JUN162025_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：38416947 日期：2025年6月16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）

申请人是一家建筑设备销售和租赁企业，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其首席执行官（CEO）的临时工作。1 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往美国，以经理或高管身份临时工作。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人将在美国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，本办公室将撤销该决定，并将此事项发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

I. 法律

为确立L-1A非移民签证类别的资格，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，以经理或高管身份连续雇用受益人一年。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。

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10月31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经理职位。

寻求延长涉及新办公室的L-1A申请的申请人必须提交：受益人在上一年度及在延长申请下的职责说明；描述新办公室人员配置及所任职位数量和类型的证据；其财务状况的证据；其在上一年度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资格关系的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(14)(ii)。

II. 分析

SCOPS认定申请人未能证明受益人将以该法第101(a)(44)(B)条（8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)）所定义的高管身份受雇，或者，以该法第101(a)(44)(A)条“ 经理能力 ”定义所设想的职能经理身份受雇。SCOPS的拒绝仅基于一项认定，即申请人在回应证据请求（RFE）时对受益人的职位描述作出了重大变更。

在上诉中，申请人主张所提交的两份职位描述并无重大差异，且SCOPS在确定受益人是否将以符合资格的高管身份受雇时，未能考虑全部证据和所有相关因素。申请人坚持认为此前提交的证据证明其符合延长L-1A身份的资格。

A. 撤销SCOPS的决定

虽然本办公室不同意申请人关于目前构成的记录已确立所寻求福利资格的主张，但本办公室同意SCOPS错误地认定申请人对受益人的职位描述作出了重大变更。由于该决定仅聚焦于这些被认为的重大变更，其并非基于对所有相关证据的审查，也未向上诉人提供关于对上诉问题具有实质意义的证据缺陷的充分通知。审理人员的书面决定必须解释拒绝签证申请的具体理由。参见8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另参见Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释拒绝动议的理由，以使当事人有实质机会在上诉中质疑该裁定）。因此，本办公室将撤销SCOPS的决定，并将此事项发回重审，以进行进一步审查并作出与以下讨论一致的新决定。

申请人是一家建筑设备销售和租赁公司，寻求雇用受益人作为其CEO。在支持信中，申请人提供了受益人职责的描述，表明其将分配给11个不同职责领域的时间百分比，每个领域分配其5%至15%的时间。申请人的信函还包括一份“ 典型高管决策 ”清单，这些决策将属于受益人作为CEO的职责范围，以及一份单独的叙述性描述，旨在表明该职位符合该法第101(a)(44)(B)条高管能力法定定义的所有要素。

在RFE中，SCOPS要求提供包括公司信函在内的其他证据，描述受益人的“ 典型高管职责及每项职责所占时间百分比 ”，但未涉及初始职位描述，也未解释为何其被认为不充分。在回应

RFE时，申请人提供了一份公司信函，列出13项“ 高管职责 ”以及受益人将在每项职责上花费的时间百分比，百分比在5%至10%之间。SCOPS拒绝了该申请，未评估任何一份职位描述或为支持申请而提交的任何其他证据，认定申请人提供了“ 关于受益人职责的不一致陈述 ”，使USCIS无法确定哪份陈述反映了其实际职责。

经重新审查，本办公室认定所提交的两份职责描述均传达了受益人作为公司高级雇员负责指导公司整体运营的职责，且并无重大差异。例如，申请人最初陈述受益人将监督与公司运营和业务活动相关的所有方面，并负责实施和修改战略政策、目标和程序。该描述还概括陈述了其负责指导公司的销售、财务和预算活动，以及其签署合同、建立商业关系和监督所有人员配置事项的权限。这些相同的职责领域均包含在回应RFE时提供的职位描述中。因此，记录不支持SCOPS关于申请人对初始描述作出重大变更或关于受益人职责的两份陈述存在实质性不一致的认定。

B. 发回重审的依据

在确定特定受益人的职责主要是经理性质还是高管性质时，USCIS将考虑申请人对工作职责的描述、公司组织结构、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、业务性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的因素。在此，如前所述，SCOPS的决定未反映对这些相关因素的考虑。

本办公室注意到，所提交的两份职位描述均过于笼统，未能充分说明受益人在申请人设备销售和租赁业务背景下日常将执行哪些任务。受益人作为高级雇员管理或指导企业这一事实，并不必然确立其符合该法第101(a)(44)条含义内以经理或高管身份作为公司内部调动人员分类的资格。由于SCOPS在拒绝申请时未讨论所提交职位描述的实质内容，申请人未被通知这一缺陷。

此外，记录中包含关于公司人员配置和结构的不一致信息，而SCOPS尚未处理。申请人在申请中称其在2024年10月提交时拥有五名员工，但提交的组织结构图却显示有八名员工。具体而言，最初的组织结构图将受益人描述为首席执行官，有三名直接下属：一名销售经理，下辖两名下属；一名运营经理，监督三个职位（其中只有一个已填补）；以及一名无下属的“ 行政 ”员工。该图表显示销售经理监督一个由一名员工和一名客户主管组成的“ 销售团队 ”，而运营经理监督一名技工。然而，申请人未提供证据证明向组织结构图上列为销售经理和运营经理的个人支付的工资。此外，最初向员工支付工资的证据表明，该技工以兼职方式工作（每周15小时），而被列为“ 客户主管 ”的个人最后一次收到工资是在2024年6月，且已不再在公司工资单上。申请人提交了截至2024年10月6日当周的工资单，显示公司仅向受益人、行政员工、销售团队员工和兼职技工支付了工资。因此，提交的组织结构图似乎未能准确反映申请提交时申请人的人员配置水平和结构。

兼职方式工作（每周15小时），而被列为“客户主管”的个人最后一次收到工资是在2024年6月，且已不再在公司工资单上。申请人提交了截至2024年10月6日当周的工资单，显示公司仅向受益人、行政员工、销售团队员工和兼职技工支付了工资。因此，提交的组织结构图似乎未能准确反映申请提交时申请人的人员配置水平和结构。

针对RFE提供的证据表明，截至2024年12月，申请人维持着相同的四名员工。然而，在回应SCOPS关于下属员工工作职责的要求时，申请人将“销售团队”员工的职位名称改为“销售和客户服务”，并将技工的职位名称改为“运营和维护”，赋予他们的职责似乎超出了最初提供的职位名称的范围。同时，申请人继续声称受益人监督一名运营经理，该经理监督公司的日常活动，尽管未提供证据证明其曾雇用最初组织结构图上描述为受益人直接下属的运营经理（或销售经理）。申请人未提供这些所称下属中任何一人的职位描述。

最后，在上诉中，申请人主张受益人的所有三名有记录的下属均为经理。它赋予了“销售和客户服务经理”、“运营和维护经理”和“行政经理”的新职位名称，但重新提交了相同的组织结构图，将这些人确定为“销售团队”、“技工”和“行政”。我们注意到，证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相对应，人为设置的下属员工层级和夸大的职位名称不具有证明力，不能证明组织足够复杂以支持高管或经理职位。虽然申请人提交了似乎是2025年3月的工资单文件，显示公司已雇用更多员工：它必须证明在提交时所有资格要求均已满足。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1), (12)；另见Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。申请不能在申请人根据新的事实组合变得符合资格后的未来日期获得批准。Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 175 (Assoc. Comm'r 1998)。

由于此事将被发回重审，SCOPS应审查记录中的证据，包括申请人的上诉，并可请求与受益人拟议的美国派遣相关的额外证据，包括证实申请人所称人员配置水平及其雇用将直接和间接向其报告的人员的证据。

最后，我们注意到，目前构成的记录不包含足够证据来证明申请人声称其是受益人最后外国雇主——一家哥伦比亚实体——的子公司的说法。

申请人提交了一封注册会计师的信函，称~-------~拥有其51个“投票单位”，而公司其余所有权由另外两家公司分别拥有33和16个单位。申请人的佛罗里达组织章程将这三家公司均列为成员，但该文件未提供关于有限责任公司所有权的更多细节。此外，申请人提交了一份股票证书，表明

其拥有“公司”的51股股份。然而，申请人组织为由成员拥有的有限责任公司，而非由股东拥有的公司。这引发了对所提交股票证书有效性的疑问。

作为申请人所称合格关系的通用证据，仅有限责任公司的成立证书或组织证书不足以确立对LLC的所有权或控制权。LLC通常有义务由成立地司法管辖区维护记录，列明成员的姓名、地址和所有权百分比。必须审查这些成员记录，连同LLC的经营协议、成员权益证书以及成员和管理会议纪要，以确定成员总数、每位成员的所有权权益百分比、管理人的任命以及成员让渡给管理人的控制程度。此外，申请人应披露与权益投票、利润分配、实体的管理和指导以及影响实体控制的任何其他因素相关的所有协议。Matter of Siemens Med. Sys., Inc., 19 I&N Dec. 362 (Comm'r 1986)。在此，申请人依赖其会计师的信函、一份“股票证书”及其组织章程来证明所称的合格关系，但这些文件不足以证实其声称的所有权。

III. 结论

我们撤回SCOPS关于申请人對受益人的职位描述作出重大变更从而 warrant 拒绝申请的认定。考虑到上述未在SCOPS决定中处理的缺陷，我们将此事发回重审，由SCOPS重新评估提交的证据，并确定受益人是否将以高管或管理身份在美国受雇，以及申请人是否证明了其与受益人的外国雇主的合格关系。SCOPS应就这些问题请求额外证据，并在发布新决定之前给予申请人合理的回应机会。

命令：决定被撤回。此事发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。