JUL022025_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：39029704 日期：WL. 02, 2025

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）

申请人是一家陶瓷及其他家居用品的零售商和批发商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任其新办公室的运营副总裁（VP）。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 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派至美国，临时从事管理或高管性质的工作。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定记录未能证明申请人的新办公室将在一年内支持受益人从事管理或高管性质的工作，而这是适用于 L-1A 新办公室申请的相关法规所要求的。现本事项根据 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符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案中的问题重新审查（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

就 L-1 非移民类别而言，“ 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)。当 L-1A 类别申请表明受益人将作为经理或高管前往美国开设新办公室或在新办公室任职时，申请人必须证明符合条件的组织在申请提交前三年内，连续一年在海外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，受益人拟在美国从事的工作必须涉及对新运营的行政或管理权限。Id.

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 规定，新办公室在申请获批之日起不超过一年的时间内，须能够支持受益人担任高管或管理职位。为证明符合资格，申请人必须提交证据，证明其已获得足够的

实际场所用于容纳其运营，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。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 分析

本办公室在上诉中审查的问题是，申请人是否证明其新办公室将在一年内支持受益人从事高管性质的工作。1

“ 高管身份 ”一词指在组织内担任的职务，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；并且仅接受组织更高级别高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第 101(a)(44)(B) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)。

为证明受益人将以高管身份受雇，申请人必须证明其将履行该法定定义中规定的全部四项高级别职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中的全部四项要素，则必须进一步证明受益人将主要从事高管职责，而非与公司其他雇员一起从事运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

为高管提交 L-1A 新办公室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高管性质的职责的程度。因此，本办公室结合新办公室的业务和招聘计划、其拟议组织结构以及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。参见一般性规定 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人提供了证据，证明其于12023年在德克萨斯州设立，并在其初始支持信中表示其已从事陶瓷产品及其他家居用品的批发和零售销售。申请人提供了销售发票、银行对账单、德克萨斯州销售和使用税申报表以及其位于德克萨斯州的实际经营场所照片的副本，以支持其新办公室已经运营的主张。

申请人的初始信函还包括一份表格，概述了受益人作为运营副总裁的拟议工作职责，以及他将分配给十个不同职责领域的时间百分比。该描述与为其在申请人海外关联公司担任首席运营官所提供的描述基本相同，因此似乎描述的是申请人预期在公司人员配备齐全后受益人将履行的职责。简言之，申请人表示他将参与公司的年度预算流程；实施计划以确保

1 申请人未主张受益人将以该法第 101(a)(44)(A) 条所定义的管理身份受雇。

业务实现其财务目标；管理公司的财务资源；实施公司的政策、目标和目的；向经理委派职责；实施运营计划、战略和工作流程；并与公司总裁合作以识别和开发新的商业机会。虽然这些职责似乎符合 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B) 所要求的“ 对新运营拥有高管权限 ”，但职位描述还包括若干运营和行政任务，例如接收和处理付款、准备在线店面、处理和填写客户订单、采购库存以及履行“ 行政职责 ”。然而，SCOPS 并未要求申请人澄清受益人的拟议职责，其决定也未将受益人的职位描述作为拒绝的依据。

除对受益人拟议职责的必要描述外，随 L-1A 新办公室申请提交的证据必须证明，在一年内，受益人不仅将对业务拥有必要的权限，而且将主要履行与运营或政策管理相关的职责，而非监督非专业雇员或直接参与公司的运营活动。因此，申请人必须描述其业务的性质、实体的范围及其拟议的组织结构，并提供证据表明新办公室很可能将发展到能够支持一个职责主要属于该法第 101(a)(44)(B) 条所定义的高管性质的职位。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)；参见一般性规定 2 USCIS Policy Manual L.8(C)，https://www.uscis.gov/policy-manual（指出申请人必须在组织人员结构的文本中提供受益人职责的描述以及其所从事业务的性质和范围）。受益人不会仅仅因为拥有“ 副总裁 ”等高管头衔，或因为其作为所有者或公司高级雇员之一“ 指导 ”组织，就被视为该法意义上的高管。

在此，基于下述理由，本办公室同意 SCOPS 的认定，即申请人未能以优势证据履行其举证责任，证明公司将发展到受益人的实际日常职责在一年内主要属于高管性质的程度，因为其未提供关于预期人员结构和预期业务范围的充分信息。

在 2024 年 9 月提交申请时，申请人表示其雇用了一名全职员工，并“ 计划雇用经理来监督日常任务，以及多名员工来履行和处理订单 ”。然而，其未进一步说明办公室的拟议性质，也未包括对新的美国实体预期范围、其预期组织结构及其财务目标的描述。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)(1)。

因此，在补件通知（RFE）中，SCOPS 建议了申请人可提交以证明其满足该要求的证据类型，例如说明拟议雇员人数及其将担任的职位类型的公司信函；公司关于新办公室启动的商业计划；新办公室的拟议组织架构图，显示其拟议的层级结构和第一年的人员配备水平；或所有拟议职位的清单、每个职位相关的职责以及任何已填补职位的雇员姓名。

针对补件通知（RFE），申请人提交了一封补充信函。申请人强调，公司自提交申请之日起已有所发展，称其“根据业务需要，任何一天雇用的员工人数在4至9人之间”。申请人还解释称，其一直在进口大量库存，并指出其销售将“产生足够的利润，使公司进一步壮大”。申请人表示，其组织结构最终将与其海外关联公司相同，“在部门经理和其他专业职位方面，一旦[申请人]发展到能够支持这些额外职位时”。2

申请人提供了截至2024年11月15日、2024年11月30日和2015年1月31日的双月发薪期工资汇总表副本；2024年12月19日和2025年1月22日向员工发放的工资单副本；以及2025年1月受薪员工的身份证件副本。2025年1月的工资汇总表列出了18名全职和兼职员工，其小时工资在11.00美元至14.00美元之间。补件通知回复中还包括申请人2023年联邦纳税申报表、租赁协议、银行记录、提单以及其经营场所照片的副本。

在驳回申请的审理主任决定中，SCOPS确认了申请人针对补件通知提交的信函和支持性证据。SCOPS指出，虽然申请人表明其在2025年1月向18名工人支付了工资，但记录中缺乏有关这些工人的某些重要信息，包括其职位名称和工作职责。此外，SCOPS观察到，申请人的回复未包含诸如商业计划书、拟议组织结构图、招聘计划或其他相关证据，以表明公司的员工配置和结构如何在获批后一年内足以支持受益人的预期高管职位。

在上诉中，申请人坚持认为其提交了充分的相关信息和支持性文件，以优势证据标准证明新办公室将能够支持高管职位。其进一步主张，SCOPS的决定通过质疑新办公室的组织结构是否将在一年内包括“合格的高管、管理[或]专业级别员工”，从而“混淆了‘高管’的定义和要求与‘经理’的定义和要求”。

申请人还主张，SCOPS错误地将记录中缺乏“建议性”证据视为未提交所需证据，部分原因是补件通知回复中未包含商业计划书或拟议组织结构图，从而驳回了申请。其坚持认为，其关于新办公室组织结构将与其海外关联公司相同的陈述足以证明美国公司的预期结构。最后，申请人强调，其在补件通知回复中提供的证据证明了业务性质、员工招聘以及公司的持续增长，并指出SCOPS在审理申请时忽视了这些相关因素。

2 海外实体的组织结构图描绘了16个职位，由12名员工担任。具体而言，该图包括一名首席执行官（CEO）、一名首席运营官（COO）、一名向COO汇报的经理、一名会计、三名向该经理汇报的部门经理（销售、仓库和“门店组”），以及每个部门的3个员工职位。该图显示，受益人作为COO，还兼任销售部门经理和销售团队成员，而“经理”还兼任“门店组经理”和该部门员工团队成员。

申请人的主张不具有说服力。申请人负有举证责任，证明新办公室将在新办公室法规允许的一年内以需要受益人履行主要属于高管性质职责的方式组织、配备人员并开展业务。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(1)。申请人关于公司最终将以类似其海外关联公司结构的方式组织的一般性主张不足以满足这一要求。

此外，虽然申请人对补件通知的回复表明公司已雇用18名员工，但仅凭工资记录不足以满足其举证责任；法规明确要求其说明新办公室的预期运营范围和“ 组织结构 ”。同上。我们无法根据工资记录确定公司打算在哪些部门和职位配备人员：公司的层级将如何组织，以及是否预计在一年内有足够的人员到位以使受益人免于参与公司的日常运营。例如，尽管申请人表示在补件通知回复时有四至九名员工每天在其仓库工作，但未说明预计何时雇用员工履行公司内其他必要职能。相反，其依赖于宽泛的主张，即基于其初始增长，最终将建立类似其海外关联公司的组织结构，并支持合格的高管职位。然而，申请人并未具体声称其更有可能在一年内建立该管理结构。

申请人还暗示，其因选择提供SCOPS在补件通知中建议的项目以外的证据而受到错误惩罚，例如其拟议组织结构图、显示公司财务目标和预期人员配置及招聘计划的商业计划书，或包含职位名称和职责的拟议人员名单。虽然法规未具体规定申请人必须提交什么才能满足8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(1)下的举证责任，但SCOPS建议的证据是合理的，并为申请人提供了提供关于“ 办公室拟议性质、描述实体范围、其组织结构和财务目标 ”的证明性信息的机会。申请人提供的工资记录和其他增长证据已被考虑。然而，基于上述理由，该证据不足以表明公司的预期范围、财务目标以及其打算在一年内建立的组织结构。

我们还确认申请人在上诉中关于公司的人员配置和结构在适用该法第101(a)(44)(B)条“ 高管身份 ”定义时并非直接相关的主张，因为该定义“ 完全没有提及要求任何下属、员工或工作人员 ”。申请人关于组织的结构和人员配置与评估受益人是否将以高管身份受雇几乎无关的主张不具有说服力。

首先，申请人自己对受益人拟议职责的描述包含许多对下属员工及其预期从事工作的提及。例如，申请人称受益人将审查每日、每周和每月的采购、销售和行政财务报告，培训和向下属委派职责，支持公司的“ 销售和服务团队 ”，编制员工排班表，并协调与“ 生产、销售和分销 ”相关的员工任务。因此，询问申请人预计在运营第一年年底前填补哪些具体职位是合理的，

以及此类员工是否足以使其免于从事主要不符合条件的职责。

此外，第101(a)(44)(C)条规定，如果使用人员配置水平作为确定个人是否以高管身份行事的因素，USCIS必须考虑组织根据其整体目的和发展阶段的合理需求。因此，该法规不支持申请人关于人员配置水平与此类认定无关的主张。

此外，高管员工按定义是指“ 指导组织或组织主要组成部分或职能的管理 ”的人。参见该法第101(a)(44)(B)(1)条。高管通过控制管理层或较低级别高管员工的工作来指导特定组织的管理，无论是直接监督他们，还是通过对该等员工具有约束力的职能行使控制权而对其拥有间接权力。参见2 USCIS政策手册，同上，L.6(D)。最后，在审理L-1A申请时，无论申请是针对经理还是高管，USCIS都会考虑证据的整体性和所有相关因素，包括业务的性质和范围、公司的组织结构和人员配置水平，以及申请人组织内其他员工所从事的工作，包括这些员工是否会使受益人免于履行运营、行政和其他非高管职责。参见2 USCIS政策手册，同上，L.3(A)（描述USCIS如何评估受益人是否将以管理或高管身份受雇）。

因此，法规、实施细则和USCIS政策指南均支持在评估新办公室是否将在一年内支持高管职位时，需要考虑有关申请人预计人员配置水平和组织结构的证据。

在此，基于上述理由，申请人未能以优势证据标准证明，在法规允许的一年期限内，其将有足够的人员到位，以使受益人从公司日常运营的重大参与中解脱出来。若无此种证明，申请人未能证明其将在该一年期内主要履行符合“ 行政主管能力 ”法定定义的职责。因此，我们将驳回上诉。

III. 受益人的境外雇佣

尽管SCOPS的决定中未涉及，但记录中的证据不足以证明受益人在提交申请前的三年内，已在合格组织连续全职工作至少一年。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。申请人主张，受益人自2019年1月起担任_____有限公司的首席运营官（COO），据此满足该要求，并提供了旨在证明其与该中国公司存在关联关系的证据。

然而，在要求概述受益人工作经历的I-129表格L类补充表第8部分中，申请人称受益人在2024年9月提交申请时，并非仅受雇于_____有限公司，而是受雇于三家不同的

中国公司。3 为确立受益人的资格，申请人必须证明_____有限公司以全职职位雇佣了受益人。考虑到申请人陈述称，受益人在提交申请前的三年内同时为三家雇主工作，其中包括一家其拥有并推定由其管理的公司，申请人未能履行其举证责任，以证明受益人与其所主张的关联公司之间存在全职雇佣关系。

尽管这一未决问题不构成我们驳回本上诉的理由，但申请人在任何未来的提交文件中，无论是进一步推进本申请，还是就任何其他以境外合格组织全职雇佣为资格要求的雇佣类申请，均应提供澄清受益人雇佣历史的证据。

IV. 结论

申请人未能按要求证明其新办公室将在一年的期限内支持受益人拟议的行政主管职位。因此，上诉将被驳回。

裁定：上诉被驳回。

3 申请人在申请表中称，受益人自2018年9月至今受雇于_____有限公司担任销售经理；自2019年1月至今担任_____有限公司的首席运营官；并自2022年7月至今为_____有限公司的所有人。