OCT272025_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：39839493 日期：2025年10月27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）

申请人是一家饮料分装设备及用品批发商，寻求根据 L-1A 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其总裁。见《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。申请人主张其符合新设办事处资格。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性质的工作。

SCOPS 否决了该申请，认定记录未能证明：(1) 受益人曾在美国境外以管理或高管身份受雇；以及 (2) 申请人将在申请获批后一年内于美国以管理或高管身份雇用受益人。本事项现根据 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，须以优势证据证明其符合资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（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

在涉及新设办事处的申请中，要确立 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之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职务。本法第 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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使受益人具备在美国履行拟任职务的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。申请人必须提交证据，证明新设办事处将能够在一年内支撑一个管理或高管职位。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

二、分析

在整个程序中，申请人一直主张受益人在境外的职位以及在美国的拟任职位同时符合管理和高管资格。SCOPS 讨论了管理和高管身份的法规定义，并认定申请人未能证明受益人的任一职位符合管理或高管资格。SCOPS 进一步指出，申请人的人员配置水平与考虑任一类型的身份均相关。

提出申请的美国雇主必须提交证据，证明受益人在境外的受雇从事的是符合资格的职务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv) 和 (v)(B)。

“ 管理身份 ” 是指在组织内担任的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、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，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分支机构；在组织层级中处于高级别，或对所管理的职能拥有人事行动或人事职能的权限；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。

“ 高管身份 ” 是指在组织内担任的职务，其中雇员主要指导该组织或该组织的主要组成部分或职能的管理；确立该组织、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；并且仅接受来自组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。本法第 101(a)(44)(B) 条。

要证明受益人符合 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已经履行并将履行上述法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合任一法定定义中规定的全部四项要素，则申请人必须进一步证明受益人一直并将主要从事符合资格的职责，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)。在确定受益人的职责是否一直并将主要属于管理或高管性质时，本办公室考虑职位职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员分担以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业务中的实际职责和角色的因素。

如果将人员配置水平作为确定个人是否以管理身份行事的因素，本办公室必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

因此，本办公室将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关美国雇主和外国雇主的业务性质及其人员配置水平的证据。

受益人是~--------~的总统，该公司是申请人在印度的关联公司，出口饮料分装设备及用品和其他货物。1 受益人还拥有提出申请的美国实体及其外国关联公司的控股权益。在整个程序中，申请人将受益人在印度的职位及其拟任的美国职位描述为兼具管理和高管性质。申请人未明确区分这两种身份，而这两种身份有各自的法定和法规定义。随申请提交的介绍性书面论证意见指出，受益人“ 担任……关键的高管管理角色 ”，负有“ 高管管理职责 ”。

SCOPS 认定申请人未能履行其举证责任，证明受益人过去和拟任未来的职位符合管理身份或高管身份的要求。在上诉中，申请人在承认 SCOPS 关于申请人未能证明受益人在境外以管理身份受雇的结论后，表示：“ 请注意，我们已将该职位确定为高管职位。 ”但在同一段的后面，申请人称“ 受益人正在管理一项基本职能 ”，并引用了 Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)，该决定仅涉及管理职位，而非高管职位。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。见本法第 101(a)(44)(A)(i) 和 (ii) 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。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人的管理身份并非源自监督或控制下属员工，而是源自主要管理组织内的一项“ 基本职能 ”的情形。见本法第 101(a)(44)(A)(ii) 条。但在本案中，申请人多次声称受益人对 QSNAP 的经理和其他人员拥有权限。

本办公室将从受益人的职位描述开始，因为这是 SCOPS 决定的重点。

申请人于 2024 年 11 月提交了申请。申请人表示受益人将其 60% 的时间用于监督! !运营部门，40% 的时间用于监督行政部门。最初的职位描述主要由含糊、笼统的职责组成，包括以下示例：

- 提供富有远见的领导，为组织确立战略计划和目标，同时监督其日常活动。
- 监督总经理的工作……
- 监督行政主管的工作……
- 不断使公司的使命和愿景与其日常运营保持一致……

1 申请人主张! !也制造设备，但记录显示制造外包给“ 外部制造公司 ”。! !没有制造基础设施或人员。
2 在回应补件通知时，申请人在主张受益人在! !担任职能经理后紧接着声称：“ 毫无疑问，[受益人的职责]及其在外国公司的责任属于高管性质，符合 8 CFR § 214.2(l)(1)(ii)(C) [高管身份]的定义。 ”

- 为公司整体方向制定关键战略决策……
- 制定预算[并]监控支出……

SCOPS于2025年2月发出补件通知（RFE），称：“ 对受益人海外职责的描述含糊不清。 ”SCOPS要求提供更多细节，以说明受益人的海外职位如何满足管理或行政能力的监管要求。

申请人的回复基本包含了相同的工作描述，并加以注释，以显示受益人每周用于每项职责的估计时间。

SCOPS否决了申请，认定：“ 证据表明受益人一直直接参与海外实体的日常运营，一直与较低级别员工一起工作，因此并未主要从事管理工作。 ”SCOPS还指出，“ 提交的证据不足以表明海外职位属于行政性质。 ”

在上诉中，申请人坚持认为，所描述的职责表明“ 受益人是以行政身份管理和指导十（10）名下属员工，并监督海外公司的运营职能 ”，而较低级别员工处理“ 日常任务 ”。

我们同意申请人的主张，即所描述的职责通常涉及较高级别的职能，而非日常运营任务。但工作描述强调的是责任层级，而非受益人为履行这些责任将执行的具体任务。如果该企业缺乏支持此种能力的组织复杂性，对企业的控制并不必然确立某一职位根据监管定义属于主要管理或行政能力。受益人宽泛措辞的含糊工作描述，孤立来看，可能反映一般行政职能，但记录并未确立该工作描述准确反映了受益人在[已隐去]的实际职责。

具体细节显然是判断受益人职责主要属于行政还是管理性质的重要指标。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103 (E.D.N.Y. 1989), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。实际职责本身揭示了雇佣的真实性质。Id. at 1108。

行政人员通过控制管理人员或较低级别行政人员的工作，指导组织、主要组成部分或特定组织基本职能的管理。See generally 2 USCIS Policy Manual L.6(D), https://www.uscis.gov/policy-manual。QSNAP在提交申请时的组织架构图显示受益人权限下的以下层级：

- 总裁（受益人）
o 总经理
■ 采购经理
■ 销售与电子营销经理
- 助理销售与电子营销经理
- 数据分析专员
o 行政主管
■ 行政助理

该组织架构图表明，[已隐去]几乎完全由管理人员和其他高级别员工组成；在七名指定下属中，五人的头衔含有“ 经理 ”或“ 主管 ”一词。然而，记录并未充分支持对海外实体的这一描述。如下文所述，我们同意SCOPS的结论，即“ 受益人一直在监督较低级别员工 ”。与受益人一样，下属职位的行政或管理性质源于职责而非头衔。

总经理的工作描述包括“ [开]展市场调研 ”，这似乎是一项运营任务。工作描述还表明，总经理“ [领]导和管理一个由交易员、销售人员、营销人员和其他员工组成的团队 ”。但组织架构图未显示任何“ 交易员 ”。该图显示两名与销售和营销相关的人员，均具有管理头衔。申请人最初未提交这些职位的完整工作描述，但组织架构图中的简要描述如下：

销售与电子营销经理
- 销售策略制定
- 电子营销活动
- 潜在客户开发
- 客户关系管理
- 销售报告

助理销售与电子营销经理
- 协助销售策略制定
- 电子营销活动执行
- 潜在客户开发支持
- 协助销售报告
- 客户协调
- 其他行政任务

这些描述未具体说明在销售和营销方面所履行的职责。在具有管理头衔的职位下没有任何下属员工的情况下，销售与电子营销经理及助理经理似乎本身在履行而非监督销售和营销职能。如果这些人是[已隐去]一线销售人员，那么他们并未管理任何销售人员或公司的销售职能，对这些职位的权限不属于行政级别。

申请人对RFE的回复包括一份更新的组织架构图，显示了提交申请时原始图表上没有的额外职位。我们无需详细考虑这份修订后的图表，因为申请人必须在提交申请时满足所有资格要求。See 8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。事后增加的任何管理职位并不反映提交申请时的情况。但我们将简要指出，修订后的图表增加了一个[已隐去]架构的营销经理和一名助理营销经理，但没有进一步的销售或营销人员具有非管理头衔。

非管理头衔。3 上述简要描述未变。在修订后的图表上，行政助理的职责与销售与电子营销经理的职责相同。

同样在回复RFE时，申请人提交了一份工作描述，表明销售与电子营销经理：

负责制定和执行全面的销售和数字营销策略……包括设计和实施电子营销活动……他还负责处理我们公司的网站。他主要负责从我们的在线数据库软件中生成和培育潜在客户……[并]通过CRM系统管理客户关系，分析绩效指标，与数据分析协作，创建引人入胜的内容，管理预算，并随时了解行业趋势。

另一份工作描述表明，助理销售与电子营销经理协助上述任务，并“ 通过电子邮件与所有潜在客户沟通，并生成潜在客户以转发给 ”销售与电子商务经理，后者“ 可以开始与客户打交道 ”。这些描述表明，两人都直接从事销售活动，而非监督记录中提到但从未记录的任何“ 销售团队 ”。与这一结论一致，2025年2月会议纪要表明，总经理、销售与电子营销经理、营销经理和助理营销经理都“ 从不同客户处接收出口订单 ”。申请人提交了2024年4月[已隐去]会议的纪要，表明受益人对所有员工进行了绩效评估。这一职责似乎更具监督性而非行政性。受益人还签署了各级下属的月度工资收据，同样表明存在一定程度的直接参与，而非通过管理层级进行更一般的、委托的监督。

申请人称，受益人的行政权限从其签署合同即可看出。为支持这一主张而提交的文件是受益人作为买方代表[已隐去]签署的销售订单。但在修订后的组织架构图上，比受益人低两级的“ 采购经理 ”据说负责“ 谈判合同 ”和“ [管]理采购活动 ”。

在上诉中，申请人提交了归因于两位大学教授的专家意见信。一位[已隐去]的教授断言受益人的职位属于行政性质；一位[已隐去]的教授认为该职位既属行政又属管理性质。这些信件依赖申请人在申请时提交的受益人职责描述。在缺乏可信、独立证据的情况下，这些信件无法解决将这些职责与记录中其他材料相比较时出现的问题。此外，这些信件引用的是RFE回复中的[已隐去]修订架构，而非申请提交日存在的架构。如上所述，修订后的图表和架构无法为资格目的证明提交申请时的组织结构。而且，这些信件未引入对上诉结果具有实质意义的新信息。

3 新聘用营销经理的工作描述表明该个人直接向受益人报告，而修订后的组织架构图显示营销经理向总经理报告。

在审查受益人的管理或行政能力时，美国公民及移民服务局会审查全部记录，包括对受益人职责及其下属雇员的描述、雇主业务的性质、雇员的雇用与薪酬情况，以及任何其他有助于完整理解受益人在企业中实际角色的相关事实。证据必须证实受益人的职责及其下属的职责与其在组织结构层级中的位置相符。组织必须证明其足够复杂，足以支撑一个行政或经理职位。如果一个人的主要职责属于一线主管的职责，则不得仅凭其监督职责就认定其以管理身份行事，除非其所监督的雇员属于专业人员。参见该法第101(a)(44)(A)(iv)条。

在本案中，记录的整体情况不支持得出受益人在 的直接下属是主管、经理或专业人员的结论。相反，记录表明受益人的直接下属执行企业实际的日常销售、营销和行政任务。部分提交的职位描述表明这些职位要求学士学位，这与8 C.F.R. § 204.5(k)(2)中“ 专业 ”的定义一致，但记录并未充分证实这一主张。

记录中的不一致之处还就申请的其他方面引发了更广泛的可信度问题。例如，记录中的一份组织架构图和职位描述表明，作为申请人的美国实体雇有一名主要技术员和一名助理技术员，其职责为“ [i]nstall machinery & air conditioning units（安装机械与空调设备） ”，尽管记录并未在其他方面表明申请人从事空调维护业务。记录中的发票和仓库库存清单未提及空调部件、安装、维修或维护。申请人的商业计划详细讨论了申请人当前和拟开展的业务活动及收入来源，除上述组织架构图的复制图像外，未提及空调维护。此类未解决的不一致之处可能就为支持申请而提交的证据的可信度和可靠性引发更广泛的问题。参见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)。因此，我们认定，申请人无法以未经证实的断言——即受益人的部分下属符合专业人员资格——履行其举证责任。

申请人未提供可信、一致的证据，证明存在足以将受益人提升至高于非专业雇员一线主管的监督职位的组织结构。申请人未能令人满意地证明受益人在 的职位根据相关法定定义属于以管理或行政为主。

上述结论决定了上诉的结果。因此，我们无需处理、因而保留有关受益人在申请人新办公室任职的其余问题。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定：对于对最终决定并非必要的问题，行政机关无需作出“ 纯属咨询性的认定 ”）。4

4 同时，我们指出，申请人就本事项提交的任何进一步文件必须证明作为申请人的美国实体在提交时符合新办公室的资格。新办公室是指已在美国境内开展业务

III. 结论

申请人未能以优势证据履行其举证责任，证明QSNAP以主要以管理或行政能力雇用受益人。因此，我们将驳回上诉。

命令：上诉被驳回。

通知：本决定构成本事项的最终决定。提交动议不会推迟决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(iv)。非法居留、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《出庭通知》而根据该法第240条面临遣返程序的启动。该等程序可能导致其被驱逐出美国，并可能使其丧失未来签证或其他移民福利的资格。

在美国境内不足一年。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。“ 开展业务 ”是指定期、系统和持续地提供商品、服务或两者兼有。申请人主张其于“ 2023年5月收购了一家已有的饮料分销业务…… ”，在德克萨斯州拥有“ 约250家便利店组成的初始客户群 ”。作为申请人的美国组织在一年半之后，即2024年11月初提交了申请。因此，申请人所主张的新办公室身份值得更仔细的审查。