MAY072025_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：37768467 日期：2025年5月7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）

申请人是一家医疗诊所，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其新办公室1的首席运营官（COO）。《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

SCOPS拒绝了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于其外国雇主时担任管理或高管职务。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

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。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。

一、法律框架

在涉及新办公室的申请中，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，以管理或高管身份连续雇用受益人满一年。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，以管理或高管身份继续向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，证明新办公室将能够在一年内支持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。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)。

1“ 新办公室 ”一词指在美国经营业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(v)(C)的规定允许“ 新办公室 ”运营在申请获批之日起不超过一年的时间内支持高管或管理职位。

二、以管理身份受雇于外国雇主

申请人并未主张受益人在国外以高管身份受雇。因此，本办公室将分析限于受益人是否以管理身份受雇。

“ 管理能力 ”指在组织内的任职，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；在组织层级内的高级层面或就所管理的职能对人事行动或职能拥有权力；并对该雇员拥有权力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。

在审查某一受益人主张的国外管理能力时，本办公室将审查申请人对国外工作职责的描述。申请人对国外工作职责的描述必须清楚说明受益人履行的职责，并表明该等职责是否属于管理性质。参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

A. 职责

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履行了本法第101(a)(44)(A)条法定定义中规定的高层职责。如果记录未能证明国外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。

如果申请人证明国外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主要从事管理工作，而非与其他外国雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定某一受益人的国外职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑申请人对国外工作职责的描述、外国公司的组织结构、受益人在国外的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、外国业务的性质，以及任何其他有助于了解受益人在国外业务中的实际职责和角色的因素。

申请人表示，受益人的外国雇主在萨尔瓦多拥有并经营加油站、一家广播电台和一家亚洲食品连锁餐厅。申请人称受益人担任外国雇主的COO，主要领导和业务中的连锁餐厅部分。申请人就受益人主张的国外受雇提交了以下职责描述：

► 制定并实施战略举措，以提高连锁餐厅所有餐厅的生产力和盈利能力——10%

• 利用其在[外国雇主]及其目标方面的丰富经验和深厚知识，建立并指导组织的政策和目标。

► 分析市场趋势和客户偏好，以识别增长和扩张的机会——5%
• 每周与管理团队举行会议，审查KPI、评估销售业绩、客户服务，并在必要时制定新战略。

► 监督餐厅部门的日常运营，以确保服务交付的效率和一致性——25%
• 经常与下属经理谈论趋势、客户偏好、销售结果以及其他可能影响公司运营和盈利能力的事项。
• 根据管理层意见和业绩结果调整或改变运营举措。

► 实施标准化流程和系统，以简化运营并提高生产力——20%
• 制定公司的政策和绩效目标，包括销售目标、费用、人员配置和库存水平。

► 监控关键绩效指标和财务指标，以跟踪餐厅业绩并识别改进领域——5%

► 建立并指导一支体现连锁品牌价值观和文化的高绩效餐厅经理和员工团队——5%
• 拥有人事权力，并积极参与和授权员工的聘用和解雇。

► 为餐厅团队提供培训和支持，以确保遵守运营标准和程序——10%

► 营造鼓励创新和持续改进的协作和积极的工作环境——5%

申请人就受益人在国外的角色提交了一份通用职责描述，该描述可适用于任何职位或任何类型业务中的任何经理。国外职责描述含糊地讨论了各种管理职责，但未就其在该外国业务中的实际日常工作提供有意义的细节。申请人提供的具体信息不足，且没有支持性文件证实其在国外履行了合格的管理职责，例如其实施的战略举措、其设定的目标和政策、其识别的增长和扩张机会，或其监控的KPI。同样，申请人未详细说明和记录其协作的高管团队成员、其监督的服务交付、其改变的运营举措、其改善的财务事项、其作出的人事决定或其提供的培训。缺乏

细节和支持性证据来证实受益人的合格管理职责，这一点尤其值得注意，因为申请人称其每周与下属经理举行会议，“ 审查KPI、评估销售业绩、客户服务，并制定新战略 ”。具体细节显然是判断受益人的国外职责是否涉及管理职责的重要指标，否则满足定义就只是重复法规而已。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)。

申请人仅提供了受益人在国外受雇期间所作出一项管理层决策的一个具体例子，称其于2022年10月在外籍雇主的亚洲餐厅连锁店中新增了一项名为“ the SUPERWOK ”的菜单项目，“ 以回应一家竞争对手披萨连锁店的竞争，该连锁店通过低价提供中号披萨午餐和汽水抢走了我们的顾客。 ”首先，申请人未充分阐明该新增菜单食品的性质，也未说明该决策所带来的具体财务结果。该任务还表明受益人直接参与了企业的日常运营事务。申请人在上诉中称，“ [受益人]在国外职位上履行的职能也符合顶尖商业专家所认为的组织中管理的正常职能 ”，包括“ 计划、组织、领导、人员配备和控制 ”。然而，申请人未详细讨论受益人如何履行这些职能，也未以支持性文件证实其履行了所主张的管理职责。申请人仅提供了一项具体管理决策的例子，这使得受益人是否在国外受雇期间将大部分时间用于符合条件的管理任务存在不确定性，尤其是鉴于申请人声称其自2022年6月至2023年10月担任该职位。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

受益人是否为管理人员，取决于申请人是否已承担举证责任，证明其职责“ 主要 ”为管理性质。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人未能可信地记录受益人的国外职责中管理职能占多大比例、不符合条件的职责占多大比例。申请人暗示受益人参与了某些行政或运营任务，但未充分量化其在这些职责上与符合条件的管理职责上所花费的时间。因此，我们无法确定受益人在国外受雇期间是否主要从事管理人员的职责。参见IKEA US, Inc. v. US. Dept. ofJustice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。

尽管受益人在外籍组织中拥有管理头衔的职位，但其管理或指导国外业务的一部分这一事实并不必然确立其符合该法第101(a)(44)(A)条含义内以管理身份作为公司内部调任人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责本质上“ 主要 ”为管理性质。同上。受益人可能对外籍雇主的某些日常运营行使了自由裁量权，并在自由裁量决策方面拥有某种必要程度的权限；然而，仅凭国外职位描述不足以确立其国外的实际职责本质上主要属于管理性质。

B. 人员配备

申请人提交了一份国外组织结构图，反映受益人监督一名首席财务官（CFO）和一名总经理。国外组织结构图还显示，CFO监督审计、会计和“内部控制”员工，而总经理监督人力资源和维护员工以及一名运营经理。运营经理进一步被显示为监督两名餐厅经理、两名收银员、两名厨师、一名“生产中心经理”、“操作员”和“配送”。

申请人提供了一份国外组织结构图，反映受益人在国外监督下属经理和专业人员，并在上诉中主张其符合人员经理的资格。“管理能力”的法定定义允许“人员经理”和“职能经理”。参见该法第101(a)(44)(A)条。人员经理须主要监督和控制其他监督性、专业性或多管理性员工的工作。与“经理”一词的通常理解相反，法规明确规定，“一线主管不单纯因其监督职责而被视为以管理能力行事，除非所监督的员工为专业人员。”同上。如果受益人直接监督其他员工，受益人还必须有权雇用和解雇这些员工，或建议采取这些行动，并采取其他人事行动。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(B)(3)。2

申请人未充分确立受益人在国外受雇为人员经理。申请人未提供任何支持性证据以证明受益人主要将任务委派给其所主张的下属经理及其所主张的下属。同样，申请人未提供任何文件以证实受益人对所主张的下属经理和专业人员行使了人事权限。令人质疑的是，申请人声称受益人在国外担任该职位十六个月，尤其是其声称受益人每周与下属经理会面，却未提交任何支持性证据以佐证受益人履行管理级别任务或其人事权限。在上诉中，申请人称受益人主要管理外籍雇主的餐厅部门及下属主管和专业人员，并未履行日常运营任务。然而，申请人提供的证据很少支持这一主张；例如，其未提供受益人的下属的职责描述，而这是证明其监督下属主管和专业人员所必需的。因此，在没有充分支持性证据的情况下，我们无法认定受益人在国外受雇为人员经理。

在上诉中，申请人称受益人“监督和控制其他管理性员工的工作”，并指出一名总经理以及维护、运营和两名餐厅经理。然而，申请人提交了一份“[外籍雇主]员工名单”，该名单未反映其声称的国外组织结构图中包含的若干员工，包括审计、会计、内部控制、生产中心经理或配送员工，也未反映任何操作员或人力资源员工。此外，该国外员工名单显示了国外组织结构图中未显示的“预厨师”。再次，申请人必须解决

2 尽管申请人笼统提及与职能经理相关的判例法，但其在上诉中未明确主张受益人符合职能经理的资格。因此，我们拒绝分析受益人是否有资格作为职能经理。

记录中的差异和模糊之处，以独立、客观的证据指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 582, 591-92。总之，这些重大差异使得外籍雇主所主张的组织结构以及受益人是否在国外监督下属主管和专业人员存在不确定性。

基于上述理由，证据反映审理主任拒绝该申请是正确的，因为申请人未充分确立受益人在国外以管理能力受雇。

裁定：上诉被驳回。