MAR242026_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

案由：41680058 日期：2026年3月24日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格1-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人自述为建筑材料和五金销售商，寻求根据L-1A非移民分类（公司内部调派人员）临时雇用受益人在其新办公室I担任总裁。移民和国籍法（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调派至美国临时从事管理或高管工作。

服务中心运营处（SCOPS）以多项理由拒绝了该申请。SCOPS认定申请人未能证明其已获得足够场所容纳新办公室。SCOPS进一步认定，申请人未能证明受益人在国外受雇担任管理或高管职务，或其在申请获批后一年内将在美国受雇担任管理或高管职务。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事中的问题重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在申请获批后一年内将在美国受雇担任管理或高管职务。由于申请人基于此理由不符合资格，我们无需且因此保留对以下事项的认定：其是否已获得足够场所容纳新办公室，以及受益人在国外是否受雇担任管理或高管职务。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976) (per curiam)（裁定：机构无需对最终决定不必要的问题作出“纯咨询性认定”）。

1“新办公室”一词指在美国经营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不超过一年内支持高管或管理职位。

I. 法律框架

在涉及新办公室的申请中，为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合资格的组织必须在受益人申请入境美国前三年内，连续一年雇用受益人担任管理或高管职务。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身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。Id.

申请人必须提交证据，证明新办公室将能够在一年内支持一个管理或高管职位。该证据必须证明申请人已获得足够的实际场所容纳其运营，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规模。See generally, 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

II. 一年内在美国以高管身份受雇

需要处理的唯一问题是，申请人是否证明受益人在申请获批后一年内将在美国受雇担任高管职务。申请人不主张受益人将受雇担任管理职务。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇担任高管职务。

“ 高管身份 ”指在组织内的任职，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；在酌情决策中行使广泛自由裁量权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

在新办公室申请的情况下，我们审查申请人的业务和招聘计划，以及业务将充分增长以支持受益人在预期高管身份下工作的证据。申请人负有举证责任，证明其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高管性质的职责的程度。因此，我们在分析拟议高管职位是否基于申请人在一年期间内的预期人员配置水平和发展阶段而合理时，考虑全部证据。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)。

在审查特定受益人的高管身份时，我们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描述受益人将履行的职责，并表明此类职责是否属于高管身份。See 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

申请人称其外国雇主是制造和贸易高质量建筑材料和五金工具的专家，例如石膏灰泥、预拌灰泥和干墙螺丝。申请人表示其计划将这些产品引入美国建筑市场。申请人解释称，受益人的“ 战略愿景、领导力以及在业务、财务、技术和营销职能方面的广泛专业知识[将]推动公司的竞争力、运营卓越和可持续增长。 ”申请人提交了受益人在美国的以下职责：

• 了解政府政策，制定人力资源计划，并专注于组织增长。建设技能型团队，确保法律合规，入职专业人员，提供支持，并促进有凝聚力的工作文化以促进公司成功。——其时间的20%
• 指导财务决策，确保财务健康，与行业专家联系，并选择财务工具。监督财务管理，改善增长，并确保法律合规。监督公司战略并确保监管合规。通过趋势分析和市场研究提供见解。——其时间的15%。
• 与董事和招聘经理互动，了解日常挑战，优先考虑业务需求，并提高运营效率。鼓励团队内的持续学习和知识分享。监督并确保所有业务运营的顺利运作。——其时间的5%。
• 管理IT运营并监督基础设施的功能性和合规性。——其时间的10%
• 制定并实施战略营销举措，以提升品牌知名度、产生潜在客户并支持全国销售工作。利用各种渠道提高品牌知名度并推动参与。——其时间的10%。
• 识别扩张机会并提升公司认可度。内部协作以定制满足客户期望的解决方案并确保业务连续性。领导季度业务审查，涵盖指标、分析、趋势、挑战和改进建议。——其时间的10%。
• 制定销售策略，以获取新客户、保留和扩展美国现有账户。——其时间的10%。
• 监督活动的演讲者选择、招聘和管理，确保高质量的演示。确定增加参与的途径，衡量新合作伙伴关系的参数，并领导战略会议以促进业务连续性。——其时间的10%。

申请人提交的受益人职责描述不能可信地证明其在其运营第一年内将主要履行高管级别的任务。申请人未充分详细说明受益人在第一年内将履行的高管级别职责，包括其在此期间为成功启动新业务运营将完成的任务。例如，申请人未具体说明其将实施的人力资源计划、其将作出的财务决策、其将监督的法律或监管合规，或其将改善的运营效率。同样，申请人未详细说明其将

发展的持续学习、其将建立的业务运营、其将监督的信息技术运营，或其将实施的战略营销举措。申请人也未描述其将制定的品牌战略、其将定制以确保业务连续性的解决方案、其将接触的新客户，或其将寻求的增加参与的途径。

申请人就受益人提供的职责描述是笼统的，含糊地提及可适用于任何行业或企业任何高管的职责，且几乎未提及其具体业务或第一年将如何启动。该职责描述也未能充分阐明受益人在第一年末的日常高管级任务。此外，申请人未充分说明受益人将如何在一年内主要摆脱从事不符合条件的运营性任务。值得注意的是，受益人的职责描述讨论了与“董事和招聘经理”的互动，但不清楚申请人指的是哪些董事和经理。尽管我们不期望申请人详述受益人的每一项高管级任务，但缺乏这一细节导致对其是否会在第一年内主要履行高管级职责存在重大不确定性。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于高管性质的重要指标，否则满足定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

B. 商业计划与预计人员配置

当新企业成立并开始运营时，法规认识到，负责筹建运营的指定高管将从事通常不由高管级员工履行的各种活动，且往往无法履行全部符合条件的职责。为在第一年运营期间符合L-1非移民分类资格，法规要求申请人披露拟议的业务性质和美国投资规模，并证明拟议企业将在申请获批后一年内支持一个高管职位。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。该证据应表明对企业将取得成功并迅速扩张、从发展阶段迈向全面运营抱有现实预期，届时将有一名实际高管主要履行符合条件的高管级职责。

申请人提供了一份预计组织结构图，反映其将在第一年后聘用一名下属业务发展经理和一名办公室主管，由受益人监督。为受益人拟议下属列明的职责是笼统的，提供的可信细节很少，与其所主张的职责十分相似。例如，申请人称业务发展经理将负责制定和实施销售策略、建立与关键客户的关系以及监督营销活动。然而，与受益人含糊的职责十分相似，业务发展经理的职责可适用于任何行业、任何发展阶段的任何公司中的任何类似员工。业务发展经理的职责几乎未详细说明申请人拟议的业务、其声称的第一年发展、将创建的营销活动或将要瞄准的关键客户。申请人为拟议的办公室主管提交了同样笼统的职责，称其将负责未加解释的“监管合规”，并负责管理办公室采购和库存以及日常办公室运营。

此外，申请人未提供充分的商业计划以可信地证明其将在第一年内充分发展，从而支持受益人担任高管。申请人称外国雇主将向新企业投资200,000美元，而受益人将另外提供100,000美元。然而，申请人几乎未说明该投资将如何用于在第一年成功启动业务。尽管申请人提交了收入预测，但对其预计的第一年收入数字几乎未提供客观支持，也未说明其第一年将面临的成本，亦未说明投资金额如何足以支付其第一年开支。事实上，申请人提交的文件证据显示，截至申请提交之日，外国雇主仅提供了15,000美元，且未充分证实其关于将向新企业投资共计200,000美元的主张。同样，申请人未适当证实受益人将向新企业另外投资100,000美元。为在第一年运营期间符合L-1非移民分类资格，法规要求申请人证明美国投资规模，并证明拟议企业将在申请获批后一年内支持一个高管或管理职位。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(v)(C)。

申请人笼统的商业和营销计划可适用于任何行业的任何公司。申请人列出了其将采取的建立业务的笼统步骤，例如与关键利益相关方会面、处理供应商合同、开展市场调研、确定零售商和承包商、制作公司网站以及建立客户和分销商渠道。然而，其几乎未提交第一年的实际详细商业计划，以证明其将在一年内充分发展从而支持受益人担任高管。总之，申请人就其计划和发展的第一年主张提交了大量内容，却几乎未提供客观支持。申请人必须通过独立、客观的证据指明真相所在，以解决记录中的不一致和模糊之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

如前所述，申请人主张受益人将在一年内受雇担任高管。“ 高管身份 ”一词的法定定义侧重于个人的高级职位。根据该法，受益人必须有能力“ 指导管理 ”并“ 制定 ”组织或其重要组成部分或职能的“ 目标和政策 ”。该法第101(a)(44)(B)条。为表明受益人将“ 指导管理 ”组织或该组织的重要组成部门或职能，申请人必须说明该组织、重要组成部门或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其总体目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或作为所有者或唯一管理雇员“ 指导 ”组织、重要组成部门或职能而被视为该法意义上的高管。受益人还必须行使“ 广泛的自由裁量决策权 ”，且仅接受“ 组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导 ”。同上。高管通过控制管理级或较低级别高管雇员的工作来指导组织、重要组成部门或特定组织基本职能的管理。参见2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。另见BlueStar Cabinets, Inc. v. Jaddou, No. 21-10116, 2022 WL 4364734, at *7 (5th Cir. Sept. 21, 2022)（裁定“ ‘ 指导组织管理 ’必然包括指导组织的经理。 ”）

申请人未充分证明申请人（受益人）在申请获批后的第一年内可能以高管身份行事。如前所述，申请人为受益人提供了笼统的职责描述，就其第一年期间及第一年末的实际日常高管级任务几乎未提供可信细节。申请人还提交了含糊且缺乏支持的第一年商业计划，未能证实其可能发展到需要在申请获批后一年内要求受益人履行主要属于高管性质的职责的程度。申请人阐述的高管级任务和职责可适用于任何行业、任何发展阶段的任何企业的任何高管。其还提交了不充分的第一年招聘预测，未能证明其将在第一年监督下属经理或较低级别高管雇员。

基于上述理由，申请人未证明受益人将在申请获批后一年内受雇担任高管。

裁定：上诉被驳回。

通知：本裁定构成此事的最终决定。提交动议不会推迟该决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留的外国人，或原本不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发I-862表（出庭通知）而根据该法第240条面临驱逐程序。该程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其未来无法获得签证或其他移民福利。