DEC152025_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

案卷编号：40586051 日期：2025年12月15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）

申请人称其经营“ 旅游业务 ”。申请人寻求根据L-1A非移民分类，将受益人临时聘为其首席执行官（CEO），该分类适用于以经理或高管身份来美国受雇的跨国公司内部调任人员。见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

服务中心运营处（SCOPS）驳回了该申请，认定记录未能证明受益人将以高管身份在美国受雇。本事项现依据8 C.F.R. § 103.3提交本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其符合资格。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，本办公室将撤销该决定，并将本事项发回重审，以作出与下述分析一致的新决定。

首先，SCOPS未充分讨论受益人的职位描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)（要求提供受益人根据获批申请将从事的“ 服务详细描述 ”）。尽管SCOPS引用了受益人工作职责分解的部分内容，并大量引用了补件通知（RFE）中关于原工作职责分解的观察意见和缺陷，但该驳回决定未对申请人在RFE回复中提供的工作职责分解进行充分分析。然而，SCOPS认定受益人“ 不会主要从事该组织的运营或行政职责 ”，而是将“ 参与对个人的日常管理 ”以及“ 该组织的日常管理 ”。由于SCOPS仅重复了受益人工作职责分解的部分内容而未充分讨论其内容，上述认定的确切方式和依据并不清楚。此外，尽管SCOPS认定受益人“ 将直接与其下属及其任务互动 ”，但未解释为何这样做会妨碍受益人“ 专注于管理更广泛的组织 ”。

SCOPS还错误地认定申请人作出了重大变更，因其讨论了受益人通过增设行政部和财务部并为每个部门配备一名经理来扩展其组织结构的计划。尽管本办公室在确定申请人资格时不会考虑拟议的未来雇用人员（资格必须基于提交申请时存在的事实和情况），但申请人对未来组织变更的计划并不改变其原有的员工配置主张。1 因此，即使这些计划首次是在RFE回复中提出的，本办公室也不会将对此类计划的任何讨论视为重大变更。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求申请人在提交福利请求时确立所请求福利的资格，并持续至最终裁决）。

最后，SCOPS错误地将管理能力定义的要件套用于申请人的现有和未来员工：称销售与增长代表所履行的“大部分职责”将是运营和行政性质的，并进一步认定营销与品牌设计员工“也不以管理身份履职，因为其不以专业、监督或管理身份监督和控制下属，也不管理该职能。”2

由于SCOPS未正确审查证据，且提供的分析存在缺陷并与法定标准不一致，本办公室无法维持该驳回决定。尽管存在上述错误，目前构成的记录缺乏充分证据证明受益人的拟议职位将属于高管性质。3

作为初步事项，本办公室注意到，申请人未提供说明信，而是提供了一份详细的证据索引，列明了适用的监管要求和所提交的证据。尽管申请人讨论了其拟议的员工配置和受益人的拟议雇用，但未进一步讨论其提供的旅游服务类型或所服务的客户——企业还是个人——从而限制了本办公室在“旅游业务”背景下全面考虑该拟议职位的能力，该业务在提交本申请时由两名员工和一家会计服务公司组成。4

此外，申请人未能证明受益人的拟议职位将主要由高管职责构成，因为工作职责分解过于笼统，未能传达对受益人在申请人业务日常过程中实际将执行任务的实质性理解。例如，工作职责分解称受益人将领导营销战略，这将涉及“[考]虑我们的服务、品牌和因素”并专注于“特定营销细分市场并[使]用有针对性的营销策略来触达我们的目标受众”。它还称受益人将领导公共关系战略，这将要求

1 申请材料显示，申请人在提交申请时声称有两名员工，支持性证据包含两名员工的雇佣合同，并且在提交申请时关于申请人人员构成的任何讨论中都列出了两人的姓名。记录中还包含工资单证据，显示两名员工在2025年6月即申请提交时均受雇。
2 参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条，要求申请人证明签证申请的受益人符合管理或行政能力的法定标准。
3 申请人并未主张受益人将受雇于管理岗位。
4 记录中包含申请人2024年公司纳税申报表，显示收入超过4.6百万美元，但未支付员工工资或薪金。证据显示，尽管申请人在提交申请时有两名员工，但他们是直到2025年5月才被聘用，距本申请提交之日约三周。

受益人例如“分析我们的受众、确立目标……并改善结果以实现我们的目标”。实质上，职位描述传达了受益人对业务事项的裁量权，但除此之外内容含糊，几乎未提供受益人在申请人旅游业务日常过程中将执行的具体任务的信息。见2 USCIS政策手册，L.6(D)。

还值得注意的是，受益人拟议工作职责中有几项提到了在本申请提交时尚未填补的下属职位名称。例如，工作职责分解称受益人将通过保持有效沟通和鼓励员工之间“良好的工作关系”来指导和监督下属，包括最终将填补行政经理、运营协调员和财务经理职位的未来雇用人员。申请人在讨论受益人对申请人“财务健康”的监督时还提到了“运营协调员团队”，并在讨论谁将纳入有关“创新技术”的政策时提到了行政经理和财务经理。这些对提交申请时尚未填补职位的提及使本办公室质疑受益人工作职责分解的可靠性，以及其是否反映了提交时存在的事实和情况。见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。

总之，尽管记录缺乏充分证据证明受益人的拟议职位将属于高管性质，但SCOPS提供的分析存在缺陷，并错误地将管理能力的法定定义套用于受益人的下属。因此，本办公室将撤销该决定，并将本事项发回重审以进行进一步程序。

命令：撤销该决定。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

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、或在其他方面不可入境或可被驱逐的外国人，可能因签发表格I-862（出庭通知）而依据本法第240条面临驱逐程序的启动。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。