# APR212022_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：20318261 日期：2022年4月21日

对加州服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人自述为_____餐厅的运营者，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人在美国担任助理经理。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人在国外受雇于管理或行政职位，或他将在美国受雇于管理或行政职位。在上诉中，申请人主张审理主任错误地认定受益人不会管理组织内明确界定的活动，且这些职能对其运营并非必要或核心。申请人进一步主张，审理主任错误地认定他不会在其职能中处于高级层级，且不会主要履行管理职责。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。本法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人将在美国受雇于管理或行政职位。1 由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于受益人在国外是否受雇于管理或行政职位的上诉论点。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出对其所达结果不必要的裁决的问题作出认定 ”）；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）。2

1 申请人未主张受益人将受雇于行政职位。因此，我们将分析限于受益人是否将受雇于管理职位。
2 美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，受益人此前曾根据申请人获批的空白申请获得L-1A非移民签证。在上诉待决期间，USCIS更新了USCIS政策手册中关于尊重先前批准的指导意见。2 USCIS Policy Manual A.4(B)(1), https://www.uscis.gov/policymanual；另见USCIS政策警报，PA-2021-05，Deference to Prior Determinations of Eligibility in Requests for Extensions of Petition Validity（2021年4月27日），https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/policy-manual-updates/20210427-Deference.pdf。然而，由于

一、法律框架

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、行政或涉及专业知识的职位”。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或行政身份继续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的先前教育、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

本法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“管理职位”定义为组织内的指派，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分支、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理组织内或组织部门或分支内的一项必要职能；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理职能处于高级层级；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。一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理身份行事，除非所监督的雇员是专业人员。

二、背景及受益人的职责

申请人称其在美国经营超过40家“高档_____牛排馆”，包括位于佛罗里达州的一家，受益人将在该处受雇为助理经理。申请人进一步表示，每家餐厅约雇用70至90名个人，以及“助理经理和[一名]总经理，他们受托确保每个餐厅团队提供地道的烹饪体验。”申请人解释称，受益人管理该餐厅内三个明确界定的职能，

L-1A非移民签证的先前批准是由美国境外的国务院（DOS）作出的，我们无需尊重该先前决定，因为它并非由本机构作出。同上。

具体而言，遵守公司的“ 商业理念 ”、肉类生产与分销以及餐厅供应。

申请人列出了受益人的以下职责：

i. 遵守[申请人]商业理念

• 协助、监督和指导员工遵守公司标准操作程序，以确保符合传达地道体验的目标。(10%)
• 管理、监督和控制整个餐厅团队的工作（包括厨师、服务员、厨房备餐、甜点、市场餐桌服务员、屠夫、洗碗工、迎宾人员、收银员和代客泊车员工），以确保在向客户交付产品和服务方面达到卓越的烹饪标准。(3%)
• 监控并履行各种餐厅管理职能，例如利用排班软件确保各班次的有效需求，并确保所有餐厅“ 关键 ”区域人员配备齐全，厨房、酒吧和餐厅员工为班次后勤做好准备并准备好实现客户服务目标。(3%)
• 与人力资源部门协调执行新员工入职文件、人事问题、解雇和员工关系活动，例如设定绩效目标和目的、绩效评估和职业发展。(3%)
• 与L&D安排实施并提供店内培训和在线培训，以提供发展机会，增强团队知识、发展和重温技能，并提供职业成长机会(2%)
• 领导每周实践培训并利用在线学习管理系统（“ LMS ”）协助培训餐厅领导层和团队成员，以监督团队的日常绩效，提供对餐厅团队优势和劣势的理解和反馈，并定制每周培训课程以解决任何及所有培训问题并促进餐厅团队的整体发展。(2%)
• 监督由_____（约12名员工）执行的食品服务（包括卫生、安全、供应并适用适当的卫生法规）。(2%)
• 通过(i)每周培训团队、(ii)控制其工作日程；以及(iii)每天分配任务来监督_____厨师团队。(2%)
• 在总经理不在时召开员工会议，以更新和告知餐厅团队任何管理/餐厅变更，并解决和

在既定的公司客户服务和运营准则范围内处理餐厅事务。(1%)

• 管理行政职能，包括员工休假、请假、工作时间，监控库存、订购用品、管理配送、符合健康与安全法规，以及组织附加促销活动。(1%)

• 监督饮品服务，涉及饮品、饮料和葡萄酒服务、配菜和甜点以及肉类。(3%)

• 遵守[申请人]的营销准则，并指导销售经理遵守当地餐厅营销（Concierge Program）活动、团体用餐和活动执行，并在每个预定日期和时间监控餐饮空间的适当员工。(2%)

• 监督餐厅的开店和闭店程序以及巡视检查清单。(2%)

• 确保主要服务的实施和执行，以丰富客人的整体体验，处理客人关切/投诉，并确保每位客人享受优质的用餐体验。(5%)

ii. 肉类生产与配送

• 监督和指导所有1 员工在每个班次的食品准备中，确保菜单上的所有食品_____
均按照[申请人]标准准备和呈现。(15%)

• 监督和指导所有厨房员工，确保每道美食沙拉、奶酪和蔬菜品项均出现在自助餐上，并且各种配菜均按照[申请人]标准准备和呈现。(2%)

• 监督和指导 在 中为午餐和晚餐班次做准备，以确保根据预测的客户预订情况有足够的餐厅覆盖。(2%)

iii. 餐厅供应

• 监控餐厅单位的供应费用，以确保实现成本控制目标，并使餐厅维持预算目标。(20%)

• 协助总经理 (i) 管理厨房在生产和浪费控制方面的卓越标准，(ii) 组织餐厅做好接待客人的准备，(iii) 监控货物的接收和储存，以及 (iv) 监督餐厅布置以及储藏室、瓷器餐具、器皿、菜单和预订特殊餐桌安排的组织。(10%)

• 维护餐厅的月度库存管理流程，包括 (i) 接收配送并指导肉类、市场海鲜、易腐品、厨房用品和其他餐厅用品的储存，(ii) 核实所订购产品的数量和质量，以及 (iii) 保持所有订购饮料的库存并监控采购和接收以及标准库存水平。(5%)

• 指导酒吧员工监控和估算[申请人]葡萄酒、啤酒菜单品项以及烈酒供应和消耗，以维持每个班次的充足库存。(2%)
• 指导 员工监控和估算肉类和海鲜供应及消耗，以维持每个班次的充足库存 (1%)。
• 向公司采购部门更新信息，以审查供应商/供货商关系、采购订单、收据、产品发票以及供应商/供货商合同义务。(1%)
• 通过评估、向设施经理提交维修和维护请求，监督并确保设施维护计划的执行。(1%)

申请人提交了一份组织架构图，反映受益人曾向、并将向公司餐厅连锁门店的总经理汇报。该图表表明，该门店将有两名助理经理，一名支持“ 前场 ”，包括餐厅楼层、酒吧/休息区和烧烤区，而另一名助理经理将支持厨房以及“ 外带 ”和餐饮服务。

III. 分析

此处需要分析的唯一问题是，申请人是否证明受益人将受雇于《移民与国籍法》和国土安全部法规所定义的合格“ 管理能力 ”职位。法案第101(a)(44)(A)条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。作为该调查的一部分，我们必须审查申请人是否证明受益人将主要管理组织内的一项基本职能。3

A. 职能经理

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种。见法案第101(a)(44)(A)条。“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人不监督或控制下属员工的工作，而是主要负责管理组织内一项“ 基本职能 ”的情形。见法案第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人声称受益人将管理一项基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能中将履行的职责。此外，申请人必须证明：“ (1) 该职能是一项明确界定的活动；(2) 该职能是‘ 基本的 ’，即组织的核心；(3) 受益人将主要管理而非履行该职能；(4) 受益人将在组织层级中或就所管理职能处于高级别；以及 (5) 受益人将对职能的日常运营行使自由裁量权。 ” Matter of G- Inc., Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017)。

在审查特定受益人的管理能力时，我们将审查申请人对工作职责的描述。申请人对工作职责的描述必须清楚描述

3 申请人并未主张受益人将符合人事经理的资格。

受益人将履行的职责，并说明此类职责是否属于管理能力。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

要符合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法案第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所有四项要素，我们就不能认定其为合格的管理职位。

如果申请人证明所提供职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人必须证明受益人将主要从事管理工作，而非与申请人的其他员工一起从事普通运营活动。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。在确定特定受益人的职责是否将主要为管理性质时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属员工的职责、是否有其他员工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。

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理能力行事的因素，我们将在考虑组织整体目的和发展阶段的情况下，考虑组织的合理需求。见法案第101(a)(44)(C)条。

B. 法律适用于事实

在审查职责描述和全部证据后，申请人未能证明受益人将符合职能经理的资格。申请人提交的职责描述表明受益人大量参与不合格的运营层面职责，这使得其关于受益人将大部分时间用于合格管理任务的主张存在不确定性。在上诉中，申请人主张受益人主要管理其职责描述中所列的职能，并不履行构成这些职能的运营任务。然而，所提供的职责描述似乎包含更多与履行推广公司业务理念和协调其肉类生产及餐厅供应职能直接相关的不合格运营职责。

例如，受益人最突出的职责包括他直接履行或与同事共同完成的运营任务，包括协助和指导同事遵守公司的标准操作程序，并监控他们对“ 客人接待常规 ”、“ 生产规格 ”和库存管理的合规和遵守情况。同样，职责进一步说明，受益人的任务包括利用排班软件，根据“ 每日预订 ”确保餐厅楼层的适当人员配置，监督食品服务和安全，监控库存，订购用品，管理配送，处理特别活动，以及更改菜单。职责进一步解释，受益人监督饮品服务并组织品酒活动，协调餐厅的开店和闭店，报告有关

餐厅家具和地毯的问题，处理客人关切和投诉，以及处理客人预订、等候时间和在线预订。

受益人负责肉类生产与分销以及餐厅用品供应的职责，似乎也主要由不符合资格的运营性任务构成，例如指导厨师掌握肉类和配菜的制备及标准、确保食品的正确制备、传达预计的预订情况，以及确保厨房人员配备到位。同样，受益人直接参与监控餐厅用品、预测需求、与分销商沟通、重新订购货物和用品、分析库存报告、维护库存、监控和估算肉类及海鲜供应，以及提交维修和保养申请。

在审查受益人的职责后，很难辨别出餐厅中哪些运营方面与他没有直接关联。换言之，受益人的职责留下了重大不确定性，即他主要是履行符合资格的管理职责，还是仅仅与餐厅的一线运营员工一起工作、观察他们并协助他们履行职务和遵守规定。相比之下，缺乏足够的细节和佐证文件来证明受益人很可能将其一半以上的时间用于管理任务。例如，申请人没有充分阐明受益人的哪些职责被视为管理性职责或不符合资格的运营性职责，而这两类任务在其职责描述中令人困惑地交织在一起。

受益人是否为管理性雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“ 主要 ”是管理性的。参见该法第101(a)(44)(A)条。在此，申请人没有可信地记录受益人的职责中管理性职能占多大比例、不符合资格的职能占多大比例。申请人列出了受益人的职责，既反映管理性任务，也反映若干行政或运营性任务，但没有充分量化他将用于这些不同职责的时间。因此，我们无法确定受益人是否将主要履行管理者的职责。参见 IKEA US, Inc. v. US. Dept. of Justice, 48 F. Supp. 2d 22, 24 (D.D.C. 1999)。尽管我们不期望申请人阐明并记录受益人履行的每一项管理性任务，但期望其提供足够的细节和文件以佐证其履行符合资格的职责是合理的，尤其是因为记录显示截至申请提交之日他已在其所声称的管理角色中行事。

如前所述，申请人主张受益人将管理三项职能，具体而言，即推广公司的经营理念，以及管理其肉类生产和餐厅用品供应职能。提交的组织结构图显示，受益人将监督餐厅内的“ 前厅 ”，包括设有服务员的用餐区、客户服务员工、男女领位员、收撤员及其他相关员工。如前所述，职责反映出受益人参与用餐区运营的所有运营方面，包括班次管理、确保遵守操作程序、管理每日预订、监控排班软件、监督食品服务以及处理客户投诉。同样，组织结构图反映出受益人对酒吧区域、其调酒师和酒吧助理的监督，其职责反映出他参与监督饮料服务、确保遵守政策和程序以及组织品酒活动。最后，组织结构图反映出他对烧烤区域的监督，该区域由[已隐去]负责

制备餐厅的各种肉类和配菜组成。申请人表示，受益人将负责指导这些员工制备肉类和其他菜肴，并协调与客户预订相关的准备工作。

同样，很难辨别受益人对这些所称职能的管理与其对这些职能的履行在哪里结束、在哪里开始。受益人的职责描述表明他广泛参与各种不符合资格的运营性职责，而非对界定职能的管理以及将运营性任务主要委派给他人。职责描述表明受益人与同事一起履行许多这些职能，尽管具有一定程度的权限。申请人没有充分证明受益人将主要从事管理性职责而非不符合资格的运营性任务。

申请人提供的针对受益人、反映其对界定职能管理的佐证文件很少。申请人仅提交了一般性公司文件，列明了其所有餐厅运营的政策和程序。根据受益人的职责描述、该文件以及所提供的组织结构图，受益人更可能是与同事一起运营餐厅内的“ 前厅 ”，而非管理推广公司经营理念和管理其肉类生产及餐厅用品供应的界定职能。事实上，受益人的头衔及其职责表明，其角色更可能是协助总经理运营餐厅，即“ 前厅 ”，而非管理其所主张的职能。

例如，受益人的职责描述经常表明其角色是协助和支持总经理及餐厅整体运营，例如他协助“ 传达地道的[已隐去]体验 ”、在总经理缺席时与员工举行会议，以及协助总经理面试员工。同样，职责描述还指出，其任务是通过指导员工使用公司培训软件来支持员工、协助总经理管理生产和损耗控制、组织餐厅达到“ 宾客就绪 ”状态，以及监督用餐区布置。因此，受益人的职责描述反映的不是对某一界定职能拥有完全自由裁量权的管理者，而是一名协助和协调餐厅运营以支持总经理的支持性员工。证据进一步反映出受益人遵循由公司母公司下传的非常明确的政策和程序，而非他在某一界定职能内对这些拥有自由裁量权。

在Matter of G-案中，该案受益人负责为该申请人的全球组织制定和指导收入预测与分析、领导并购，并监督公司整个全球组织的战略定价分析。该案受益人还管理财务团队对原始财务数据的汇编和处理，以编制预测并制定短期和长期财务战略，并向首席执行官团队和董事会提供收入估算。该案受益人由六名直接下属和三名间接下属支持，他制定政策和目标并监督长期战略的执行。在该决定中，我们认定申请人表明受益人的员工将免除受益人履行日常行政和报告任务，使其

能够主要管理其职能而非亲自履行该职能。参见Matter of G-, Adopted Decision 2017-05 (AAO Nov. 8, 2017) at 5,6。

相比之下，此处的受益人是协助总经理运营一家餐厅的前部，而申请人在美国拥有40多家餐厅门店，并在海外拥有许多其他门店。几乎没有迹象表明受益人主要被免除履行运营性职责，申请人也没有明确记录或阐明情况为何如此。事实上，如前所述，受益人的职责描述反映出他很可能参与用餐区、酒吧和餐厅烧烤区的几乎所有运营方面。没有迹象表明受益人负责制定其所实施的政策和程序，这些政策和程序似乎是控制所有餐厅、总经理、助理经理和员工的全公司指令。

受益人的职位似乎也不固定，而非一个非常明确界定、他对其拥有特定管理权限的职能。更可能是餐厅总经理对受益人监督的所有方面拥有自由裁量权，而组织结构图表明他还与餐厅所在地的另一名助理经理分担职责，这进一步使人们不确定他是否对其所主张的职能拥有自由裁量权。

IV. 结论

申请人没有充分证明受益人管理一项或多项界定职能、他对其所主张的职能拥有自由裁量权，或者他主要是管理而非履行这些职能。因此，基于上述理由，申请人未能在当前诉讼记录中证明受益人将在美国以管理身份受雇。

裁定：上诉被驳回。