JUL022025_02D7101 · 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：39030097 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 非移民分类（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其新办公室的总裁。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）将符合条件的外国雇员临时调派至美国，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担任管理或高管职务，而这是适用于 L-1A 新办公室申请的规定所要求的。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，须以优势证据标准证明其符合资格。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 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 非移民分类而言，“ 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 分类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资格的组织在申请提交前的三年内，连续一年在海外以管理或高管身份雇用该受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B)。此外，受益人拟在美国从事的雇佣必须涉及对新运营的行政或管理权限。同上。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C) 的规定允许新办公室在申请获批之日起不超过一年的时间内支持受益人担任行政或管理职位。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。一般参见 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，申请人是否以优势证据标准证明其新办公室将在一年内支持受益人担任行政职务。1

“ 行政职务 ”一词指在组织内的一项职务，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；并且仅接受组织高层管理人员、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)。

为证明受益人将以行政身份受雇，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层职责。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行政职责，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)。

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行政性质的职责的程度。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。一般参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

申请人提供了证据，证明其于 2023 年 10 月在德克萨斯州成立，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 的实体场所照片的副本，以支持其新办公室正在开展业务的主张。

申请人的初始信函还包括一份表格，概述了受益人作为总裁的拟议工作职责，以及她将分配给十个不同职责领域的时间百分比。简言之，申请人表示她将组织和实施新办公室的发展战略；实施其年度和长期运营及投资计划；确立公司在预算和人员配置等领域的关键目标和目的；探索市场机会并做出

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。

所有最终商业决策；制定公司的管理结构；任命行政和管理雇员并向其授予某些权限；确定关键的内部管理流程和规则；优化和调整公司在客户管理以及订单处理和分销等领域的流程；并代表公司处理外部业务事务。SCOPS 未以受益人职位描述中的任何缺陷作为拒绝的依据，本办公室同意申请人已履行其举证责任，证明其美国职务将涉及 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(B) 所要求的“ 对新运营的行政权限 ”。

然而，随 L-1A 新办公室申请提交的证据还必须表明，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、履行另一类型职位的职责或以其他方式参与公司的运营活动。因此，申请人必须描述其业务性质、实体范围及其拟议组织结构，并提供证据表明新办公室很可能（more likely than not）将发展到在一年内能够支持一个职责主要属于该法第 101(a)(44)(B) 条所定义的行政性质的职位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)；一般参见 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）。受益人不会仅因其拥有行政头衔或因其作为所有者或公司高级雇员“ 指导 ”组织而被视为该法所指的行政人员。

在此，基于下文讨论的理由，本办公室同意 SCOPS 的认定，即申请人未能以优势证据标准证明该公司将发展到受益人的实际日常职责在一年内主要属于行政性质的程度，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，其未进一步说明该办公室的拟议性质，也未包含对新的美国实体预期范围、其拟议组织结构及其财务目标的描述。参见 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新办公室资格要求的证据类型，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副本；新办公室拟议组织架构图副本，显示其第一年的拟议层级和人员配置水平；或所有拟议职位的清单、每个职位相关的工作职责以及任何已填补职位的雇员姓名。

在回应补件通知时，申请人提交了一封补充信函。申请人强调该公司自提交之日起已有所增长，称其现在“ 根据我们的业务需求（如库存交付日或

需要完成的订单量。”申请人还解释称，其一直在持续进口大量库存，并指出其销售因此将“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境外关联公司相同，“一旦[申请人]发展到能够支撑那些额外职位时，在部门经理和其他专业职位方面也是如此。”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日向员工出具的工资单副本；以及其在2025年1月支付薪酬的个人的身份证明文件副本。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。RFE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。

在驳回申请的裁决中，SCOPS认可了申请人的信函及为回应RFE而提供的支持性证据。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将如何在获批后一年内足以支撑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，以优势证据证明新办公室将能够支撑一个高管职位。其进一步主张，SCOPS的裁决通过质疑新办公室的组织结构是否将在一年内包括额外的“合格高管、管理[或]专业级别员工”，从而“将‘高管’的定义和要求与‘经理’的定义和要求相混淆”。

申请人还主张，SCOPS错误地将缺乏“建议性”证据视为未提交所需证据，部分原因是RFE回复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境外关联公司相同的陈述足以表明美国公司的预期结构。最后，申请人强调，其提供的证据证明了业务性质、其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。

申请人的主张不具有说服力。申请人负有举证责任，证明新办公室将以一种需要在《新办公室条款》所允许的一年期内要求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(l)(3)(v)(C)(1)。申请人的一般性主张

2 境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，被列为COO的人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”和该部门的一名员工。

即公司最终将以类似于其海外关联公司结构的方式组织起来，这一主张不足以满足新办公室申请初步证据的要求。

虽然申请人对RFE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预期运营范围及其“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，以及其是否预计在法规允许的一年期内配备足够人员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RFE回复时其仓库每天有四至九名员工工作，但其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，即基于其初期增长，其最终将建立类似于其境外关联公司的组织结构，并支撑一个合格的高管职位。然而，申请人并未具体主张其在一年内拥有相同管理结构的可能性大于不可能。

申请人还暗示，其因选择提供SCOPS在RFE中建议项目以外的证据而受到错误惩罚，如前所述，这些建议项目包括拟议组织结构图、显示公司财务目标及预期员工配置和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来证明符合8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)(1)的资格，但SCOPS建议的证据是合理的，并为申请人提供了就“办公室的拟议性质，描述实体范围、其组织结构及其财务目标”提供证明性信息的机会。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，该证据本身不足以满足申请人的举证责任，即证明公司的预期范围、其财务目标以及其打算在一年内建立的组织结构。

我们还认可申请人在上诉中主张，在适用《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)条的“高管能力”定义时，公司的员工配置和结构不相关，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表明其角色将涉及“高管的任命和经理的任命”，并将某些职责委托给他们，但未详细说明在运营第一年内将填补的职位数量或类型。仅此一点，SCOPS要求提供与公司员工配置和招聘计划相关的额外证据就是合理的。此外，《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条规定，如果使用员工配置水平作为确定个人是否以高管身份行事的因素，USCIS必须考虑组织整体目的和发展阶段下的合理需求。因此，该法规不支持申请人关于其拟议员工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部分“指导组织或组织主要组成部分或职能的管理”的人。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)(1)条。高管通过控制以下人员的工作来指导特定组织的管理：

管理级或较低级别的高管员工，无论是直接监督他们还是对此类员工拥有间接权力。参见 generally 2 USCIS Policy Manual, supra at 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、公司的组织结构和员工配置水平，以及申请人组织内其他员工所执行的工作，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 generally 2 USCIS Policy Manual, supra at L.3(A)（描述USCIS如何评估受益人是否将以管理或高管能力受雇）。

因此，法规、条例和USCIS政策均支持在评估新办公室是否将在一年内支撑高管职位时考虑有关申请人预计员工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证明其在法规允许的一年期内将配备足够人员使受益人免于重大参与公司的日常运营。若无此类证明，申请人未能证明其职责在该一年期内将主要属于“ 高管能力 ”法定定义所述的范围。因此，我们将驳回上诉。

III. 受益人的境外雇佣

尽管SCOPS的决定未涉及此点，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，曾在一家符合资格的组织连续全职工作至少一年。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iii)。申请人主张受益人凭借其作为~---------~有限公司所有人和首席执行官（CEO）的任职经历满足该要求，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时，申请人在I-129表格L类补充说明第8部分中称，截至2024年9月提交申请时，受益人并非仅受雇于[已隐去]，而是受雇于四家不同的中国公司[已隐去]。3 为证明受益人的资格，申请人必须证明[已隐去]有限公司以全职职位雇用她。考虑到申请人称其在提交申请前的三年内同时为四名雇主工作，申请人未能履行其举证责任，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本院驳回本上诉的理由，但申请人在今后的任何提交材料中——无论是进一步推进本申请，还是涉及任何其他以在海外符合资格组织全职工作为资格要求的就业类申请——均应提供澄清受益人工作经历的证据。

3 申请人在申请中称，受益人自2007年2月至今受雇于[已隐去]有限公司担任门店经理；自2013年12月至今担任[已隐去]有限公司经理；自2018年2月至今担任[已隐去]有限公司所有人/首席执行官；并自2022年7月至今担任[已隐去]有限公司经理。

IV. 结论

申请人未能按要求证明其新办公室将在一年内支持受益人所拟担任的高管职位。因此，上诉被驳回。

裁定：上诉被驳回。