JUN132025_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：38851460 日期：2025年6月13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）

申请人是一家从拉丁美洲进出口货物的公司，寻求根据 L-1A 非移民类别（公司内部调派人员）延长受益人作为总经理的临时雇佣。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 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职务。

SCOPS 否决了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国受雇于管理或高管职务。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。

一、法律框架

为确立 L-1A 非移民签证类别的资格，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，已连续一年雇佣受益人从事管理或高管职务。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职务向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人此前曾代表受益人提交了一份“ 新办公室 ”申请，该申请获批，有效期一年，截止于2024年2月5日。“ 新办公室 ”是指通过母公司、分公司、关联公司或子公司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一年内支持高管或管理职位。

寻求延长涉及新办公室的 L-1A 申请的申请人必须提交：受益人在过去一年内及在延长申请下的职责说明；描述新运营机构人员配置及所设职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其过去一年一直在开展业务的证据；以及其与受益人的外国雇主保持符合条件关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

二、在美国以管理身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在延长申请下将在美国受雇于管理职务。申请人在上诉中并未主张受益人将受雇于高管职务。因此，本办公室将分析限于受益人是否将受雇于管理职务。

“ 管理能力 ”是指在组织内的一种职务安排，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；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，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；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有对人事行动或职能的权限；并对该雇员拥有权限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。

在审查特定受益人的管理能力时，本办公室将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚地描述受益人将要履行的职责，并表明此类职责是否属于管理性质。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合 L-1A 非移民签证类别中经理的资格，申请人必须证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高级别职责。如果记录未能证明所提供职位满足所有四项要素，本办公室无法认定其为符合条件的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、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实际职责和在业务中角色的因素。

申请人表示，受益人的外国雇主在玻利维亚食品行业拥有关系，并将利用该网络在美国提供这些商品。申请人称，受益人在美国联系了多家拉丁食品市场和卖家，并在其受雇的第一年管理了从玻利维亚进口六个集装箱的[已隐去]。申请人还解释称，受益人向另一家食品分销商提供了样品，设定了公司的方向、目标和目的，进行了市场调研，并聘用了一名业务发展员工。申请人表示，受益人的“主要职责涉及构建、监督和优化公司的业务运营、商业战略和整体公司治理”，同时遵守美国商业法规和国际贸易法。

申请人提交了以下受益人职责描述：

a) 商业战略与公司治理
- 定义并设定[申请人]的战略愿景，使其与市场机会和公司目标保持一致。
- 制定以扩张、盈利能力和运营效率为重点的短期业务计划。
- 监督公司政策、风险管理和监管合规，确保遵守美国及国际贸易法。
- 领导业务扩张战略，包括市场进入分析、竞争定位和战略合作伙伴关系。

b) 人力资源与组织架构
- 建立组织架构，定义关键角色、部门和汇报层级。
- 监督并 oversee 人才招聘，包括定义职位描述、设定招聘标准和批准最终招聘决定。
- 建立并监督员工绩效评估体系，使员工目标与业务目标保持一致。

c) 财务监督与财务管理
- 领导预算规划和财务预测，确保公司保持盈利和财务负责。
- 监督财务报告，确保遵守美国税法和国际贸易法。
- 监督现金流管理、银行关系和投资策略，以优化流动性和资本配置。
- 批准并监控重大财务交易、投资和成本控制举措。
- 对应付/应收账款和工资单保持高管监督，确保效率和合规，而不直接执行。

d) 法律与合规管理

• 担任公司与外部法律顾问之间的主要联络人，确保遵守美国公司法、雇佣法和国际贸易法规。
• 监督合同谈判、业务协议和供应商合同，确保条款有利且合规。
• 监控贸易法、进出口法规和供应链完整性的合规情况，降低法律风险。

e) 业务发展与市场拓展
• 定义并监督市场进入策略，识别新产品机会和分销渠道。
监督战略合作伙伴关系的发展、供应商谈判以及关键业务联盟，以推动业务增长。
领导定价策略、竞争定位和品牌管理，以加强市场影响力。
• 确保销售和营销工作与公司的企业愿景保持一致。
评估客户获取模型和业务发展工作，为销售团队提供战略指导。

f) 供应链、贸易与运营监督
• 监督采购策略和供应链优化，确保具有成本效益的采购和高效的物流。
• 监督库存管理政策，以优化库存水平并最大限度地减少浪费。
• 监控进出口活动，确保遵守国际贸易法规并优化供应链效率。
• 领导供应商谈判，并与战略供应商建立长期关系。

申请人提交的证据反映，在提交申请时，她广泛参与了不符合资格的操作层面职责。例如，申请人提供了2024年11月至2025年1月期间的往来信件，显示她与客户就供应玻利维亚冷冻食品进行协调。2 同样，申请人在2025年2月为回应SCOPS的证据请求（RFE）而提供的支持信中，讨论了受益人执行的众多不符合资格的操作任务，包括她联系美国的经销商、安排从玻利维亚进口六个集装箱的[已隐去]、参加贸易博览会，以及在新泽西州仓库储存12吨[已隐去]。申请人还提供了一份2024年9月的货物检验报告，其中列出了受益人。此外，申请人表示，受益人“ 为……销售活动采购、购买并向玻利维亚出口杯子 ”以及蛋白棒和酸奶 bites，并进一步指出“ 新货物将于2025年安排 ”。

然而，相比之下，没有证据表明在提交申请之日，受益人主要将这些不符合资格的任务委托给她唯一的下属。事实上，支持文件中所反映的操作职责是否包含在受益人的职责描述中值得质疑。

2 申请于2025年1月21日提交。

受益人的职责还讨论了她监督应付账款和应收账款、监控财务交易、提供“ 对销售团队的战略指导 ”、监督采购以及监控进出口活动。然而，几乎没有迹象表明，当申请于2025年1月提交时，申请人拥有应付账款或财务员工、销售团队或物流员工来减轻受益人执行这些职能中固有的不符合资格的任务。事实上，相比之下，申请人提供了大量证据，反映她执行了这些不符合资格的操作任务。这一证据表明受益人几乎直接参与了业务的所有运营方面，至少反映了她与业务内的运营员工一起执行普通的非资格任务。再次，申请人必须证明受益人将主要从事管理职责，而不是与其他员工一起从事普通运营活动。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d at 1313。

受益人是否为管理型员工取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。参见法案第101(a)(44)(A)条。在此，申请人没有可信地记录受益人的职责中管理职能占多大比例，以及非资格职能占多大比例。支持文件主要反映受益人执行行政或运营职责，但申请人没有充分量化她花在这些职责上的时间与合格管理任务的时间对比。因此，我们无法确定受益人在延期申请下是否将主要履行管理者的职责。参见 IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

与反映受益人执行非资格操作职责的大量文件相比，申请人提供的支持证据很少，以证实她主要履行了职责描述中所列的管理层任务。例如，申请人提供的支持文件很少，以证实她设定的战略愿景、她制定的公司或风险管理政策、她设立的部门、她实施的员工绩效评估系统、她监督的采购策略或她监督的库存管理政策。同样，申请人没有详细说明或记录她所做的投资和资本决策、她实施的成本控制举措、她处理的合同谈判或她实施的定价策略。受益人的职责很少提及申请人的具体业务，它们可以适用于任何行业任何公司的任何管理者。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人将执行的每一项管理任务，但期望其提供足够的细节和文件，以证实在提交申请之日她主要履行合格职责是合理的。

在此，为受益人提交的初始新办公室申请获批一年，至2025年2月5日。8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C) 的规定仅允许预期的美国运营在申请获批之日起一年内支持管理职位。法规中没有允许延长这一年的规定。如果企业在一年后没有必要的员工配置来充分减轻受益人执行操作和行政任务，则申请人不符合延期资格。值得注意的是，当上诉于2025年4月提交时，申请人没有提供额外的支持证据来证实受益人主要履行管理职责或她将非资格任务委托给所声称的下属和承包商。

受影响方有责任在提交福利请求时并持续至最终裁决期间证明其有资格获得所请求的福利。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“ 国会不打算让一项因受益人当时不符合资格而被适当拒绝的申请，在受益人根据新的事实可能符合资格的未来日期获得批准。 ”）。

尽管受益人在组织内拥有管理头衔的职位，但她将管理或指导业务这一事实并不必然确立其有资格作为法案第101(a)(44)(A)条含义内的管理能力公司内部调任人员。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”是管理性质的。同上。受益人可能对申请人的某些日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有某些必要的权力；然而，仅凭职位描述不足以证明她的实际职责将主要是管理性质的。

B. 员工配置

如果员工配置水平被用作确定个人是否以管理能力行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见法案第101(a)(44)(C)条。

申请人提交了一份组织架构图，反映她监督一名业务发展代表和独立承包商，包括一名注册会计师和一名律师。如前所述，申请人在上诉中主张申请人符合管理者资格。“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事管理者 ”和“ 职能管理者 ”。参见法案第101(a)(44)(A)条。人事管理者必须主要监督和控制其他主管、专业或管理员工的工作。与“ 管理者 ”一词的通常理解相反，法规明确规定“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的员工是专业人员。 ”同上。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。3

申请人未能证明在2025年1月提交申请时，她主要担任人事经理，并主要将不符合资格的任务委派给下属。正如我们所讨论的，申请人提交了大量文件，表明她负责执行与业务各方面相关的广泛非运营性职责，包括确保分销商、运输货物、参加贸易展览会、安排货物仓储，

3 为确定受益人是否管理专业人员，我们必须评估下属职位是否要求以学士学位作为进入该专业领域的最低要求。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为进入该职业最低要求的职业 ”）。《移民与国籍法》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、医生、外科医生，以及小学或中学、学院、专科院校或神学院的教师。 ”

以及检查货物运输等众多其他示例。如前所述，几乎没有证据表明，截至提交申请之日，受益人主要将这些不符合资格的任务委派给她唯一的下属或任何承包商。也没有支持性证据证实，在提交申请时，受益人正在就其唯一的下属提出或处理人事行动。

申请人还在支持信中表示，其“ 目前正处于组织和制度结构建设、遵守法律法规和运营许可的时期 ”，这表明其仍处于发展的早期阶段。申请人进一步表示，“ 为取得成功，[申请人]必须至少配备一名分销经理和销售人员作为最低薪资人员，才能高效运营。 ”值得注意的是，在提交申请时，这些员工并不在薪资名册上。事实上，申请人提交的招聘预测表明，其计划在2025年1月提交申请之后很久才雇用这些员工，包括2025年4月的“ 华盛顿特区地区销售人员 ”；以及2026年的“ 佛罗里达州销售人员 ”和分销经理。总之，几乎没有证据支持以下结论：在提交申请时，受益人担任人事经理，监督下属经理或专业人员，或主要将不符合资格的任务委派给下属。基于这些原因，申请人未能充分证明在提交申请时受益人受雇担任人事经理。此外，由于记录在上诉时未补充额外证据；因此，申请人也未能证明在上诉提交时受益人受雇担任人事经理。再次强调，受影响方负有举证责任，须在提交福利请求时及直至最终裁决期间持续证明符合所请求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)；另见 Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. at 45, 49。

在上诉中，申请人似乎主张受益人符合职能经理的资格，指出她监督“ 财务、运营、客户获取、战略合作伙伴关系和监管合规等核心职能 ”。申请人争辩说，合格的管理身份并非由员工人数决定，并声称受益人“ 管理承包商、供应商和战略合作伙伴 ”。职能经理一词通常适用于受益人主要负责管理组织内“ 基本职能 ”的情况。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即对组织而言是核心的；(3) 受益人将主要管理而非执行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就该受管理职能处于高级别地位；以及 (5) 受益人将对该职能的日常运营行使自由裁量权。 ”参见 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

申请人未能充分证明截至提交申请之日受益人担任职能经理。首先，申请人未能证明受益人的角色是公司内一项明确界定的职能，考虑到她显然对整个组织拥有完全权限。无论如何，正如我们在本决定中详细指出的，申请人提供了大量证据，反映她直接执行涵盖业务几乎每个方面的不符合资格的运营任务。相比之下，几乎没有支持性证据证明

受益人主要被免除这些职责，并主要管理组织内某一特定基本职能。提交的证据表明，更有可能的是受益人主要在履行各种职能而非管理这些职能，即使申请人证明她在监督组织内一项明确界定的活动。因此，所提供的证据不足以充分证明在提交申请时受益人担任职能经理。

基于上述理由，证据反映审理主任拒绝该申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人将根据延期申请在美国受雇担任管理身份。

命令：上诉被驳回。