”法定定义范围内的职责，具体而言，她将作为“ 人事经理 ”监督和控制下属主管、经理或专业人员的工作。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。申请人对受益人拟任职责的描述侧重于她对“ 主管雇员 ”的监督以及她在招聘、解雇和其他人事事务方面的权限。

虽然商业计划表明申请人将在第二年聘用一名管理或主管雇员（一名门店经理），但记录显示其在运营第一年仅打算聘用零售门店店员。记录未证明零售门店店员将对其他员工拥有管理或监督权限，也未证明该职位可被视为专业职位。4 因此，申请人的商业计划不能支持其主张，即受益人将在一年内监督和控制下属经理、主管或专业人员的工作，而这正是该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的。申请人亦未另行提出她将管理组织一项核心职能的主张。

在其最初的支持信中，申请人称“ 在运营的最初几个月，美国实体将获得其墨西哥母公司员工的支持 ”，并指出“ 这一安排将持续至第一年所有预计职位均已填补为止 ”。申请人未指明哪些墨西哥员工将为美国办公室提供支持，也未列出其预期职责或职能，亦未主张外国实体的任何员工将在第一年之后继续为美国实体提供支持。申请人最初拟定的组织架构图未描绘任何驻墨西哥的员工，也未以其他方式表明受益人将直接或间接监督任何外国员工。同样，申请人对受益人拟任美国职责的描述未表明她将在履行其总经理职责时监督母公司的员工。5

在对补证通知（RFE）的回复中，申请人重复了其陈述，即它将在“ 运营的最初几个月 ”以及“ 直至第一年所有预计职位均已填补为止 ”获得母公司员工的支持。申请人的回复信附有一份

4 为确定受益人是否管理专业雇员，我们评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该领域的最高学历要求。参见8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（将“ 专业 ”定义为“ 任何以美国学士学位或其外国同等学历作为进入该职业最高学历要求的职业 ”）。该法第101(a)(32)条规定，“ ‘ 专业 ’一词应包括但不限于建筑师、工程师、律师、医师、外科医生，以及小学或中学、学院、专科学校或神学院的教师。 ”

5 申请人表示她将向墨西哥母公司的共同所有人提供月度和年度财务报告，并与母公司领导层会面，就美国公司的业绩和增长制定战略。申请人表示这些与母公司的互动将占用她约百分之六的时间。

修订后的美国组织架构图，显示受益人将直接或间接监督其墨西哥母公司的十名员工，包括其董事总经理、其管理、IT/系统、设计和编辑部门负责人，以及这些部门内的运营人员。6 在另一份文件中，申请人称组织架构图上所列的外国员工将“ 根据需要，在第一年为美国实体提供支持 ”，并描述了每个人将履行的职责。

虽然在回复补证通知时提交的修订组织架构图表明受益人将在履行其作为申请人总经理的职责时直接或间接监督母公司的大部分员工，但记录不能支持以下认定：外国实体的员工将提供所声称水平的支持，或他们将以其他方式使新办公室能够在一年内支持一个管理职位。

第一，申请人一直称外国实体的员工将在“ 运营的最初几个月 ”为新办公室提供支持，并且仅在“ 第一年所有预计职位均已填补为止 ”持续提供支持。申请人未主张在其第一年运营结束前填补三个门店店员职位后，它将继续依赖外国实体的员工。

第二，申请人最初拟定的美国组织架构图未描绘受益人对母公司员工的直接或间接监督。申请人不得对已提交的申请作出重大变更，以使有缺陷的申请符合USCIS的要求。Matter of Izummi，22 I&N Dec. 169, 175（ Assoc. Comm'r 1998）。值得注意的是，为受益人拟任美国职位提供的两份职位描述均未表明她将在履行其在美国的总经理职责时对母公司员工提供直接或间接监督，也未表明她将与这些员工有任何定期互动。

基于这些事实，记录不能证明受益人将基于其对外国实体管理或主管雇员的监督而在一年内主要从事人事经理的职责。如前所述，申请人不计划在第一年内在美国聘用任何下属主管或管理雇员，也未证明其将在该时间范围内发展到受益人将负责监督和控制下属经理、主管或专业人员的程度，而这正是该法第101(a)(44)(A)(ii)条所要求的。

最后，我们认可申请人声称将分配给母公司员工的某些职责，例如协助为美国公司制作营销和宣传材料，可以合理远程履行。然而，申请人未解释，例如，母公司驻墨西哥的“ 运营 ”员工如何能够切实地“ 协调德克萨斯州实体门店的日常运营 ”，通过“ 管理库存、监督产品交付并实施客户服务规程以确保顺畅的购物体验 ”。虽然我们不排除外国员工将如所声称的那样在第一年运营期间“ 根据需要 ”向申请人提供某些类型的

6 该修订组织架构图未包含最初为新办公室拟定的组织架构图上所列的任何美国员工，例如门店经理和零售员工、运输/物流经理，或营销和社交媒体经理。

支持，但记录不能支持以下认定：外国员工将使受益人免于参与零售店日常运营所需的常规任务，这一主张不具有说服力。

总体而言，基于记录中记载的招聘预测以及申请人关于外国实体的支持不会在第一年运营之后继续的主张，记录不能证明受益人将履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条所要求的全部四项高级职责，也不能证明她将在一年内免于履行申请人业务运营所需的各种运营和行政职能。虽然申请人表示其将在该时间范围内聘用零售店员处理店内客户交易，但记录不能证明受益人将免于对这些非专业雇员的一线监督，或免于参与其他未来最终将分配给其他美国员工的非管理职能。此外，虽然申请人称受益人将“监督”所有服装采购以及与供应商建立关系，但申请人未表明其打算在运营的前五年内聘用任何负责产品采购和购买职责的员工。基于所提交的证据，她更有可能是在履行而非监督这些活动。

因此，尽管申请人称受益人将“管理所有业务运营”新办公室，但记录并不支持得出以下结论：她将在一年内从公司日常非管理职能的重大参与中解脱出来。相应地，记录并未证明受益人更有可能在该时间段内主要履行管理职责。

由于所认定的拒绝依据对上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留申请人就审理主任另行认定记录未证明受益人曾在国外以管理或行政身份受雇一事提出的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976) (per curiam)（裁定：机构无需对最终决定不必要的问题作出“纯咨询性认定”）。

III. 结论

基于上述理由，申请人未能以优势证据标准证明其将在一年内以管理身份雇用受益人。相应地，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。