SEP152025_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：39302480 日期：2025年9月15日

对服务中心运营处决定的上诉

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人是一家为食品和饮料行业供应营养补充剂的企业，寻求根据 L-1A 非移民公司内部调职者分类，临时雇用受益人担任其销售总监。见《移民与国籍法》（本法）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往美国，临时从事管理或高管工作。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请，认定记录未能证明申请人将雇用受益人在美国从事管理或高管工作。此事现依据 8 C.F.R. § 103.3 提交本办公室审理。

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)。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，本办公室将撤销该决定，并将此事项发回重审，以作出与以下分析一致的新决定。

一、法律

为确立 L-1A 非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“管理、高管或涉及专业知识”的工作。本法第 101(a)(15)(L) 条。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。申请人还必须证明受益人先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

“管理能力”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、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。

二、分析

如前所述，SCOPS 认定申请人未能履行其举证责任，证明其将在美国雇用受益人从事管理工作。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了相关的资格证据，未能充分解释驳回申请的理由，得出了错误的事实和法律结论，且未适用优势证据标准。

基于下文所述理由，本办公室将撤销 SCOPS 的决定，并将此事项发回重审，以进一步审议并作出新决定。

为证明受益人将从事管理工作，申请人必须证明其将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高级别职责。如果申请人证明其拟设职位满足法定定义中规定的所有要素，还必须证明该职位将要求其主要从事管理职责，而非与其他雇员一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。

在确定某一受益人的职责是否主要为高管职责时，美国公民及移民服务局（USCIS）将考虑申请人对拟设工作职责的描述、业务的性质和范围、公司的组织结构和人员配置水平、受益人的权限范围、受益人下属雇员的职责、组织内是否有其他工作人员使受益人免于履行运营职责和行政职责，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。

在此，SCOPS 的决定未反映对所有这些相关因素的考虑。相反，SCOPS 认定受益人不会从事管理工作，理由是提交的组织结构图显示受益人最初仅有两名下属。基于这一观察，SCOPS 得出结论：“ 看来受益人将主要参与实体的日常运营活动，而非管理贵企业的一项职能。 ”该决定也未处理申请人在回应证据请求（RFE）时提交的大部分证据。关于受益人的下属，SCOPS 指出，尽管申请人提交了教育文件、职位描述和向美国员工支付工资的证据，但申请人未提供证据证明这些下属与该组织的雇佣关系、他们履行的职责或其作为专业人员的资格。

尽管记录最终可能不支持受益人符合 L-1A 分类资格的结论，但该认定不能仅基于申请人在美国的人员配置水平，尤其是考虑到申请人一贯主张跨国

组织内的其他工作人员将支持美国职位。此外，如果将人员配置水平作为确定个人是否从事管理或高管能力的一个因素，USCIS 必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。见本法第 101(a)(44)(C) 条。

记录包括受益人拟设销售总监职位的多页职位描述、申请人和其外国母公司的组织结构图和员工名单、向员工支付工资的证据、受益人所称在美国和中国下属的职位描述、记录组织活动性质和范围的文件，以及旨在佐证受益人在外国实体履行职责性质的内部文件。审理主任未讨论其中大部分证据的证明价值，尽管其中许多是 RFE 中特别要求的。

因此，本办公室同意申请人的主张，即 SCOPS 在评估受益人是否会从事管理工作时，未充分处理其主张和证据。官员的书面决定必须充分解释驳回签证申请的具体理由。见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)。如果缺乏驳回的具体解释，且未充分通知提交的证据为何不足以确立资格，申请人就没有公平机会通过复议或上诉程序对驳回提出异议。参见 Matter of M-P-, 20 I&N Dec. 786 (BIA 1994)（认定决定必须充分解释驳回动议的理由，以使答辩人有机会在上诉中有效质疑该裁定）。在此，SCOPS 的决定未包含对记录证据的讨论，因此未解释为何该证据不足以满足申请人证明受益人将在美国从事管理工作的举证责任。

据此，本办公室将撤销 SCOPS 的决定，并将此事项发回重审，以进一步审议并作出新决定。在发回重审时，SCOPS 被指示评估所有先前提交的与受益人拟设美国雇佣有关的证据，以及申请人在上诉中提出的主张。

在提交申请时提交的一封信中，申请人表示受益人在其拟设的销售总监职位上将负责“ 扩大销售团队并指导[申请人]的内部销售、业务发展和销售部门 ”。申请人表示，其职位和工作职责将与其在外国母公司履行的职责“ 完全相同 ”。1 然而，两个职位的初始描述并不支持该主张。申请人最初表示，受益人在美国的职责将包括：确定年度单位计划和毛利润计划；为现有产品和新产品设定销售目标；维持销售量；通过辅导和纪律处分员工来维持“ 全国员工工作成果 ”；以及规划、监控和评估“ 工作成果 ”。然而，其表示受益人在母公司目前的职责包括销售和营销管理（25%）、运营和成本管理（25%）；合规管理（20%）、代表和利益相关者关系（15%）以及人员

1 申请人称，受益人在其母公司担任的职位是“ 海外销售与营销副总裁 ”，而外国公司的一封信函则称，受益人受雇担任该公司副总经理。母公司的组织架构图将其同时列为“ 销售一部 ”负责人和副总经理。

管理（15%）。尽管在销售管理领域存在一定重叠，但这两个职位似乎并不像所声称的那样完全相同。

尽管申请人在回应补证通知（RFE）时，针对SCOPS要求提供受益人拟议职责的更详细职位描述作出了答复，但该答复并未对申请时提交的五项职责清单作出详细阐述。相反，申请人提供了一份扩展后的职位描述，该描述与为受益人的海外职位所提供的描述基本完全相同，而该海外职位似乎并不延伸至指导美国境内的销售和业务发展部门。此外，外国母公司的组织架构图将受益人同时列为三个销售部门之一的负责人和整个公司的副总经理。有理由质疑，其以这两种身份履行的所有职责是否都会延续到其作为美国销售总监的角色中。基于上述情况，记录中对受益人美国角色的描述存在不一致，且未明确表明其权限范围。申请人声称美国职位将完全相同，但鉴于其声称公司内部调动所述目的与扩大美国销售活动有关，该主张未得到充分解释。

一个相关问题是，申请人一贯主张，受益人在担任美国销售总监后将继续监督同一批驻中国的营销和销售人员。如果申请人主张外国员工将为美国境内的管理或行政职位提供支持，则必须提交充分的证据和解释以支持该主张。参见 generally 2 USCIS Policy Manual L.8(C), https://www.uscis.gov/policy-manual。申请人提供了与外国员工有关的证据：包括其职位描述、工资记录和学历资格。然而，申请人未充分解释这些员工将为支持受益人的美国职责履行哪些任务，也未主张任何外国销售人员（包括欧盟、东南亚和亚太地区的区域经理）的职责延伸至美国市场。此外，虽然对其主张不具有决定性，但申请人未在其组织架构图中将外国员工列为受益人的直接或间接下属。因此，需要额外的证据和解释来证明此类员工应如所声称的那样被列入受益人拟议的下属之中，和/或他们是否会以其他方式使受益人免于从事与其扩大美国销售组织目标相关的运营和行政任务。

由于SCOPS尚未处理上述问题，其应给予申请人在作出新决定之前提交额外证据的机会。

III. 结论

基于上述理由，SCOPS的决定被撤回，本事项发回重审，以进行进一步审查并作出新决定。如果SCOPS最终拒绝该申请，新决定必须根据8 C.F.R. § 103.3(a)(l)说明拒绝的具体理由。

命令：决定被撤回。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。