MAR302026_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：40556917 日期：2026年3月30日

对服务中心运营处（SCOPS）决定的上诉

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1A 经理或高管）

申请人销售和分销加密货币挖矿硬件。申请人寻求继续临时雇用受益人担任其“ 首席运营官 ”（COO），依据 L-1A 非移民类别，该类别适用于前来美国以管理或高管身份受雇的跨国公司内部调职人员。1《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

服务中心运营处（SCOPS）拒绝了该申请，认定记录未能证明申请人在美国开展业务，或申请人将以管理或高管身份雇用受益人。此事现依据 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，须以优势证据证明其符合资格。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，因为申请人未能证明受益人的美国职位将属于管理性质。2 由于所认定的拒绝理由对申请人的上诉具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人关于其是否在美国开展业务这一问题的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和行政机关无须对作出其结论所不需要的问题作出认定 ”）；另见 Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

1 美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，申请人有一份已获批准的表格 I-140，外国工人移民申请（收件号：），该申请系为同一受益人提交。然而，如下文所述，如果事实不支持本办公室面前事项的有利结果，此前的批准不具有约束力。See 6 USCIS Policy Manual, F.4, https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-6-part-f-chapter-4。本办公室无须仅因可能存在错误的此前批准而在未证明资格的情况下批准申请或请愿。See Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)。
2 申请人的主张基于管理能力的定义。申请人并未主张受益人将在美国以高管身份受雇。

I. 法律

为确立 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，或担任需要专业知识（specialized knowledge）的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。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。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

该法第 101(a)(44)(A) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 管理能力 ”（managerial capacity）定义为组织内的一项职务，其中雇员主要：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支、职能或组成部分；
(ii) 监督并控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理该组织内的一项基本职能，或该组织的部门或分支；
(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则拥有雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和批准休假）的权力；如果没有直接监督任何其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言处于高级别；以及
(iv) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。一线主管（first-line supervisor）仅凭其监督职责不被视为以管理能力行事，除非所监督的雇员是专业性的（professional）。

II. 在美国以管理能力受雇

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在美国的拟议职位将属于管理性质。

为符合 L-1A 非移民签证类别中跨国公司内部调职经理的资格，申请人必须证明受益人履行了该法第 101(a)(44)(A)(i)-(iv) 条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明受益人的拟议职位满足全部四项要素，本办公室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性职责时，本办公室考虑申请人对该受益人拟议工作职责的描述、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。

本案记录包括若干封说明美国组织公司结构的信函，其中称作为本案申请人的控股公司通过三家全资美国子公司运营。申请人称，受益人通过监督各子公司实体的高管、董事和高级经理，“ 间接管理公司的全部员工队伍 ”，并补充称公司 “ 通过 ” 这些子公司 “ 招聘和雇用员工 ”，且受益人作为申请人的 COO，与公司 CEO “ 合作 ” “ 为公司设定目标、目的和战略，并监督公司的业务运营 ”。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。See Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。如下文所述，记录不支持申请人的主张。

为支持该申请，申请人提供了若干组织架构图以及受益人和申请人美国子公司雇员的工作职责分解。受益人的工作职责被归入六个一般类别之一，每个类别被分配一定的时间百分比如下：

- 20% - 制定[申请人]的商业战略和计划。
- 10% - 建立内部运营程序并确定流程改进领域。
- 20% - 建立[申请人]的组织结构，包括各子公司和部门的职责、职能和人员配置。
- 10% - 就雇用、晋升和解雇高级高管提出建议；审查和批准子公司和部门关于……高管和关键雇员的人事建议和决定。
- 10% - 建立和监督入职前培训和雇员培训计划、招聘计划、入职计划，以确保有效的招聘、入职、职业发展、绩效管理和留任。
- 30% - 指导公司的日常运营，以确保实现[申请人]的商业目标。

尽管每一类别都附有一份被视为 “ 具体职责 ” 的清单，但所列大多数项目过于宽泛，未能充分说明受益人在业务过程中将从事的活动类型，也未解释受益人将如何管理该组织。例如，上述两个类别要求受益人审查目标、战略和计划，但未具体讨论任何目标、战略或计划，无法为这些原本含糊的工作职责提供背景。另一类别中的职责表明，受益人将审查并随后制定和调整 “ 流程文档和标准操作程序 ”。然而，申请人未提供有关该组织具体流程和程序的任何细节，从而使人无法有意义地理解受益人在正常业务过程中将执行的基本任务。这也使本办公室无法理解该职位的真实性质，以确定其是否符合管理能力的监管定义。See section 101(a)(44)(A) of the Act。

换言之，除了传达受益人对申请人的计划和运营拥有一般性权限（她将通过审查手头事项并就此主持相关会议来行使该权限）之外，受益人的实际任务和对该组织的贡献并不明确。具体细节显然是判断受益人的职责是否主要属于行政或管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重复法规条文而已。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)。

如前所述，记录中包含若干组织架构图，描绘了申请人及其三家美国子公司。其中一张图提供一般信息，显示各实体之间的母子公司关系，并描绘了申请人的人员配置，其中包括一名CEO和下属的COO（由受益人担任）作为控股公司的唯一雇员。另一张单独的组织架构图描绘了[已隐去]的层级结构，该实体是申请人三家子公司之一，由其自己的CEO领导，该CEO监督分布于五个部门的员工。第三张组织架构图描绘了[已隐去]的层级结构，显示一名COO作为其负责人，其下是运营与维护总监，该总监监督三名高级经理。后一张图将COO和总监职位显示为“ 空缺 ”，从而表明这两个职位在提交申请时均为空缺。由于申请人未进一步讨论这些“ 空缺 ”职位，尚不清楚它们将如何影响受益人的角色和工作职责。例如，如果这些职位后来被填补，则不清楚受益人是否将对[已隐去]承担监督性的管理角色。此外，虽然申请人的组织架构图显示[已隐去]作为申请人的第三家美国子公司，但记录中并未包含该实体的组织架构图。

总体而言，上述组织架构图所描绘的领导结构使我们对受益人在该组织中的角色及其将履行的任务产生疑问。鉴于[已隐去]的职位描述所列职责与受益人的职责存在重叠，这一点尤其相关。例如，两个职位都负责制定战略和计划；“ 建立内部运营程序并确定流程改进领域 ”；“ 建立组织架构……包括职责、职能和人员配置 ”；以及审查和批准人事建议。尽管申请人表示受益人将在控股公司范围内而非像[已隐去]CEO那样在特定子公司范围内履行这些职责，但职位描述整体上的模糊性使得无法在受益人的职责与下属CEO的职责之间作出有意义的区分。

在回应补件通知（RFE）时，申请人提交了一份补充职位描述，其中列出构成受益人职位的五个组成部分：1）制定运营议程；2）制定程序；3）指导组织架构和人员配置；4）通过人事和培训指导管理层；以及5）指导财务运营和子公司的管理。然而，该职位描述同样模糊，对受益人拟议工作职责的说明有限。例如，关于受益人制定运营议程的职责，申请人称受益人制定战略并就“ 业务目标、计划和长期目标 ”作出决策，但并未详细说明受益人在L-1A

非移民身份下担任该职位期间计划作出或已经作出的战略或决策，申请人也未讨论受益人为达成这些决策所采取的行动。关于受益人制定程序的职责，申请人称受益人“ 制定公司的流程文档和标准操作程序 ”，并决定何时需要进行调整“ 以改进流程 ”。然而，未提供关于这些流程和程序的进一步信息，记录中也不包含受益人此前所作决策或其对该组织影响的证据。See Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

同样，申请人未解释受益人如何“ 监督组织的架构 ”，也未说明她在指导“ 架构和人员配置 ”的努力中已经或将会批准哪些人员配置计划；也不清楚组织的“ 架构和人员配置 ”是否属于在日常或每周业务过程中需要受益人关注的事项。尽管职位描述称受益人将通过“ 建立和监督入职前及员工培训项目 ”作为指导组织管理层的手段来影响该组织，但记录中不包含任何培训项目的证据，也未讨论监督这些项目所涉及的职责。如上所述，受益人目前正在该职位工作，因此申请人应当能够提供更具体的证据，而不仅仅是模糊的泛泛之谈。

此外，申请人援引合同审批的样本记录作为受益人决策权的证据，但这些文件并不能证明，作为合同上列为“ 责任人 ”的六个人之一，受益人的权限与同样被归类的其他五个人有何区别。这些文件至多表明受益人与另外五人一起在合同审批过程中拥有自由裁量权，但既不能将她的角色与其他被归类为“ 责任人 ”的人区分开来，也不能作为证据证明受益人将如所称那样以管理身份管理整个组织。See id; see also section 101(a)(44)(A)(i) of the Act。此外，尽管申请人在上诉时提供了四份销售和采购合同，但均非由受益人签署；相反，四份合同均由她的上级、申请人的CEO签署。

此外，受益人将管理或指导一项业务这一事实，并不必然确立其符合《移民与国籍法》第101(a)(44)条含义内以管理或行政能力担任公司内部调任人员的分类资格。根据法规，该分类资格要求职位的职责“ 主要 ”属于行政或管理性质。Sections 101(A)(44)(A) and (B) of the Act。尽管受益人可能对申请人的日常运营行使自由裁量权，并在自由裁量决策方面具备必要的权限水平，但她的实际职责可能并非主要属于管理性质。为作出这一认定，我们依赖关于受益人实际日常任务的具体信息，作为判断其职责是否主要属于管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重复法规条文而已。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41。

如上所述，记录中的职位描述缺乏足够细节，未能在申请人作为控股公司、拥有三家子公司以及由一名CEO和作为COO的受益人组成的两人员工的销售和分销业务背景下，充分披露受益人的角色和工作职责。申请人已在补件通知中被告知并有机会提供补充信息，然而补充证据同样过于模糊。

在上诉中，申请人声称其已提供“实质性证据”证明受益人将以管理能力受雇。鉴于上述缺陷，我们不同意这一主张。尽管上诉时提交的新证据表明申请人已重组其自身及其子公司的人员配置，但受影响方负有举证责任，须在提交申请时确立所请求福利的资格，并持续至最终裁定。8 C.F.R. § 103.2(b)(1); see also Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Comm'r 1971)（规定“国会并不意图使一项因受益人当时不符合资格而被适当驳回的申请，在日后受益人可能根据新的事实情况变得符合资格时获得批准。”）。由于新提交的证据呈现的是提交申请时并不存在的新事实，此类证据与证明提交申请时的人员配置和组织层级已确立申请人所寻求福利的资格这一目的无关。

如上所述，记录中关于受益人的职责及其在申请人组织层级中的角色存在缺陷和模糊之处。因此，记录不支持申请人关于受益人作为申请控股公司COO将主要履行管理职责的主张。

III. 结论

申请人未能确立其将在美国以管理能力雇用受益人。因此，上诉被驳回。

命令：上诉被驳回。

通知：本决定构成此事的最终决定。提交动议不会推迟该决定的效力。8 C.F.R. § 103.5(a)(l)(iv)。非法居留的外国人，或原本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，并可能使其丧失未来签证或其他移民福利的资格。