AUG222024_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：33360176 日期：2024年8月22日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，非移民工作者申请（L-1A经理或高管）

申请人是一家酒店及度假村管理组织，寻求根据L-1A非移民分类临时雇用受益人担任其“厨房主管”（Chef De Cuisine），该分类适用于以经理或高管身份来美国工作的公司内部调派人员。移民与国籍法（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾在国外受雇并将以经理或高管身份在美国受雇。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（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在国外的职位属于经理性质。1 由于已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在此保留申请人关于受益人在美国拟任职位的上诉论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和行政机关无须对作出裁决所不需要的问题作出认定”）；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）。

一、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，连续一年以经理或高管身份，或以需要专业知识（specialized knowledge）的职位雇用受益人。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(1)。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经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)。

1 申请人的主张仅基于经理性质（managerial capacity）的定义。申请人未主张受益人曾在国外以高管身份受雇，或将以高管身份在美国受雇。

本法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将“ 经理性质 ”（managerial capacity）定义为组织内的一个职位，其中雇员主要从事：

(i) 管理该组织，或该组织的部门、分支机构、职能或组成部分；
(ii) 监督和控制其他监督性、专业性（professional）或管理性雇员的工作，或管理该组织或该组织部门或分支机构内的一项基本职能；
(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（如晋升和准假）的权力，如果没有直接监督其他雇员，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) 对所负责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）不得仅因主管的监督职责而被视为以经理性质行事，除非所监督的雇员是专业人员（professional）。

二、以经理身份在国外受雇

需要解决的问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人在国外的职位属于经理性质。

为获得作为跨国经理的移民签证分类资格，申请人必须证明受益人履行了本法第101(a)(44)(A)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果记录不能证明受益人的拟任职位满足所有四项要素，本办公室就不能认定其为合格的经理职位。

如果申请人证明所涉职位满足法定定义中规定的所有要素，申请人还必须证明受益人主要从事管理职责，而非与外国实体内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)。在确定特定受益人的职责是否主要为管理性质时，本办公室考虑该受益人的工作职责、雇主的组织结构、受益人下属雇员的职责、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。

记录显示，受益人曾在申请人的外国关联公司担任副厨师长（sous chef），负责“ 指导厨房员工的活动并确保其所属厨房制作的菜肴质量 ”。在一封支持性说明信中，申请人称受益人在外国实体的餐饮部门担任“ 高级管理职位 ”，管理厨师，确保食品生产符合安全和菜单准则，并开发食谱和菜单。申请人还称受益人拥有

雇用、解雇、培训和惩戒下属的权力，这些下属使其免于主要履行运营任务。

此外，申请人提供了公司制作的厨房员工职位描述，包括受益人副厨师长职位的描述，其目标是“ 协助行政副厨师长（Executive Sous Chef）监督所属厨房的运营和职能 ”。该职位描述还列出了该职位的22项“ 主要职责 ”及相应的汇报结构，其中副厨师长“ 向行政副厨师长汇报 ”，从而表明处于部门层级顶端的是行政副厨师长而非副厨师长。同时，受益人的副厨师长职位在图表中直接监督“ 整个厨房员工，包括流水线厨师（line cooks）、备菜厨师（prep cooks）和洗碗工 ”。

申请人还提供了一份进一步说明部门人员配置结构的组织架构图，但该图与上述公司制作的职位描述中所传达的汇报结构不一致。首先，后者称副厨师长向行政副厨师长汇报，而组织架构图显示受益人副厨师长职位的直接上级是厨房主管（chef de cuisine），且被描绘为行政副厨师长直接下属的是该职位而非副厨师长职位。此外，虽然公司职位描述还称副厨师长“ 直接 ”监督流水线厨师、备菜厨师和洗碗工，但组织架构图列出的受益人下属职位完全不同。即，该图显示受益人是两名副厨师长之一，两人均隶属于厨房主管，列在该部门层级的第三层；厨房主管和行政副厨师长被描绘在最高的两个层级。第四层在提交时显示空缺，涉及初级副厨师长（junior sous chef），其后第五层有五名担任“ 厨房领班 ”（Chef De Partie）职位的人员，第六层有三名担任“ 二级厨工 ”（Commis II）职位的人员，层级最底层有两名管事员（stewards）。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)（指出记录中的不一致必须通过提交独立、客观的证据来解决）。

在回应补证通知（RFE）时，申请人坚持认为受益人管理外国组织的一个部门，监督下属主管和管理人员，拥有就下属人员作出决定的权力，并对部门事务行使自由裁量权。申请人讨论了先前提交的组织架构图和职位描述，声称受益人由管理和监督人员支持，包括一名初级副厨师长和担任“ 厨房领班 ”职位的雇员，以及运营人员，包括承担食品生产相关职责的“ 二级厨工 ”和管事员职位。申请人还称受益人负责监督厨房员工、识别和分析培训需求，并履行人事职能，如面试和雇用雇员、协助雇员入职培训以及进行雇员考核。提交的2023年年度雇员考核抽样显示，受益人对他的“ 厨房领班 ”下属进行了绩效评估。

尽管记录显示受益人對某些人事事項擁有自由裁量權，但證據未能證明如其所稱，他監督和控制其他主管或管理人員的工作。儘管先前提交的組織架構圖中顯示受益人之下有數層下屬，但該圖表顯示，被描述為直接隸屬於兩名sous chef（副主廚）之下的junior sous chef（初級副主廚）職位在提交申請時處於空缺狀態。

同時，「Chef De Partie（部門主廚）」的職位描述——圖中顯示有五個該職位直接隸屬於junior sous chef——並未將員工監督列入該職位的「主要職責」。此外，職位描述指出「Chef De Partie」職位的目標是「[作為]廚房管理層的延伸，以傳達食品一致性與品質」；而該職位的「技術職責」包括培訓「該廚房區域的烹飪員工」，但員工監督並未列入。因此，隸屬於受益人及其同僚sous chef的「Chef De Partie」員工不能被視為佔據管理或主管職位。且由於「Chef De Partie」不要求學士學位，該職位不能被視為專業員工職位。2 總而言之，證據未能顯示sous chef職位監督或控制主管、管理或專業員工的工作，而這是滿足管理能力第二項要件所必需的。法案第101(a)(44)(A)(ii)條。

審理主任否決了申請，結論是記錄缺乏足夠證據顯示受益人監督和控制主管、專業或管理員工的工作，並有權雇用和解僱或就下屬提出人事行動建議。

在上訴中，申請人對審理主任的決定提出異議，主張審理主任未適當考慮先前提交的sous chef職位描述，並忽略了其提交的受益人對下屬的績效評估。

關於管理能力定義的第三項要件，即要求顯示受益人對人事事項擁有自由裁量權，申請人通過提交由受益人以主管身份就受評估個人完成並簽署的績效評估滿足了該要求。由於提交的證據表明受益人更有可能擁有建議人事行動的權限，我們將撤銷審理主任關於法定定義第三項要件的不利認定。參見法案第101(a)(44)(A)(iii)條。

然而，對證據的整體分析表明，申請人未能充分回應審理主任關於管理能力法定定義第二項要件的主要爭議點，該要件要求顯示受益人監督和控制主管、專業或管理員工的工作。法案第101(a)(44)(A)(ii)條。與「經理」一詞的通常理解相反，法規明確規定「一線主管不僅僅憑藉其監督職責而被視為以管理身份行事，除非所監督的員工是專業人員。」同上。

在此，如前所述，申請人提交了職位描述和組織架構圖，顯示受益人之下有數層人員，但兩份文件均未能充分

2 為確定受益人是否管理專業員工，我們必須評估下屬職位是否要求學士學位作為進入該工作領域的最低要求。參見8 C.F.R. § 204.5(k)(2)（將「專業」定義為「任何以美國學士學位或其外國同等學歷為進入該職業最低要求的職業」）。法案第101(a)(32)條規定，「專業一詞應包括但不限於小學或中學、學院、專科學院或神學院中的建築師、工程師、律師、醫生、外科醫生和教師。」

證明受益人所管理的員工是主管、專業或管理員工，符合要求。同上。

此外，雖然審理主任的決定中未具體討論，但記錄顯示，無論是組織架構圖還是公司生成的受益人海外職位職位描述中所描述的匯報結構，均未證明該職位滿足管理能力的第一項要件，該要件要求申請人證明受益人「管理組織或組織的部門、分支機構、職能或組成部分」。法案第101(a)(44)(A)(i)條。儘管聲稱受益人管理外國實體的「廚房部門」，但申請人提供的證據顯示行政sous chef佔據部門層級的最高職位。該證據削弱了受益人——其sous chef職位比行政sous chef低兩級——管理組織部門或組成部分的主張。參見同上。

基於上述理由，申請人未能證明受益人在海外以管理能力受僱，基於此結論，申請無法獲批。

命令：上訴被駁回。