OCT272025_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：40156905 日期：2025年10月27日

关于行政上诉办公室决定的动议

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家“ 新设办事处 ”，拟聘用受益人担任其总经理。该公司请求将其归类为L-1A非移民签证类别下的公司内部调任人员“ 高管 ”。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。跨国组织可为此类别下的合格外国人担保美国临时就业，前提是他们将担任高管或管理职务。同上。1

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外担任高管职务，且其将在一年内在美国担任同一职务。我们随后驳回了申请人提起的上诉。现本事项再次因复议动议提交至我们面前。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经审查，我们将驳回该动议。

复议动议必须证明我们先前的决定基于对法律或政策的错误适用，且该决定依据作出决定时诉讼记录中的证据是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。由于动议的范围限于先前的决定，我们将仅审查本程序中最新的一项决定。8 C.F.R. § 103.5(a)(1)(i)、(ii)。对于满足这些要求并证明符合所请求福利资格的动议，我们可以予以批准。

1 在涉及新设办事处的申请中，要确立L-1A非移民签证类别的资格，合格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。同上。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。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的规模。参见一般性规定，8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

在驳回申请人的上诉时，我们认定记录支持SCOPS的裁定，即受益人声称的国外高管角色证据不足。我们强调，受益人的职责反映其在国外既履行高管任务也履行非高管任务。我们指出，申请人未能证明其在国外受雇期间主要从事高管级别的职责。例如，我们注意到SCOPS要求提供关于受益人国外职责的更多细节，以及其每日各项任务所花时间的百分比。我们讨论了申请人未提交这一直接要求的证据这一事实。因此，我们维持了SCOPS的裁定，即申请人未能证明受益人在国外受雇担任高管职务。2

在动议中，申请人主张我们未适当考虑国外雇主首席运营官（COO）描述受益人职责的一封信函。申请人声称该信函证明受益人在国外主要从事高管工作。申请人进一步表示，我们不公平地侧重于受益人声称任务所分配时间百分比的缺失，且未能适当考虑全部证据，包括一份国外雇员名单及其职责。申请人强调，受益人的职责包括十五类高管级别的任务，并主张我们认定其若干职责属于运营性质是错误的。申请人声称所提供的证据清楚表明其指导了国外雇主的管理层，并以“ 纯粹高管身份 ”行事。

首先，我们不同意申请人在动议中关于我们错误地过度强调受益人声称的国外任务所分配时间百分比缺失的主张。举例而言，国外雇主的COO对受益人提供了以下职责描述：

[受益人]拥有运营其拥有公司的完全100%自由裁量权；他在所有自由裁量决策中拥有完全自主权：
- 批准并完成所有合同的交易；
- 批准员工的雇用和解雇；
- 监督所有管理15至45名员工的管理人员；
- 与其下属管理人员举行商务会议；
- 为公司确立目标，无论是扩大向客户提供的设计产品、访问位于不同地点的公司工厂，还是确保所有业务运营正常运转、工厂和生产经理完全掌控体力劳动、所有机械均报告为得到适当和定期维护、所有金属制品的生产均按计划产出；
- 他确定公司的新目标和指标；已作出将业务扩展至美国的决定并调查了美国市场；为[申请人]提供资金；
- 界定公司政策、产品、总体方向以及为客户提供的主要服务；

2 值得注意的是，我们拒绝处理受益人在申请获批后一年内是否将在美国受雇担任高管职务的问题，并保留了该问题。见 Immigration & Naturalization Serv. v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定机构无需对其最终决定不必要的问题作出“ 纯粹咨询性认定 ”）。我们在此继续保留该问题。

- 为项目和须在数月及数年内实现的总体目标设定截止日期。决定公司扩张；
- 以高管身份为特定时间段内的目标市场或客户制定经批准的市场营销和销售计划；
- 跟进所有部门，包括财务、采购、设计、生产和运输；
- 在需要时与客户直接沟通以安排付款、讨论项目截止日期问题；
- 审查销售报告和预算，然后比较实际收入与支出；
- 指导从事社交媒体营销、报纸、直接面试、出席与商界人士的主要活动等其他员工的工作。
- 对主要库存机器、激光切割、折弯等的采购作出最终决定。
- 在需要时与服务提供商的高管会面，以最终确定价格和服务类型，例如原材料供应商；
- 基于关键人员组建公司团队，公司将在数年内通过该团队得到提升；
- 在考虑所有必要物流的情况下，为主要办公室、车间、国际分支机构确立适当场所；
- 解决公司工作中可能出现的主要问题。在任何政府机构寻求与公司会面时代表公司。

申请人主张我们未适当考虑受益人的职责，并声称这些职责清楚确立了其在国外的高管角色。我们不同意。申请人提交了一份关于受益人在国外角色的通用职责描述。该国外职责描述含糊地讨论了各种高管级别的职责，但未就其在该国外企业内的实际日常任务提供有意义的细节。申请人提供的具体信息不足，且无支持性文件足以证实其在国外履行了合格的高管级别职责，例如其为公司确立的目标、其制定的指标、其实施的政策和主要服务，或其创建的市场营销和销售计划。同样，申请人未详细说明和记录其雇用的关键人员、其设立的主要办公室或车间、其为公司解决的主要问题，或其在政府机构面前代表公司处理的事项。缺乏细节和支持性文件以证实受益人在国外的合格高管职责尤其值得注意，因为申请人声称其自2012年以来一直担任该职务，即约十二年。具体细节显然是判断受益人的国外职责是否涉及高管职责的重要标志，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), aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

相比之下，在申请人就受益人职责提供细节的范围内，这主要表明其是一名与其下属一同专注于日常运营事务的雇员，而非为组织广泛设定目标和政策的高管。例如，受益人的职责中提及他批准并关闭所有合同、确保所有机械得到适当且定期维护，以及检查所有金属产品的生产按计划完成[着重号为原文所加]。同样，境外职责表明，其任务包括就付款和项目截止日期与客户沟通，以及决定采购“ 主要

库存”，包括激光切割机和折弯机。3 申请人还在为受益人提交的传记的其他部分表示，他是一名专门从事耐候钢及其他特殊金属设计创作的艺术家。值得注意的是，传记旁受益人的照片显示他正在对金属使用电动工具。因此，受益人境外职责中的一部分很可能专门用于与其提供金属加工服务或与其同事一同履行这些服务直接相关的、不符合条件的操作性任务。然而，令人质疑的是，申请人在回应SCOPS的证据请求时、在上诉时以及现在在复议动议中，均拒绝记录受益人的时间中有多少百分比用于高管层职责，而非不符合条件的操作性任务。4 相反，申请人仅声明受益人担任“纯粹高管”角色。再次如我们在先前的驳回决定中所讨论的，未能提交所请求的、妨碍实质性调查线索的证据，应成为拒绝该福利请求的理由。见8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。律师未经证实的断言不构成证据。见，例如，Matter of S-M-, 22 I&N Dec. 49, 51 (BIA 1998)（“书面论证意见、动议或上诉通知中的陈述不是证据，因此不应赋予任何证据权重”）。

正如我们在先前的决定中所强调的，受益人在境外是否担任高管，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”为高管职责。见该法第101(a)(44)(B)条。申请人未能可信地记录受益人的境外职责中有多少比例属于高管职能、多少比例属于不符合条件的操作性任务。境外描述讨论了受益人对行政或操作性任务的参与，但未充分量化其在这些职责上与符合条件的高管层职责上所花费的时间比例。因此，且如我们在先前的决定中已指出的，我们无法确定受益人在境外受雇期间是否主要履行高管的职责。见IKEA US, Inc. v. U.S. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

此外，记录中几乎没有书面证据表明受益人在境外履行符合条件的高管层任务；即，其设定广泛目标和政策并监督下属经理或较低级别高管雇员。例如，除其陈述外，申请人未提供任何证据来证实受益人向其声称的下属经理（包括声称的COO、工程与生产

3“高管身份”一词的法定定义侧重于个人的 elevated 职位。根据该法，受益人必须有能力“指导管理层”并“确立”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”组织或该组织重要组成部分或职能的“管理层”，申请人必须说明该组织、重要组成部分或职能是如何管理的，并证明受益人主要关注其广泛目标和政策，而非此类日常运营。个人不会仅因拥有高管头衔或因其作为所有者或唯一管理雇员“指导”组织、重要组成部分或职能而被视为该法下的高管。受益人还必须行使“广泛的自由裁量决策权”，且仅接受“来自高级高管、董事会或组织股东的总体监督或指导”。同上。高管通过控制经理或较低级别高管雇员的工作来指导组织、重要组成部分或特定组织基本职能的管理。见一般，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)（认定“‘指导组织管理层’必然包括指导组织的经理”）。

4 我们注意到，申请人本可自由提交重新开案动议并提交额外证据。

部门以及工厂经理委派任务。事实上，受益人的职责中提及其跟进所有“ 部门 ”，包括财务、采购、设计、生产和运输部门；然而，所提供的境外组织架构图未列出财务、采购或运输部门。同样，受益人的职责表明其任务包括指导其他从事营销的雇员，但境外组织架构图未反映任何营销雇员。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的差异和歧义，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

基于上述理由，我们认定，我们先前维持SCOPS拒绝该申请的决定符合适用法律和政策。申请人未证明我们先前的决定基于对法律的错误适用，也未证明受益人符合所请求福利的资格。因此，复议动议必须被驳回。

命令：复议动议被驳回。

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、或另有不可入境或可驱逐出境事由的外国人，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，并可能使其未来无法获得签证或其他移民福利。