AUG052024_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：30395425 日期：2024年8月5日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工人申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家印度菜餐厅，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人作为其行政总厨的临时雇佣。参见《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的境外雇员临时调派至美国从事管理或高管性质的工作。

加利福尼亚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：(1) 在为其提交初始L-1A申请之前的三年内，由符合条件的实体在境外雇佣至少一年；(2) 在境外以管理身份受雇；(3) 具有使其有资格在美国从事预期服务的先前教育、培训和雇佣经历；以及(4) 将在美国以管理身份受雇。此事现根据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，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对此事项中的问题进行重新审查。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

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人从事“ 管理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理或高管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、培训和雇佣经历使其有资格在美国从事预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、分析

审理主任否决该申请的部分依据是认定申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。1

“ 管理身份 ”是指在组织内担任的职务，其中雇员主要管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内或组织某部门或分支机构的一项基本职能；在组织层级内处于高级别，或就所管理的职能而言，对人事行动或职能拥有权限；并对该雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。该法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)。

为证明受益人受雇于管理身份，申请人必须证明受益人履行该法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的全部四项高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的全部四项要素，则还必须证明受益人主要从事管理工作，而非与公司其他雇员一起从事操作性活动。参见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主要为管理性质时，本办公室考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、受益人的下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行操作性职责、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。

A. 工作职责

在提交申请时提交的一封信中，申请人称受益人作为行政总厨，负责“ 协调餐厅厨房的活动，以确保运营的最佳效率和经济性，并实现利润最大化 ”，并拥有“ 对所有商业决策的自由裁量权 ”。申请人称该职位包含以下职责：

[P]规划和制定组织政策和目标，并通过下属餐厅人员实施目标；协调餐厅活动以实现运营效率和经济性；面试并建议聘用和培训员工；指导和协调销售推广以发展业务……；分配和管理员工职责；批准员工工时报告以供薪资发放；分析部门预算请求以确定可削减的领域并分配运营预算；以及与餐厅人员会商，审查活动、运营和销售报告，以确定项目或运营所需的变化。

1 申请人未主张受益人将以该法第101(a)(44)(B)条所定义的高管身份受雇。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，所提交的职位描述过于模糊，无法证明受益人履行哪些具体职责，因此不足以证明其职责将主要为管理性质。审理主任进一步指出，记录缺乏独立证据佐证受益人履行所述职责。最后，审理主任概述了美国公民及移民服务局（USCIS）移民官（IO）在2020年7月实地考察期间与受益人面谈时获得的信息。审理主任注意到，受益人在面谈中表示，他不安排员工排班、不处理薪资或预算事项，也不像所提交的职位描述中所述那样订购用品，并且他“无法展示基本的烹饪知识”。

审理主任要求申请人提交一封信函，详细说明受益人的典型管理职责及其在每项任务上花费的时间百分比，并解释其职务如何满足该法第101(a)(44)(A)条“管理身份”法定定义的全部四项要件。

作为回应，申请人提交了以下关于受益人“日常”职责的职位描述：

- 规划和制定餐厅的烹饪政策和目标，并通过厨师实施目标（18%）
- 研究当地农产品/食材市场，分析现有库存，并根据组织标准和要求为所在地设计为期三个月的菜单（5%）
- 试验新菜单项目……（10%）
- 协调餐厅的烹饪活动以实现运营效率和经济性。（12%）
- 维持厨房及周边区域符合公司标准和卫生法规要求。（5%）
- 面试候选人并建议餐厅员工的聘用/解雇和培训。
- 协助管理层与供应商和分包商谈判商业协议，以满足餐厅的供应需求。（10%）
- 监控库存并从经批准的供应商处采购用品和食品。（8%）
- 分配和管理烹饪员工的职责。（5%）
- 对餐厅新老员工进行培训和入职指导。（15%）
- 分析所在地预算以确定可削减的领域，修订运营预算并提交审批。（12%）

申请人将该职位描述为职能经理，负责“管理烹饪职能”，包括餐厅的“整个厨房和烹饪部门”。申请人的回复未回应或反驳审理主任对USCIS在实地考察期间获得的信息的描述。

在审查申请人的回复后，审理主任否决了该申请。关于工作职责，审理主任强调申请人未提供独立证据表明受益人一直在履行管理职责，并再次指出受益人对USCIS官员的

回答与提交申请时及回应补件通知时提供的职位描述相矛盾。

在上诉中，申请人主张，受益人尽管英语“非常有限”，但在与审理官的面试大部分时间里被拒绝获得英语口译员，无法完全理解并充分回答向他提出的问题。申请人承认受益人向审理官提供了一份英文简历，但表示该简历是由“一位简历撰写人根据其经验”为其准备的，并且“简历中所述内容没有不实之处”。值得注意的是，申请人所指的这份简历表明受益人英语流利，这倾向于削弱申请人的主张，即他无法理解或充分回答向他提出的任何问题，其中一些问题仅需回答“是”或“否”。

申请人还强调，实地考察发生在COVID-19疫情高峰期间，当时餐厅以缩减的员工规模运营。基于这些原因，申请人主张，实地考察产生的任何不利认定“必须被摒弃”。

然而，我们注意到，即使我们完全排除受益人就其工作职责所作的面试回答，记录中也不包含足够的信息来证明其日常职责主要是管理性的。申请人为支持申请而提交的职位描述缺乏必要的细节，并且正如审理主任决定中所指出的，没有得到记录中其他证据的充分支持。例如，申请人表示受益人花费超过20%的时间从事以下职责：研究当地食材市场、分析和监控库存、采购食品和用品，以及协助管理层与当地供应商谈判商业协议。在没有额外解释的情况下，我们无法认定这些库存和采购职责属于管理能力法定定义的范围。此外，申请人的组织结构图描绘了一个由“仓库管理员”领导的独立部门，这表明其他员工（不向受益人汇报）实际上可能负责用品和食材的采购、储存和监控。

申请人表示，受益人额外花费30%的时间用于制定餐厅的烹饪目标和政策，并通过其他厨师加以实施，以及“协调烹饪活动”以确保“运营效率和经济性”。然而，申请人没有提供任何实例或支持性证据来详细说明其制定的目标和政策，或其为协调这些活动而执行的具体任务，以支持其关于这些所称管理职责需要他定期持续花费近三分之一时间的主张。具体细节显然是判断受益人职责是否主要具有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)。

申请人表示，受益人仅花费10%的时间尝试新菜单项目，不执行其他食物准备工作。然而，他的简历表明，除了创建新菜单项目外，他的主要任务之一是“准备高质量的食物”，这引发了关于申请人对其次职责的描述以及分配给这些职责的百分比是否完整和准确的疑问。此外，尽管申请人表示受益人花费大量时间通过下级厨师来管理

烹饪职能，但如下文进一步讨论的，记录中不包含对申请人主张的充分支持，即受益人免于执行该职能的日常运营任务。

虽然我们承认申请人在其组织结构图中将受益人置于厨房员工中的高级别，但职位描述不够详细，不足以证明其日常职责主要具有管理性质。笼统地陈述受益人的模糊工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求对受益人的日常工作职责进行详细描述。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。此外，如前所述，我们必须在申请人业务的背景下考虑所提交的职位描述，这需要审查业务的性质、结构及其人员配置水平。

B. 人员配置和组织结构

申请人在I-129表格（非移民工人申请）上声明，其在2020年10月26日提交申请时有23名员工。随申请提交的组织结构图将受益人描述为行政总厨，并表明他直接监督一名行政总厨。该图显示，这名下属行政总厨监督四名厨师（分别负责开胃菜、酱汁、糕点和面包/糖果），这四名厨师又总共监督这些烹饪领域的六名“助手”。2 记录中还包括申请人2020年第四季度德克萨斯州雇主季度报告的副本。该证据表明，申请人向组织结构图上标识为下属行政总厨、酱汁厨师和六名厨房“助手”中五名的个人支付了工资。然而，它并未显示申请人在提交申请时雇用了标识为开胃菜厨师、糕点厨师、面包/糖果厨师或糕点助手的个人。

在补件通知中，审理主任要求申请人提交一份组织结构图，按姓名、职位名称、职责摘要、教育水平和薪资列出受益人直属部门的所有员工，并附上向这些员工支付工资的证据。

在2023年6月提交的补件通知回复中，申请人解释说其业务模式“的组织方式是，所有必需的日常烹饪职能活动均由行政总厨监督下的四名厨师和助手团队直接提供。”申请人表示，这些员工通过执行“日常所需烹饪活动等不符合资格要求的职责”来支持受益人完成其职能。

更新后的组织结构图显示，截至2023年6月，受益人直接监督一名开胃菜厨师、一名酱汁厨师、一名糕点厨师和一名面包糖果厨师。该图显示每名厨师下有两名员工，包括两名开胃菜助手（向开胃菜厨师汇报）、一名酱汁厨师经理和一名流水线厨师（向酱汁厨师汇报）、一名糕点厨师助手和一名洗碗工（向糕点厨师汇报），以及两名糖果助手（向面包糖果

2 两名厨房员工被描绘为在餐厅内担任多个职位。具体而言，该图表明K-S-同时担任糖果助手和餐饮策划，而S-G-同时担任酱汁厨师和仓库管理员助手。

厨师汇报）。组织结构图附有四个厨师职位的简要职位描述。

申请人还提供了2022年12月至2023年6月期间组织结构图上受益人下属厨房员工的工资单。然而，为酱汁厨师和糕点厨师提供的最新工资单分别于2023年1月和2023年2月签发。因此，证据并未显示申请人在补件通知回复时继续雇用这些员工，尽管他们被列入更新后的组织结构图。

审理主任得出结论，申请人未能证明受益人执行了所称的对下属员工的管理监督，也未能证明受益人的直接下属受雇于管理、监督或专业职位。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了申请人关于受益人受雇为职能经理的陈述，并坚持认为其并未主张受益人因监督下属管理、监督或专业人员而符合经理资格。

“ 管理能力 ”的法定定义允许“ 人事经理 ”和“ 职能经理 ”两种类型。参见法案第(I0l)(a)(44)(A)(i)和(ii)条。人事经理须主要监督和控制监督、专业或管理员工的工作。受益人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。法案第10l(a)(44)(A)(ii)-(iii)条。

“ 职能经理 ”一词通常适用于受益人的管理能力并非源自监督和控制下属员工，而是源自主要管理组织内某一“ 基本职能 ”的情形。见该法第101(a)(44)(A)(ii)条。如果申请人主张受益人将管理某一基本职能，则必须清楚描述在管理该基本职能时将履行的职责。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 ’，即对组织而言是核心的；(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内或就该受管理职能处于高级别行事；以及 (5) 受益人将对该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)。

在此，基于上述理由，申请人未能清楚且一致地描述受益人在管理其餐厅烹饪职能时所履行的职责。此外，申请人未能证明受益人将主要管理该职能，而非履行该职能的日常职责。受益人是否为“ 职能 ”经理，部分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。见 Matter of Z-A-, Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。

申请人主张，由于其寻求将受益人归类为职能经理，审理主任错误地部分依赖于公司的人员配置。虽然申请人无需证明受益人将监督和控制下属经理、主管或专业人员的工作，但仍必须证明存在其他员工，以使受益人免于履行与烹饪职能相关的运营职责。

按照该法第101(a)(44)(C)条的要求，如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理身份行事的因素，用户必须考虑组织的合理需求，并结合组织的总体目的和发展阶段。然而，用户结合其他相关因素（例如缺少将履行公司或职能的非管理性运营的员工）来考虑申请公司的规模是适当的。见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313 (9th Cir. 2006)。在此，申请人表示受益人依赖厨房中的厨师和帮工团队，他们履行餐厅“ 所有必需的日常烹饪职能活动 ”。

申请人必须证明其在提交申请时有资格获得所请求的福利，并且必须持续符合资格直至裁决。8 C.F.R. § 103.2(b)(1)。在此，申请人未能记录其在提交申请时雇用了其初始组织架构图中包含的所有厨房员工。申请人声称有四名“ 第二层级 ”厨师（分别负责开胃菜、酱汁、糕点和面包/甜点），但在初始组织架构图中列出的四名厨师中，只有一名（酱汁厨师）在2020年第四季度获得了工资。3 此外，酱汁厨师在组织架构图上被描述为担任两个职位，且未解释其如何在厨师职责与“ 仓库保管帮工 ”职责之间分配时间。

2023年6月针对补件通知提交的证据同样反映，申请人当时并未雇用完整的厨师团队以使受益人免于参与烹饪职能的日常任务。如前所述，证据未能佐证申请人关于其雇用了所称糕点厨师或酱汁厨师的主张，尽管这些员工被列入组织架构图。申请人还表示其在提交申请时雇用了第二名行政主厨，但在回应补件通知时不再在组织架构图上描绘该职位。申请人未解释为何取消该职位，也未说明第二名行政主厨在提交申请时履行何种职责。

申请人一直声称其餐厅每天供应30道独特菜肴（每月900道菜）的不断变化的菜单，并且要求厨房员工每天新鲜准备所有食物，因为其不依赖冷藏或冷柜进行储存。因此，缺少其声称的四名“ 第二层级 ”厨师中的两到三名，将合理地严重影响申请人确保受益人免于履行餐厅烹饪职能日常职责的能力。由于申请人未记录其在提交申请时或回应补件通知时雇用了所称厨师，申请人关于其维持足够厨房员工以使受益人主要履行与烹饪职能相关的管理职责的主张未得到记录充分支持。申请人还提交了关于其菜单的详细信息，表明其供应范围超出了分配给所称“ 第二层级 ”厨师的开胃菜、面包、糕点和酱汁菜肴；这一

3 尽管申请人在提交申请时表示其人员配置水平仍受COVID-19疫情影响，但其提交的工资证据反映，截至2020年第四季度，公司已恢复至疫情前的人员配置水平。具体而言，证据显示公司在2020年第一季度报告有22至24名员工，2020年4月降至2名员工，2020年5月为0名员工，2020年6月雇用18名员工，并报告该年最后季度有23名员工。

信息进一步削弱了申请人关于所有或大部分日常烹饪活动由较低级别厨师和其他厨房员工履行的主张。

虽然我们承认烹饪职能对餐厅而言是一项基本职能，但申请人未能履行其举证责任，证明受益人将主要履行与该职能相关的管理职责，因此未能证明其将以管理身份受雇。基于此理由，上诉将被驳回。

III. 先前批准

我们承认USCIS批准了申请人为受益人提交的先前L-1A申请。我们无需仅因可能存在错误的先前批准而在未证明资格的情况下批准申请或请愿。见 Matter of Church Scientology Int'l, 19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)。相反，USCIS根据记录中的证据逐案对每一事项作出裁定。尽管先前认定符合资格，延长请愿有效期的请求中的举证责任仍由申请人承担。

此外，在如本案这样存在对资格产生不利影响的新实质性信息的情况下，USCIS无需遵从先前批准。见 2 USCIS Policy Manual A.4(B)(1), https://www.uscis.gov/policy-manual（讨论USCIS先前批准及遵从的意义）。审理主任适当确认了先前批准，并在拒绝请愿前通过补件通知告知申请人新的实质性信息。见 8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(i)。基于上述理由，申请人未能证明受益人符合所请求延长的资格。

IV. 保留问题

由于上述问题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审理主任决定中涉及的其他拒绝理由的上诉论点。见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其所得结果所不必要的问题作出认定 ”）；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）。

V. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人将在美国以管理身份受雇。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。