# MAR182026_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：40905728 日期：2026年3月18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）

申请人是一家医疗技术行业的咨询服务和解决方案提供商，寻求根据L-1A非移民类别（公司内部调动人员）延长受益人作为其副总裁的临时雇佣。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临时从事管理或高管工作。

SCOPS拒绝了该申请，认定申请人未能证明其将以管理身份雇佣受益人。申请人随后提交了合并的重新开案和复议动议，SCOPS予以驳回。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。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将支持上诉。

上诉中提出的唯一问题是申请人是否证明其将以管理身份雇佣受益人。1

“ 管理身份 ”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、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，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支；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。

1 申请人未主张其将以该法第101(a)(44)(B)条、8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)所定义的高管身份雇佣受益人。

申请人称，受益人作为副总裁，将继续管理与超大规模云服务公司（;;;;;in=c=lu=d=i=n=-..---------- 管理其_____,产品套件和._____ _.驱动的行业解决方案的数字产品管理，并监督这些领域的销售和客户增长战略及举措的实施。申请人解释称，她的角色涉及跨多个业务线和地区的战略和领导职责，并有一个结构化和多元化的团队支持。

SCOPS在其决定中强调，受益人的直接下属位于印度，并认定她“ 不能仅仅因为身在美国并为[申请人]和客户执行日常实操任务且没有直接下属，就符合L-1A公司内部经理的资格。 ”

在上诉中，申请人主张SCOPS未考虑其详细的解释和支持性文件，这些材料旨在证明受益人的直接和间接下属如何使她无需从事日常实操任务，尽管他们的工作地点在地理上分散。

申请人对SCOPS证据请求（RFE）的回复包括一封42页的信函，其中提供了：受益人角色、职责和具体职务的详细描述；关于其位于印度的直接和间接下属的角色、职责和教育资格的详细信息；关于十名主要位于美国的虚线汇报雇员的类似详细信息；以及相关的公司组织架构图。然而，SCOPS似乎基于以下结论对该信函中的信息不予采信：申请人对应申请时提交的职位描述做了重大变更，以及其认定职位描述“ 过于宽泛，无法传达 ”受益人在日常工作中所做工作的任何理解。

记录支持申请人的主张，即其未对受益人的职位描述做出实质性修改，例如改变其职责领域或分配给每个领域的时间量。SCOPS的相反结论似乎基于对职位描述的不完整解读，该描述在初始描述基础上增加了额外细节，但未改变基本职责或时间分配。

本办公室也同意申请人的观点，即职位描述并非过于宽泛，且充分传达了受益人日常工作主要是管理性质。记录未显示（如SCOPS所认定的）受益人将为雇主或其客户“ 执行日常实操任务 ”，或她没有可用的下属来执行与其职责领域相关的实操任务。如记录中所述并支持的那样，这些职责需要对产品、合作伙伴关系和销售战略及举措进行更高层次的监督，而非参与向客户销售或交付解决方案。

申请人还提供了受益人每位直接、间接和虚线汇报下属的详细职务描述，以及关于她如何通过结构化沟通、使用协作工具和仪表板、委派实操任务以及使用时区优化工作流程来监督和控制下属的可信解释。申请人的解释得到了内部公司文件的佐证，这些文件证明受益人使用

这些技术来监督其地理上分散的团队，该团队包括位于美国的间接下属以及SCOPS所提及的印度团队。

SCOPS还认定受益人不能符合“ 人事经理 ”2的资格，因为其职位描述表明她将仅分配20%的时间用于“ 团队管理 ”职责。受益人的“ 团队管理 ”职责仅限于管理招聘和雇用流程、在其他人事相关领域行使自由裁量权、设定绩效目标和进行绩效评估，所有这些均属于该法第101(a)(44)(A)(iii)条规定的合格管理职责。然而，正如申请人在上诉中强调的那样，受益人对下属人员日常监督和控制的职责并不限于这些“ 团队管理 ”任务。相反，她的监督职责贯穿于其整个职位描述中，因此本办公室可以认定，她超过一半的时间很可能从事对下属经理、主管和/或专业人员的监督，符合该法第101(a)(44)(ii)条。3

最后，记录还表明受益人在申请人组织内管理一个业务部门，并且她对其拥有权限的活动的日常运营行使自由裁量权。见该法第101(a)(44)(i)和(iv)条。总体而言，记录表明受益人将履行“ 管理身份 ”法定定义中规定的高层职责，并且她很可能主要履行这些管理职责，而非与其他雇员一起执行普通实操活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

基于上述讨论，申请人已以优势证据标准证明其将以管理身份雇佣受益人。因此，本办公室将支持上诉。

裁定：上诉获支持。

2“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。见该法第101(a)(44)(A)条。人事经理须主要监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，而职能经理主要管理组织内的“ 基本职能 ”。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。
3 受益人的直接下属包括一名助理副总裁、高级经理、经理、高级产品分析师和高级医疗保健业务分析师。