# OCT072025_02D7101 · 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：39701314 日期：2025年10月7日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家定制家具设计与制造公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，在其新办公室1临时雇用受益人担任家具组装及人员准备主管。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

SCOPS基于多项理由拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人：1）在其申请入境前的三年内曾在国外连续受雇一年；2）曾在国外以管理或高管身份受雇；以及3）将在一年内于美国以管理或高管身份受雇。此事现因上诉提交至本办公室。8 C.F.R. § 103.3。

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，本办公室将驳回上诉。

一、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，合格组织必须在受益人申请入境美国前的三年内，以管理或高管身份雇用受益人连续一年。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。同上。

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，并披露拟设立实体的性质和范围

1“ 新办公室 ”一词指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不超过一年内支持一个高管或管理职位。

、其组织结构、其财务目标以及美国投资的规模。参见一般规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、以管理身份受雇于外国雇主

申请人并未主张受益人在国外以高管身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否以管理身份受雇。

“ 管理身份 ”指在组织内的任职，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；监督和控制其他监督、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；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。本法第101(a)(44)(A)条。

在审查特定受益人主张的国外管理身份时，本办公室将审查申请人对国外工作职责的描述。申请人对国外工作职责的描述必须清楚说明受益人履行的职责，并表明该等职责是否属于管理身份。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

为符合L-1A非移民签证分类中经理的资格，申请人必须证明受益人履行了本法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的高级别职责。如果记录未能证明国外职位满足所有四项要素，本办公室无法认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明国外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主要从事管理工作，而非与其他国外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国外职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑申请人对国外工作职责的描述、外国公司的组织结构、受益人在国外的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人在国外业务中的实际职责和角色的因素。

申请人表示受益人作为外国雇主的承包商工作，并在申请中对其角色说明如下：

[受益人]监督定制家具的生产、修复和组装。他为高规格活动协调并执行家具组装，例如[已隐去]。他培训并管理了一个团队，以确保最高质量

并考虑及时交付。他凭借一丝不苟的工艺和产品管理技能巩固了其在行业中的声誉，以维持客户满意度。

SCOPS随后发出证据请求（RFE），要求申请人提交一封来自受益人主张的外国雇主的信函，说明其在国外的管理职位，包括其典型管理职责及其用于每项任务的时间百分比。SCOPS进一步要求申请人澄清受益人如何监督其他监督、专业和管理雇员的工作，以及他是否有权雇用和解雇其下属或建议类似的人事行动。SCOPS还要求申请人提供绩效评估，以证实其对外国雇主的人事权限。

作为回应，申请人表示外国雇主与受益人有着“ 长期合作伙伴关系 ”。申请人提交了一封外国雇主的信函，称其于2014年与受益人建立合作伙伴关系，“ 以设立我们的展厅 ”，并指出他“ 带来了木工方面的专业知识，培训并指导我们的团队安装这一对我们店铺开业至关重要的空间。 ”申请人强调了受益人20年的木工经验、其“ 卓越的技术专长 ”及其“ 根据我们团队的具体需求调整指导的独特知识分享能力 ”。外国雇主表示，受益人“ 引入了至今仍在使用的创新技术，简化了服务并确保了我们的运营质量。 ”申请人还提交了受益人同事的推荐信，其中一封此类信函表明受益人培训该同事为外国雇主工作，“ 带他进入客户家中进行测量、规划家具，并[教他]如何设计、测量、建造、组装和交付符合客户期望的家具。 ”同样，另一封来自另一名外国雇主雇员的类似信函称，受益人教他基础知识，“ 从完成家具构造到操作封边机 ”，向他展示“ 如何进行精确细致的收尾，确保部件在过程中不受损坏。 ”

在认定申请人未能证明受益人在国外以管理身份受雇时，SCOPS强调受益人拥有自己的公司，且证据反映他并非其主张的外国雇主的雇员。SCOPS进一步表示，申请人未提交所要求的受益人国外职责描述。

在上诉中，申请人提交了额外文件，声称这些文件证实受益人主张的国外管理身份受雇，包括其与外国雇主之间的承包商协议以及外国雇主向受益人支付月度款项的证据。申请人还提交了受益人的国外职责描述，反映其用于每项任务的时间百分比。

然而，如果特定证据此前已被要求提供，或属于法规、规章或表格说明所要求的初始证据，本办公室可以拒绝考虑上诉中提交的新证据。如果受影响方已被告知具体的证据要求、获得了提供证据的合理机会，且该证据在应提交时对受影响方而言是合理可获得的，本办公室无需考虑此类证据。参见Matter of Furtado, 28 I&N Dec. 794, 801-02 (BIA 2024)（拒绝考虑新证据于

当申请人已被告知所需证据并获得合理机会提供该证据时，可提起上诉（引用 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)）。SCOPS 在 RFE 中明确要求申请人提交一封由其声称的境外雇主出具的函件，说明其在境外的管理职位，包括其典型管理职责以及其在各项任务上所花费时间的百分比。申请人在其 RFE 答复中未提供这一特别要求的境外职责说明，因此，我们不会在上诉中予以考虑。

无论如何，申请人未能充分证明其在为境外雇主作为承包商在境外工作期间主要从事管理职责。申请人强调，其在境外为境外雇主从事与家具安装项目有关的非符合资格的运营性任务，包括在客户现场进行测量，并与境外雇主的员工一起为客户提供服务。受益人是否为管理人员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。见该法第 101(a)(44)(A) 条。在此，申请人未能可信地记录受益人的境外职责中有多大比例为管理职能、多大比例为非符合资格的运营性职责。申请人讨论了受益人参与行政或运营性任务的情况，但未充分量化其在这些职责上相对于符合资格的管理任务所花费的时间。因此，我们无法确定受益人在境外受雇期间是否主要从事管理人员的职责。见 IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

相比之下，申请人未能充分阐明和记录受益人在境外的符合资格的管理职责。例如，申请人未详细说明和记录其设定的时间表、其制定的安全标准、其实施的标准操作程序、其建立的质量标准，或其在受雇于境外雇主期间所协调的物流和部门。具体细节显然是判断受益人的境外职责是否涉及管理职责的重要标志，否则满足定义就只是重复法规条文的问题。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108 (E.D.N.Y. 1989), affd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。事实上，所提交的受益人与境外雇主之间的合同表明，其作为承包商为境外雇主工作，主要向其客户提供服务。例如，境外雇主在上诉中提供的收据反映，这些付款是用于“ 计划家具的组装/拆卸 ”。SCOPS 还直接要求提供受益人的人事权限证据，包括绩效评估或其他类似证据，而申请人未提供。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的歧义，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

即使受益人可能在境外组织内履行了一些管理任务，其管理或指导境外业务一部分的事实并不必然确立其符合该法第 101(a)(44)(A) 条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为管理性质。同上。受益人可能对境外雇主的某些日常运营行使了自由裁量权，并在自由裁量决策方面具备某种必要程度的权限；然而，仅凭境外职责不足以证明其在境外的实际职责在性质上主要属于管理性质。

B. 人员配置

申请人未指明其在为境外雇主提供服务期间所声称的下属，但表示其监督和管理“ 与定制橱柜和安装相关的流程 ”。申请人在上诉中提供了一份职责说明，声称受益人从事了“ 战略领导、运营管理、团队监督和质量保证 ”。申请人还表示，受益人指导组装和安装团队的工作，并为其提供技术培训。

“ 管理身份 ”的法定定义允许“ 人事管理人员 ”和“ 职能管理人员 ”两种。见该法第 101(a)(44)(A) 条。人事管理人员须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性员工的工作。与“ 管理人员 ”一词的通常理解相反，法规明确规定，“ 一线主管不因其监督职责而被视为以管理身份行事，除非其所监督的员工为专业人员。 ”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，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(3)。2

申请人未能充分证明受益人在境外受雇为人事管理人员。申请人含糊地表示，受益人在为境外雇主作为承包商工作期间监督组装和安装团队。然而，申请人几乎未提供其在境外所监督下属的细节，也未说明这些下属是监督人员、专业人员还是管理人员，而这是 SCOPS 在 RFE 中所要求的。事实上，如上所述，受益人似乎主要在与申请人的组装和安装团队一起从事非符合资格的运营性任务；因此，其似乎很可能是一线运营级别员工的监督者。此外，申请人未提供任何支持性文件以证实受益人对境外雇主的员工拥有人事权限，而且其在作为承包商期间是否对这些员工拥有人事权限也值得怀疑。再次，申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的歧义，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 582, 591-92。因此，申请人未能充分证明受益人受雇于境外雇主担任人事管理人员。

基于上述理由，证据反映 SCOPS 拒绝该申请是正确的，因为申请人未能充分证明受益人在境外以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

2 申请人主张受益人在受雇于境外雇主期间监督下属，且并未主张受益人符合职能管理人员的资格。因此，我们拒绝分析受益人是否有资格作为职能管理人员。

通知：本决定构成本事项的最终决定。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，或在其他方面不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发 I-862 表格（出庭通知）而根据该法第 240 条面临驱逐程序的启动。这些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。