MAR242022_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：19793307 日期：2022年3月24日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请表

申请人是一家资产管理公司，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民类别，继续聘用受益人为其“ 北美分销主管 ”1。参见《移民与国籍法》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。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明其将在美国以管理或高管身份聘用受益人。此事现由本办公室审理上诉。在上诉中，申请人主张其已履行举证责任，证明受益人将以高管身份受聘，并声称审理主任未对提交的证据给予充分权重。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。《移民与国籍法》第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。行政上诉办公室（AAO）对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo'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，连续一年聘用受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职位。《移民与国籍法》第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管身份继续为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

1 申请人还将所提供的美国职位称为“ 北美业务发展主管 ”，并在提交的公司信函和组织架构图中互换使用这些职位名称。

二、以高管身份在美国受聘

需要解决的问题是，申请人是否证明其将以高管身份聘用受益人。申请人始终主张拟议职位符合高管身份的法定定义，并在上诉中澄清其不寻求以管理身份作为替代方案来确立资格。

“ 高管身份 ”是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；并且仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的一般监督或指导。《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条。

要符合 L-1A 非移民签证类别的高管资格，申请人必须证明受益人将履行《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事高管职责，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高管性质时，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在企业中的实际职责和角色的因素。因此，本办公室将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质和人员配备水平的证据。

A. 工作职责

申请人表示，受益人作为北美业务发展主管，“ 将继续主要负责为[申请人]的客户寻找、构建和管理信贷投资机会，并提供战略领导以支持该地区的扩张计划，包括在[美国]建立适当的团队。 ”

申请人的初始支持信函包含 17 项工作职责清单。申请人强调了其中 14 项职责，并表示这些被强调的任务占受益人时间的 90%，属于高管性质。所主张的高管职责包括：

• 制定、完善、实施和指导涵盖区域-渠道覆盖的战略业务发展计划，并负责其实施的各个方面，包括扩大和深化与现有客户的关系，以及与潜在客户开发新的业务举措。
• 利用对投资团队的了解，为设在当地办公室的专业投资能力确定潜在招聘人选……

• 作为“球员/教练”领导业务发展团队，通过识别和完成新的业务机会以及培养与现有客户的关系来增加管理资产。
• 作为 FINRA 注册监督负责人，确保[公司]的行为符合 SEC 和 FINRA 监管机构的精神和文字。
• 全国期货协会关联人员。
• 持有 63、7、3 和 30 系列考试认证，其中 30 系列被授予“分支机构办公室经理”身份。
• 有效地向潜在客户传达投资理念、流程、策略和业绩……
• 指导北美的投资理念、流程、策略和业绩
• 为战略产品开发和管理以及[公司]更广泛的分销思路提供意见。
• 利用行业知识识别和利用新兴销售趋势，并提供战略方向和领导力，以加速[公司]在北美的资产增长。
• 帮助制定和推动[公司]及其投资能力的品牌知名度。
• 为支持北美销售工作的适当营销材料的设计和内容做出贡献。
• 与外部服务提供商……以及内部支持团队（包括财务、法律和合规部门）建立并保持牢固的工作关系。
• 根据需要准备并向全球分销主管和[公司]董事会提交销售报告。

申请人的初始信函包含一项解释，说明所提供的职位如何满足《移民与国籍法》第 101(a)(44)(B) 条“高管身份”法定定义的所有四个要件。审理主任随后发出了证据请求（RFE）和拒绝意向通知（NOID），为申请人提供了额外机会，以提供有关受益人职责及其分配给符合条件的高管任务的时间的补充信息和证据。

在回应 NOID 时，申请人提供了 11 项职责清单，列明受益人分配给每项职责的大致时间百分比，并重申所有列出的职责（需要其 90% 的时间）均属高管性质。这些职责包括：

1. 为[公司]的北美计划制定、完善、实施和指导战略业务发展计划，包括投资理念、流程、策略和业绩。（15%）
2. 监督并负责业务发展计划实施的各个方面，包括扩大和深化与现有客户的关系，以及与潜在客户开发新的业务举措。（15%）

3. 指导销售和业务发展组成部分以及业务发展团队职能的每一个方面……利用行业知识和执照制定、实施和指导北美的“ 市场进入 ”计划，以确保这些计划符合公司和行业标准。这些任务需要持有 63、7、3 和 30 系列考试认证。（15%）
4. 领导业务发展团队，通过识别和完成新的业务机会以及在投资过程的各个方面培养与现有客户的关系来增加管理资产。（10%）

申请人表示，其余每项职责各需占受益人5%的时间，包括：建立并维护与外部服务提供商及内部团队（财务、法务与合规）的工作关系；为营销材料的设计与内容作出贡献；协助制定并实施品牌认知；向潜在客户有效传达公司的投资理念、策略与业绩；编制并向全球分销主管提交销售报告；担任全国期货协会（NFA）的关联人士；以及，以其作为FINRA注册监督负责人的身份，确保公司依照SEC和FINRA法规执行其业务拓展流程。

在驳回申请时，审理主任认定，受益人的职位描述包含若干与向客户营销和销售申请人服务相关的非管理性任务，以及一些未得到充分解释的任务。审理主任还强调，所提交的描述仅涵盖受益人90%的时间，因此USCIS无法认定剩余10%将分配给管理层级职责。如下文进一步讨论，审理主任并非仅以受益人的职位描述为由驳回申请，而是在整体审查证据时考虑了所提交的职位描述。

在上诉中，申请人强调受益人的“ 主要职责 ”是为区域业务拓展团队建立框架，包括公司在该地区运营所需的政策、程序、流程和规程。申请人主张，其无需证明受益人的100%时间都将分配给管理层级职责，并声称其提交的仅涵盖其90%时间的描述并不妨碍认定其职责主要具有管理性质。此外，申请人主张审理主任“ 忽视 ”了所提交的职位描述，且未解释为何这些描述不足以达到本案适用的优势证据证明标准。

申请人负有举证责任，证明受益人将履行《移民与国籍法》第101(a)(44)(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层级职责，且受益人将主要从事管理性职责，而非与其他员工一同从事操作性活动。在此，申请人提交了具有证明力的解释，说明受益人的美国职位如何满足“ 管理层级 ”法定定义的各项要素。记录表明，受益人最初于2018年被调往申请人的新办公室，拥有设立、构建和发展其业务拓展或“ 分销 ”部门的权限，该角色涉及适当层级的权限。然而，申请人也将该职位描述为预期担任“ 球员兼教练 ”，受益人将花费部分时间履行与其领导的

业务拓展团队成员相同的操作性职责。例如，在提交申请时，申请人表示其将“ 继续主要负责为[申请人]的客户寻找、构建和管理信贷投资机会，并提供战略领导以支持该地区的扩张计划，包括在美国建立适当的团队。 ”虽然我们不质疑受益人在其权限范围内提供战略领导的权限，但审理主任就其将直接从事客户相关活动及属于“ 管理层级 ”定义之外的其他任务所花费的时间提出了合理质疑。

因此，尽管申请人继续主张受益人90%的时间分配给管理性职责，但我们同意审理主任的认定，即其所述的“ 扩大和深化与现有客户的关系 ”、“ 与潜在客户开发新的业务举措 ”、“ 识别并促成新的业务机会以及培养与现有客户的关系 ”以及向“ 潜在客户传达投资理念、流程、策略和业绩 ”等职责表明，其将从事与业务拓展部门相关的操作性活动，而非将这些活动委派给其他员工。申请人还在其信函中表示，其将监督其部门内的“ 销售、营销和业务拓展 ”分支机构，但未在所提交的组织架构图中标明这些独立分支机构（或任何现有的营销或销售人员）。具体就营销活动而言，申请人称受益人亲自为营销材料的设计和内容作出贡献并协助实施品牌认知，审理主任将这些职责认定为非管理性任务。最后，我们同意审理主任的意见，即受益人的某些职责界定不清。例如，我们无法确定担任NFA“ 关联人士 ”或维护与外部服务提供商及内部支持团队的工作关系涉及哪些管理层级任务（如有）。根据申请人分配的百分比，上述非管理性职责可能占受益人高达45%的时间，而其10%的时间仍未说明。如果受益人可能将超过一半的时间用于非管理性职责，则申请人未能证明该职位主要具有管理性质。

审理主任的决定未对受益人的职位描述进行冗长讨论，但如上所述，该决定将众多职责认定为不符合条件，且并未反映审理主任如申请人所称“ 忽视 ”了职位描述。在上诉中，申请人继续主张受益人将其90%的时间分配给管理性职责，并正确指出其只需证明受益人主要从事此类职责。然而，申请人并未具体质疑审理主任关于该描述包含众多非管理性职责且此类职责需要受益人大量时间的认定，而该认定得到记录的支持。

受益人将主管某一业务部门并对该部门行使自由裁量权这一事实，并不必然确立其符合以管理层级身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求职位的职责“ 主要 ”具有管理性质。《移民与国籍法》第101(A)(44)(B)条。在此，根据所提交的受益人职位分解，审理主任提出了合理理由，质疑受益人是否更有可能将其时间主要用于管理性职责。此外，如下文进一步讨论，审理主任指出，记录未充分证明据称支持北美

业务拓展部门（及受益人职位）的国内和国际员工，这些员工通过履行与该部门日常运营相关的操作性、行政性及其他非管理性任务来提供支持。

B. 人员配置与组织结构

如果将人员配置水平用作判定个人是否以管理层级身份行事的因素，我们会考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见《移民与国籍法》第101(a)(44)(C)条。在作出此认定时，我们将考虑关于同一合格组织内关联实体的员工直接或间接支持申请实体需求的主张。然而，如果申请人提出此类主张，其负有举证责任，提供具有证明力且相关的证据，证明此类员工的存在及其所提供服务的性质。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。
申请人于2018年注册成立，为一家被描述为“ 欧洲最大的国际资产管理公司之一 ”的公司的子公司。申请人表示，其设立是为了满足偏好本地化存在的现有和潜在美国客户的需求，并提高公司发展这些客户关系的能力，同时在北美提升其品牌和产品的认知度。在2020年7月提交本申请时，申请人表示其在美国拥有 名员工（常驻其 和 办公室），并计划在 设立一个地点，预计将额外雇用最多35名员工。

申请人一直主张，“ 其组织复杂性和人员规模足以支持且有能力支持受益人担任符合条件的行政职位。 ”其解释称，其商业模式要求以“ 全球方式 ”处理客户需求，而这种方式“ 包括（专业和非专业）员工、主管、经理及其他高管作为一个单位、一个部门、一个组织运作，即使这些团队成员分布在全球各地。 ”因此，尽管申请人承认“ 在美国只有少数员工 ”，但其强调“ 受益人部门在全球的员工……处理其职位的非行政职责 ”，并“ 每天 ”提供“ 行政和专业支持 ”。

如上所述，申请人初始支持信中所列拟议工作职责表明，受益人将领导一个“ 业务发展团队 ”，并与财务、法务和合规等内部团队保持“ 工作关系 ”。在同一封信中，申请人还表示受益人将监督“ 销售和营销经理及员工 ”，并提到北美业务发展部门内设有单独的“ 销售、营销和业务发展 ”分支部门。申请人还提到，一旦该办公室开设并配备人员，受益人将“ 支持监督和管理 ”该办公室的人员。最后，申请人表示受益人将获得两名员工的“ 直接支持 ”：北美机构客户战略总监和北美业务发展副总监。

为支持其主张，申请人提交了组织架构图、受益人一名直接下属的录用通知书，以及其2020年第一季度的IRS表格941（雇主季度联邦税申报表）副本，该表显示截至2020年3月，该公司在两个美国办公室共雇用了七名员工。

尽管申请人在提交时提交了九份组织架构图，但其中只有两份包含受益人的美国职位。一份图表显示他向驻西班牙的“ CDO Americas ”汇报，该人还监督驻[已隐去]的拉丁美洲销售总监。另一份图表显示受益人监督两名驻[已隐去]的员工（北美机构客户战略总监和一名副总监）。2 申请人未提交任何图表支持其关于受益人监督“ 销售和营销经理及员工 ”以及北美业务发展部门内单独的销售、营销和业务发展分支部门的陈述，图表也未标明该[已隐去]办公室之外有任何员工在该部门工作。

申请人提供了一份2019年5月签发给机构客户战略总监的已签署录用通知书副本，表明他将在[已隐去]向受益人汇报，但未提供任何当前证据证明支付给该员工的工资。其初始证据还包括一名驻[已隐去]员工的2019年5月工资单，根据所提交的组织架构图，该员工向拉丁美洲销售总监汇报，而非向受益人汇报。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，其未提交关于受益人将直接或间接管理的人员的充分文件。审理主任要求提供一份组织架构图，显示公司的组织结构和人员配置水平，以及受益人直属部门或事业部的结构，包括其下属的姓名、职位名称和职责摘要。审理主任还列出了申请人可提供以佐证其人员配置水平和受益人下属雇用情况的证据，包括工资汇总表、IRS表格W-2和州季度工资报告。

作为回应，申请人重新提交了初始申请时包含的相同组织架构图，并新增了一份描绘“ 北美业务发展团队 ”的图表。新图表显示受益人为“ 分销主管 ”，有三名直接下属，包括先前确定的两名员工以及第三名职称为“ 机构客户战略总监 ”的员工。该图表还显示两个拟设但未填补的“ 机构销售支持 ”职位。新图表表明受益人向全球机构分销主管（一名驻伦敦的员工）汇报，而非向初始图表中描绘的“ CDO Americas ”职位汇报。随RFE回复附上的公司信函称受益人向“ CCO ”汇报，该职位未出现在任何已提交的图表中。申请人未解释其汇报结构的任何变化以说明这些不一致之处。

2 申请人未解释其他已提交组织架构图的相关性，其中两份描绘了“ 美国投资组织结构 ”。受益人未被主张在申请组织的美国投资部门工作，其职位也未出现在这两份图表中。其他几份图表显示了新[已隐去]办公室员工与[已隐去]办公室之间拟议的汇报关系，未包含受益人的职位或任何看似在北美业务发展部门工作的员工。

尽管审理主任要求，组织架构图未包含也未附有受益人下属员工的职位描述，也未标明美国境内或全球组织内任何支持所提供职位或北美业务发展部门的间接下属。相反，申请人重申受益人将获得“ 其国际部门的全力支持 ”，且“ 当地员工和全球运营团队将免除其履行运营和行政职责 ”。申请人未针对审理主任要求公司佐证其声称的美国人员配置水平并记录支付给受益人下属工资的请求提供任何额外证据。

在审查申请人对RFE的回复后，审理主任发出了NOID（拒绝意向通知），其中解释了为何证据不足以证明受益人将如何被免除履行与北美业务发展相关的运营职责和其他非行政职责。

具体而言，审理主任告知申请人，许多已提交的组织架构图未标明受益人的职位，因此未显示其在组织层级中的位置。此外，审理主任指出，虽然部分组织架构图包含受益人的职位，但就其监督的直接下属人数提供了相互矛盾的信息。审理主任还认可申请人关于组织内其他本地和全球员工将免除受益人履行非行政任务的主张，但强调申请人未在组织架构图中包含来自“ 国际部门 ”的任何“ 全球支持人员 ”，也未标明任何直接或间接向受益人汇报的其他员工（纽约办公室之外）。审理主任认可由关联公司雇用下属并不构成不合格，但强调申请人负有解释和记录组织内汇报结构的举证责任。此外，审理主任告知申请人，其对RFE的回复未包含任何美国员工或“ 国际组织 ”员工的职位描述，以证明此类员工免除了受益人履行不合格职责。最后，审理主任强调，尽管获得机会，申请人未提供向受益人下属员工支付款项的证据。

作为对NOID的回应，申请人称受益人免于履行不合格职责，因为“ [他]和美国办公室依赖[公司]网络内的全球经理、主管和支持人员网络来执行这些任务 ”，且因为他领导已提交组织架构图中描绘的“ 高级专业人员 ”。申请人重新提交了先前提交的组织架构图，其中一份显示受益人向西班牙的“ CDO Americas ”汇报并有两名直接下属，另一份显示他向驻[已隐去]的“ 全球机构分销主管 ”汇报，有三名现任和两名拟设直接下属。申请人未进一步回应NOID中提出的问题，包括缺乏关于受益人下属所履行职责的信息、已提交组织架构图的不一致之处、缺乏与被主张免除受益人履行不合格任务的“ 全球支持人员 ”和“ 国际团队 ”相关的证据，以及缺乏支付给受益人直接下属和其他美国员工工资的证据。

在驳回申请时，审理主任指出，申请人的答复并未回应补正通知（NOID）中列出的证据缺陷，因此未能推翻审理主任的认定，即申请人未履行其举证责任，证明受益人将如何免于将大量时间用于履行不属于行政能力法定定义范围内的运营及其他职责。

在上诉中，申请人主张此前提交的组织结构图突出了受益人的直接和间接下属，并坚持认为他“领导一个多学科、跨组织的团队”。此外，申请人强调其提交了申请人集团的年度报告，该报告突出了业务的性质和范围，并展示了其“全球存在”。申请人主张，美国公民及移民服务局（USCIS）的《裁决官现场手册》规定，除“边缘性或存疑案件”外，法规不要求为L-1申请提交大量支持性证据。

申请人还提交了额外证据，包括受益人声称的一名下属的简历（此前未提供该下属的任何支持性文件）、一封新的人力资源信函（其中提供了初始组织结构图上所示两名I类下属的薪资和奖金信息），以及一个未指明职位的职责清单。如上所述，申请人已有两次机会补充与受益人的下属员工相关的证据记录。在此情形下，即申请人已被通知证据存在缺陷并已获得回应该缺陷的机会时，AAO将不接受在上诉中首次提供的证据。Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988); Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。

基于上述程序历史，我们同意审理主任的认定，即申请人未履行其举证责任，未能就其组织结构和人员配置水平提供一致的解释和证据，也未解释受益人的下属员工所履行的职责。此外，记录支持审理主任的结论，即没有足够证据支持公司关于受益人将被当地员工以及“全球经理、主管和支持人员网络”免于“履行运营和行政职责”的主张。

如上所述，申请人主张，根据8 C.F.R. § 214.2(1)(3)的适用法规，其没有义务提交具体的支持性证据来证实其关于拟议雇佣的陈述。

裁决要求我们确定申请人是否已证明受益人将以行政能力受雇。“优势证据”标准要求证据证明该主张“可能为真”，其中“真实性”的确定基于每个个案的事实情况。Chawathe, 25 I&N Dec. at 376（引用 Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)）。真实性的确定不能仅凭证据的数量，而应凭其质量。因此，在依据优势证据标准裁决申请时，审理主任必须审查每项证据的相关性、证明价值和可信度，无论是单独审查还是在全部证据的背景下审查，以确定待证明的事实是否可能为真。Id.

与确定申请人是否已通过优势证据证明受益人资格相一致，审理主任可以要求提供额外证据。法规规定，申请人应提交审理主任在其自由裁量权范围内认为必要的额外证据。要求提供证据的目的是获取进一步信息，以澄清在申请提交时是否已确立所寻求福利的资格。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(8) and (12)。因此，法规某些部分规定了可用于满足申请人举证责任的具体证据类型这一事实，并不排除USCIS合理要求提供证明性证据和支持性文件以证实受益人的资格。此外，8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(viii)的法规规定，申请应附有“ 审理主任在其自由裁量权范围内认为必要的其他此类证据 ”。

如上所述，当前裁决要求在审查受益人是否以行政能力受雇时审查全部证据，包括受益人的职位描述、公司的组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。

申请人强调其描述了受益人的工作职责、提供了组织结构图，并提交了公司的年度报告作为其“ 全球存在 ”的证据。申请人坚持认为，该证据应被视为足以通过优势证据证明受益人将以行政能力受雇。然而，如上所述，支持信函中包含的职位描述表明，受益人将大量时间用于非行政职责，以至于不清楚其截至提交之日的职责是否主要为行政性质。包含受益人职位的组织结构图并未一致地标明其在公司整体层级中的位置或直接向他汇报的员工人数，且未附有证明申请人在提交时雇用了谁以及这些员工履行了什么职责的证据。最后，尽管我们会考虑关于申请人国际组织内其他员工履行直接或间接支持受益人职位并使其免于履行非行政职责的职责的主张，但申请人有责任提供相关且证明性的证据来支持其主张；仅仅证明公司如年度报告所示具有“ 全球存在 ”并不足以满足这一责任。因此，审理主任要求提供额外证据是合理的，且在法规明确允许的自由裁量权范围内。

申请人始终主张，受益人将对其新设立的美国业务的业务发展活动拥有行政权力，并将继续监督这些活动的增长。然而，这里的问题不是受益人权力的范围，而是所有相关因素综合起来是否表明受益人将主要履行行政职责。基于上述理由，我们认定申请人未证明受益人的资格。因此，上诉被驳回。

III. 先前批准

正如审理主任所承认的，受益人此前曾获得L-1A身份，授权其为申请人担任所提供职位工作。尽管此前已有资格认定，但申请延长申请有效期的举证责任仍由申请人承担。See Section 291 of the Act。每份非移民申请提交都是具有单独记录的单独立案程序。在作出法定资格认定时，USCIS仅限于该单独程序记录中包含的信息。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。此外，先前的资格认定是由美国驻阿姆斯特丹领事馆作出的，该领事馆于2019年10月根据申请人已获批的L blanket申请向受益人签发了L-1签证。USCIS官员会考虑但不遵从美国国务院先前作出的资格认定。3

IV. 结论

基于上述理由，申请人未证明其将以行政能力雇用受益人。

命令：上诉被驳回。

3 我们还注意到，USCIS此前批准了代表受益人提交的L-1A“ 新办公室 ”申请。"新办公室"申请可获批不超过一年的期限，并可根据8 C.F.R. § 214.2(1)(14)(ii)的法规予以延长，该法规要求申请人证明其一直在经营业务并已发展到能够支持管理或行政职位的程度。2019年6月，USCIS在一年“ 新办公室 ”期限结束时驳回了申请人延长受益人L-1A身份的请求，I。