JUN102025_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

案由：38207152 日期：2025年6月10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）

申请人自述为一家批发企业，寻求以 L-1A 非移民分类临时雇用受益人担任其首席技术官（CTO），该分类适用于即将来美国以管理或高管身份受雇的跨国公司调任人员。《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）否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇且将在美国以管理或高管身份受雇。现本事项依据 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，须以优势证据标准证明其资格。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 Christo'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，因为申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。1 由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并特此保留申请人关于受益人在国外受雇的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出其所得结论所不必要的问题作出认定 ”）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不具备资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律

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之前的三年内，连续一年雇用受益人担任管理或高管职务，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。受益人还必须寻求临时进入美国，以继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供其服务，担任管理或高管职务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

1 尽管申请人将受益人的拟任职位称为“ 高管管理 ”，但申请人已澄清其主张依据的是管理身份的定义，且其并不主张受益人将在美国以高管身份受雇。

雇主或其子公司或关联公司提供其服务，担任管理或高管职务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

II. 分析

需要处理的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人拟任的 CTO 职位将属于管理身份。

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将履行本法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录不能证明所提供职位满足全部四项要素，本办公室就不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人确实证明所提供职位满足法定定义中规定的全部要素，申请人还必须证明受益人将主要从事管理职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。See Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定某一受益人是否将主要从事管理职责时，本办公室考虑申请人对该受益人的工作职责的描述、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企业中的实际职责和角色的因素。

在提交申请时，申请人提供了以下受益人拟任职责清单：

- 为首席执行官和董事长制定业务战略提供技术支持，并确保与公司战略目标保持一致。
- 制定并实施技术战略与规划。
- 领导项目管理与监督。
- 设计并定制运营系统。
- 监督质量保证与测试流程。
- 提供技术领导并管理技术团队。
- 确保所有运营中的安全与合规。
- 管理供应商与供货商关系。
- 促进客户互动与支持。
- 领导系统集成与软件开发。
- 推动创新与研发举措。
- 监督预算编制与资源分配。
- 监测市场与技术趋势。
- 有效管理风险。
- 维护完善的文档与报告规范。

提交申请时提交的组织结构图显示，受益人的拟任职位处于一个 13 人的人员编制结构中，该结构由位于层级顶端的总裁领导。该图显示，首席执行官位于层级中的下一级，监督受益人及另外两个职位——一个“ 会计与人力资源 ”职位和一名营销总监，该营销总监似乎还担任公司总裁一职。

该图进一步显示，受益人监督一名运营经理（其有两名下属）、一名产品总监（其有一名下属）和一名项目总监（无下属），但未提供任何细节说明受益人将如何管理其下属。尽管这些潜在下属在员工名册中按姓名列出，该名册包括每名雇员的入职日期和小时工资，但未提供有关这些雇员各自工作职责的任何信息。

在补件通知（RFE）中，SCOPS 指出了证据缺陷，并要求申请人提供证据证明受益人的拟任职位将如何满足构成管理身份法定定义的各项要素。SCOPS 要求提供工作职责摘要以及向受益人下属支付工资的证据。另外，申请人被告知，其可以提供证据证明受益人将管理某项职能而非人员，方式是证明拟管理的职能对组织至关重要，且受益人将主要管理该职能而非履行该职能的非管理职责。

作为回应，申请人提供了一份新的职位描述，列出并详细阐述了受益人的 12 项“ 主要职责 ”，其中似乎包括原始职位描述中所列的条目。申请人还重新提交了原始组织结构图和相应的员工名册，但未按要求提供受益人拟任下属的工作职责摘要，因此未能充分解释受益人将如何免于主要履行运营任务而主要从事管理性质的职责。

SCOPS 确认收到了申请人的回应和补充证据，但认定申请人未提供关于受益人下属的充分信息，例如其工作职责和资格，也未充分论述其职位与受益人之间的关系。

在上诉中，申请人称受益人 80% 以上的时间将用于履行管理职责，其中包括为设计部门和集成团队的四名管理下属提供领导。申请人重述了受益人最新的工作职责细分，主张受益人的职位描述“ 具体、明确，不模糊也不过于笼统 ”。申请人还提供了一份专家意见以及被描述为受益人直接和间接下属的六个职位的职位描述。基于下述理由，申请人的主张不具有说服力。

关于申请人提交下属雇员职位描述一事，由于申请人已被通知并有合理机会在回应 RFE 时提供该证据，本办公室不会在上诉中首次考虑该证据。See Matter of Furtado, 28 I&N Dec. 794, 801-02 (BIA 2024)（在申请人已被通知所需证据并有合理机会提供该证据的情况下，拒绝在上诉中考虑新证据）（citing Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764, 766 (BIA 1988)）；see also 8 C.F.R. § 103.2(b)(11)（要求在回应补件通知或否决意向通知时，所有证据必须一次性一并提交，仅提交部分所需证据将被视为请求依据现有记录作出决定）。

尽管我们已审阅了一位大学教授的专家意见，该教授具有“作为学术资历、专业经验、雇佣职位以及工商管理、管理及相关领域行业规范评估人的专业知识和经验”，但记录并未显示该个人在《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条所规定的管理能力法定定义方面具有相关专业知识。该信函主要包含与申请人资格主张相一致的 bare assertions（空洞主张），同时缺乏具体实例说明作者如何获得该法定定义的知识及其在申请人运营和受益人拟任职位背景下的适用。商业术语的教科书或通常理解不会取代该法定定义。此外，尽管我们有权酌情将作为专家证词提交的大学、专业组织或其他来源的陈述用作咨询意见，但我们没有义务接受该证据或可给予其较低权重。Matter of Caron Int'l, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r 1988)。

我们还指出申请人 RFE 回复信及其类似版本中的一处异常，申请人现提交该类似版本并标注了新日期，反映其为支持上诉而制作。两版信函均在签名行列出姓名 I ~，并表明该个人以申请人 CEO 的身份签署。我们注意到，包含在 RFE 回复中的组织架构图并未列出任何名为 ._____ 的人，尽管该图确实显示在组织层级顶端有一名，该个人被列为申请人的总裁兼营销总监，但未被列为 CEO。事实上，组织架构图将 列为 CEO 职位。这一未解决的异常引发了对回复信中所提供信息的准确性和可靠性的疑问。申请人必须通过独立、客观的证据解决所述差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

接下来，我们将处理在上述 RFE 回复信所含职位描述内容中观察到的模糊之处。例如，工作职责分解称受益人的技术支持和领导角色将涉及“跨职能协作”，这将需要“与高级管理层和部门负责人定期举行战略会议”。然而，高级管理层和部门负责人未被具体指明。鉴于新出现的关于申请人高级管理层的问题以及组织架构图缺乏具体指明的部门，这一缺陷尤为关键。为澄清起见，组织架构图显示受益人将监督一名运营经理、一名项目总监和一名产品总监，但不清楚这些职位是否构成“部门负责人”，因为申请人未说明这三人各自监督的组成部分是否代表组织内的部门。职位描述也未澄清受益人将通过“跨职能协作”寻求何种类型的投入。

此外，申请人未澄清在申请人业务背景下哪些任务构成制定和完善“长期技术战略”。职位描述未包含技术战略的实例，也未讨论下属在该模糊工作职责范围内支持受益人的角色。

接下来，申请人称受益人的运营领导角色将涉及“技术和工程部门的日常运营”。同样，组织架构图未具体指明技术部门或工程部门。尽管该图确实包含一个

“ 工程与售后 ” 职位，但该职位仅列出一名员工，且根据申请人的工资单文件，2024年9月（本申请提交时）担任该职位的个人的工作时间表与兼职雇佣相符，在两周期间内工作不超过66小时，最少50小时。因此，申请人似乎只能在技术和工程领域为受益人提供有限的人员支持，这使我们质疑申请人将如何免除受益人履行与其管理和确保技术和工程项目完成角色相关的底层运营任务。

履行运营职责也可能与分配给受益人的其他职责相关。例如，客户互动明确赋予受益人作为客户联系点的职责，从而表明履行运营任务是该职责的核心。尽管运营任务并非受益人系统设计与集成以及研究与开发各自角色的固有内容，但这两个角色都引发了关于受益人在非管理性工作职责中参与程度的问题。为澄清起见，受益人的职位描述称系统设计与集成（如同前述职责）涉及技术解决方案以及与其他团队协作收集需求。然而，记录不清楚谁将执行产生技术解决方案的 IT 工作，以及受益人将与谁协作。尽管职位描述称受益人在研究与开发中的角色将是 “ 领导努力 ” 发现新技术并 “ 监督 ” 正在进行的研究，但组织架构图未指明任何研究与开发支持人员。这一模糊之处再次使我们质疑申请人将如何免除受益人履行与领导研究与开发工作相关的底层非管理性职责。

我们注意到，“ 主要 ” 履行生产产品或提供服务所需任务的员工不被视为 “ 主要 ” 受雇于管理或行政能力。参见，例如，《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)和(B)条（要求 “ 主要 ” 履行所列管理或行政职责）；Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 604 (Comm'r 1988)。尽管如此，我们并非仅依赖受益人的职位描述来确定受益人拟任职位是否属于管理能力。

因此，我们转向申请人的人员配置，我们在受益人分配职责和申请人业务性质的背景下加以考虑。我们审查证据的整体，包括考虑拟议雇主的人员配置构成，以确定申请人是否有足够人员支持受益人担任将主要涉及管理性工作职责的职位。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)条。证据必须证实受益人的工作职责及其下属的职责与其在组织架构层级中的位置相对应；人为设置的下属层级和夸大的职位头衔不具有证明力，不能确立组织足够复杂以支持行政或管理职位。

在本案中，申请人声称提交时有10名员工，为支持该主张，其提供了员工名册，列出十名个人及其职位头衔、雇用日期和小时工资。然而，员工名册与申请人2024年第三季度工资报告及其2024年9月工资单登记册中的信息之间存在差异。

即，工资报告和工资单登记册均未显示申请人在2024年9月本申请提交时向十名员工支付了工资。参见8 C.F.R. § 103.2(b)(1)（要求资格必须在提交时确立）。相反，工资单登记册共列出六名员工，该信息与工资报告一致，工资报告显示尽管申请人在2024年7月以九名员工开始该季度，但在2024年9月最终为六名员工。且两份文件均未显示申请人在提交时拥有如申请表格所声称的十名员工。

在组织架构图所描绘为受益人直接下属的员工中，运营经理（显示为监督仓库和物流）和产品总监（显示为监督工程与售后职位）均未列在申请人2024年9月工资单登记册中。尽管两人均列在申请人的季度工资报告中，但均未列在2024年9月工资单登记册中，从而表明这两个职位在提交时并未填补。这使我们进一步质疑申请人在提交时以管理能力雇用受益人的能力，因为这样做将表明申请人拥有支持人员以免除受益人主要履行非管理性职能（例如监督仓库和物流事务或工程与售后事务）。鉴于被分配至这些下属职位的个人在提交时未获申请人薪酬，不清楚申请人是否拥有受益人管理所需的必要支持人员。参见《移民与国籍法》第101(a)(44)(A)(ii)条。

同样值得注意的是，在提交申请时，将受CTO监督的运营部门似乎并未配备充足的人员。具体而言，提交申请时提交的组织结构图分别将I[已隐去]和I[已隐去]列为仓库和物流职位。这两个职位被描述为运营经理的下属，而运营经理直接隶属于CTO。然而，申请人2024年9月的工资登记表未显示向[已隐去]支付任何报酬，且被列为仓库职位的个人在两周期间内被记录工作60小时，从而表明其工作时间安排与兼职雇佣相符。Cf 20 C.F.R. § 655.73l(c)(5)。

如上所述，记录中包含一份有缺陷的职位描述以及关于申请人组织层级结构的模糊之处。因此，记录不支持申请人的主张，即受益人作为申请人的CTO在管理一个部门或分支机构的过程中将主要履行管理职责。

III. 结论

申请人未能证明其将在美国以管理身份雇佣受益人。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。