JUN272019_02D7101 · L-1A · 中文参考译文

本文由美杰华咨询根据英文原文整理，以英文原文为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

关于 R-, INC. 案 日期：2019年6月27日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家餐厅，寻求根据 L-1A 非移民分类（针对公司内部调任人员）继续受益人作为其行政餐厅经理的临时雇佣。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）将符合条件的外国雇员调往美国，以管理或行政身份临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明：(1) 受益人曾在国外以管理或行政身份受雇；以及 (2) 申请人将在美国以管理或行政身份雇佣受益人。

在上诉中，申请人提交了一份书面论证意见，并主张审理主任错误地认定受益人的国外职位和拟议的美国职位不属于管理性质。1

经重新审查，我们认定申请人未能证明其将以管理身份雇佣受益人。因此，我们将驳回上诉。鉴于这一认定的决定性影响，我们将保留其余问题不予处理。

I. 法律框架

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，已连续一年以管理或行政身份雇佣受益人。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

1 我们注意到，申请人最初在其支持信中声称受益人“ 将所有时间用于在美国履行行政职责 ”。申请人还在 I-129 表格本身中声称受益人将以行政身份工作。随后，在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人的律师主张拟议的美国职位将属于管理性质；然而，申请人在同时提交的另一封信中表示，拟议的“ 职位兼具行政和管理两方面 ”。

继续以管理或行政身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

II. 以管理身份在美国就业

本决定要讨论的问题是，申请人是否证明受益人将以管理身份受雇。申请人在上诉中主张受益人将以管理身份工作，并且“ 其将受益人的所有职责归类为管理性质 ”；因此，我们将不分析受益人的拟议职位是否符合行政身份职位的条件。

“ 管理身份 ”是指在组织内的任职，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部门或分支机构内的一项基本职能；在组织层级中处于高级别或对所管理职能拥有人事行动或职能的权限；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。

在审查特定受益人的管理身份时，我们将参考申请人对工作职责的描述。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。除所需的工作职责描述外，我们还会审查公司的组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员分担受益人的运营职责、业务性质，以及有助于理解受益人在企业中的实际职责和角色的任何其他因素。

因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质、人员配置水平和组织结构的证据。

A. 职责

在支持申请提交的一封信中，申请人表示受益人将担任行政餐厅经理，并提供了以下职位描述：

[T]这一行政职位的职责包括行政责任，即指导和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。这涉及以下职责：计划和指导食品及厨房用品的订购；招聘、培训、晋升和解雇厨房员工；监督烹饪和厨房人员并协调其任务分配，以确保经济且及时的食品生产；监督菜单变更的开发；指导所有特色印度菜肴的准备工作；为餐厅制定和执行营养和卫生标准；维护厨房员工的考勤和工资记录；以及协助编制年度餐厅预算。他在所有业务决策上拥有行政

自由裁量权，并将所有时间用于履行行政职责。

在证据请求（RFE）中，审理主任指出申请人未充分描述受益人的职责。审理主任要求申请人解释受益人的职位如何满足管理身份的要求。作为回应，申请人表示受益人自2012年6月起受雇于其位于德克萨斯州I 的公司，担任行政餐厅经理职位。申请人还表示，作为行政餐厅经理，受益人对指导和协调餐厅厨房的活动负有最终责任，并分担餐厅整体的责任，以确保运营的最佳效率和经济性并实现利润最大化。受益人的工作职责摘要及每项职责的大致时间比例如下：

- 指导所有特色印度菜肴的准备工作 - 25%；
- 监督烹饪和厨房人员并协调其任务分配，以确保经济且及时的食品生产 - 20%；
- 监督菜单变更的开发 - 20%；
- 招聘、培训、晋升和解雇厨房员工 - 15%；
- 计划和指导食品及厨房用品的订购 - 5%；
- 维护厨房员工的考勤和工资记录 - 5%；
- 协助编制年度餐厅预算 - 5%；以及
- 为餐厅制定和执行营养和卫生标准 - 5%。

审理主任拒绝了该申请，认定受益人的职责主要不属于管理或行政性质，且受益人并不监督公司内的下级管理人员。2

在上诉中，申请人主张其已提供了受益人在美国实体的职责描述，足以证明其职责将主要与申请人运营的管理相关，而非履行其他非管理职责。

申请人的职位描述将受益人的活动分为三类——运营、人力资源管理和财务。业务和运营类别主要侧重于受益人在公司业务运营方面的领导角色，指出受益人的职责“ 包括行政责任，即指导和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 ”。申请人声称受益人作为餐厅经理的职责是确保食品“ 按照我们自己的高标准正确生产 ”，但未详细说明他将如何确保食品正确生产，也未解释“ 我们自己的高标准 ”的含义。申请人还表示，受益人须与行政主厨一起在30天内每天学习至少30道菜（“ 30项-30天概念 ”），共计900道菜；然而，申请人未解释他们各自在这一过程中的角色。此外，申请人声称受益人“ 在履行职责时必须始终牢记卫生法规要求以及我们餐厅自己的营养标准 ”，但未解释受益人在满足和超越I 市健康与清洁要求方面将做什么，也未提供其“ 营养标准 ”的背景或解释“ 营养标准 ”如何适用于其餐厅运营范围。

2 我们将在下文进一步讨论人员配置问题。

关于 R-, Inc. 案

将在满足和超越I 市健康与清洁要求方面做什么，也未提供其“ 营养标准 ”的背景或解释“ 营养标准 ”如何适用于其餐厅运营范围。

题为“ 人力资源管理 ”的类别由另一组宽泛表述的活动构成，其重点在于受益人的自由裁量权，并指出他确保“ 厨房员工得到适当培训，并正确、勤勉地履行职责 ”，且受益人负责监督“ 新员工培训 ”和“ 员工的进展……并且是最终批准厨房员工聘用、晋升或解雇的人 ”。然而，记录既未解释也未指明申请人的“ 新员工培训 ”或“ 培训 ”课程。此外，记录中不包含绩效评估或任何其他佐证受益人监督“ 员工的进展 ”并最终负责厨房人员“ 聘用、晋升或解雇 ”的文件。申请人还声称受益人将维护“ 厨房员工的工时和工资记录 ”；然而，申请人的人员配置表并未表明除受益人之外有任何申请人的厨房员工履行这些职责。目前不清楚受益人在没有下属人员执行日常任务的情况下将如何维护申请人厨房员工的工时和工资记录。看来受益人负责厨房员工的工时和工资记录及日常任务，而这些是不符合条件的职责。

第三个也是最后一个类别逐项列明了财务类别中的活动。申请人含糊地表示“ 人员配置和采购决定必须按照餐厅能够舒适支撑的范围作出 ”，且“ 该职责在与主管合作并在服务经理、餐饮主管和行政总厨的协助下履行 ”。然而，申请人的人员配置表表明，在据称协助受益人处理餐厅预算的三名下属中，主管B. T是唯一实际负有与预算职责相称职责的人。目前不清楚该员工将如何向受益人提供充分合作以实现申请人的人员配置和采购决定。该职责领域下描述的其他职责过于宽泛，称受益人“ 必须始终牢记我们餐厅预算的限制 ”，以及监督和批准“ 其作为餐厅行政经理职位所需的订单 ”。例如，申请人未描述受益人将始终牢记的“ 餐厅预算 ”的限制或他将监督和批准的“ 订单 ”。

基于这些理由，我们认定受益人的拟议职责不足以证明他将主要从事管理性工作。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以管理身份行事的因素，我们根据组织的总体目的和发展阶段考虑组织的合理需求。参见该法第101(a)(44)(C)条。

在为支持申请而提交的一封信中，申请人表示受益人作为餐厅行政经理将负责指导和协调餐厅厨房的活动。申请人声称在提交时拥有23名美国员工。

Matter of R-, Inc.

在补证通知中，审理主任要求提供关于受益人下属的更多信息。作为回应，申请人提供了：(1) 描绘申请人人员配置的组织结构图；(2) 申请人员工的人员配置表，标明其姓名和职位、教育/培训及经验、雇佣状态和职责；以及(3) 申请人向德克萨斯州劳动力委员会提交的2018年第二季度州季度工资报告，即本申请提交日期之前的季度。

为回应审理主任的补证通知而提交的组织结构图与最初提交的不同。具体而言，第一份组织结构图将受益人列为餐厅行政经理，其职位高于申请人的仓储、餐饮和服务部门，而主管B. T的职位高于厨房运营。相反，第二份组织结构图显示受益人作为餐厅行政经理高于厨房运营，而主管B. T高于申请人的厨房以及仓储、餐饮和服务运营。申请人在其补证通知回应中解释称，组织结构图是为“ 清晰 ”而修订的。我们注意到，在后一份组织结构图上仅受益人和B. T的角色被互换。为回应补证通知而提交的组织结构图确定了以下结构：

- 首席执行官 [R.L.]
  - 主管 [B. T]
- 服务经理 [HT]
- 仓储员 [S.M]
  - 仓储员助手 [NE.]
  - 仓储员助手 [S. G.]
- 餐饮主管 [YT]
  - 餐饮策划员 [H T]
  - 餐饮助手 [A.R.]
- 服务员领班 [R.R.]
  - 咖喱服务员 [Z.Z.]
  - 甜点服务员 [MU]
  - 开胃菜服务员 [R.M]
  - 蔬菜服务员 [I.Y]
  - 饮料服务员 [L.N]
  - 腌菜服务员 [A. V]
  - 餐厅行政经理 [受益人]
- 行政总厨 [S.K.]
- 开胃菜厨师 [B.S.]
  - 开胃菜助手 [B.S.]
  - 开胃菜助手 [JC.]
- 酱汁厨师 [J T]
  - 酱汁厨师助手 [R. T]
- 糕点厨师 [C. T]
  - 糕点厨师助手 [A.M]
- 面包和糖果厨师 [NF.]
  - 糖果助手 [K.S.]
  - 糖果助手 [J T]

Matter of R-, Inc.

在驳回申请时，审理主任确认申请人提交了组织结构图，但认定申请人未解释受益人的下属如何使其免于履行不符合条件的职责。审理主任得出结论，申请人未表明其目前雇用了可使受益人免于履行不符合条件职责的人员。

在上诉中，申请人主张受益人监督厨房，该厨房由较低级别的监督或管理人员组成。申请人还表示，厨房有足够的人员支持该部门的日常运营需求。

申请人在上诉中声称受益人将监督两名行政总厨S.K.和一名更有经验的厨师ML.。然而，我们注意到，尽管ML.列在人员配置表上，但两份组织结构图均未列出ML.，且人员配置表未区分ML.和S.K.的角色。ML.的角色在记录的其他地方似乎未作解释。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，申请人的组织结构图显示受益人之下有三个层级的员工——(1) 行政总厨：S.K.，(2) 开胃菜、酱汁、糕点和“面包和糖果”厨师，以及(3) 开胃菜、酱汁、糕点和“面包和糖果”厨师各自手下的助手。不仅关于所称行政总厨角色的证据不足，记录中区分行政总厨之下各厨师及其各自助手角色的证据也不足。尽管显示了分层组织结构图，记录并不支持认定行政总厨是监督、专业或管理人员的结论。该法第101(a)(44)(A)条。

我们还注意到，申请人的组织架构图将NF.列为面包与糕点厨师，职位高于作为糕点帮工的K.S.和J T，然而，申请人2018年第二季度的德克萨斯州季度工资报告显示，NF.作为面包与糕点厨师在该季度获得的工资、小费及其他报酬为$3,587.90，而其下属K.S.和J T在该季度获得的工资、小费及其他报酬更高。记录中还包含其他不一致之处，涉及下属员工相对于其上级对应人员获得更高的工资、小费及其他报酬。申请人的组织架构图将HT列为服务经理，NE.列为仓库帮工，L.N列为饮料服务员，A. V列为腌菜服务员，JC.列为开胃菜帮工，A.M列为糕点厨师帮工；然而，申请人2018年第二季度的德克萨斯州季度工资报告未将这些个人列为员工。此外，申请人的组织架构图将R.L.列为首席执行官，职位高于作为行政餐厅经理的受益人和作为主管的B. T，然而，申请人2018年第二季度的德克萨斯州季度工资报告显示，R.L.作为首席执行官在该季度获得的工资、小费及其他报酬为$8,000.00，而其下属，作为行政餐厅经理的受益人和作为主管的B.T，在该季度获得的工资、小费及其他报酬分别为$12,000.00和$0, 3。记录既未澄清也未解释这些与申请人公司结构有关的不一致之处。

[3] 申请人2018年第二季度的德克萨斯州季度工资报告未将B. T.列为雇员。

Matter of R-, Inc.

鉴于上述异常和缺陷，申请人未能证明其拥有足够的人员配置，以使受益人免于必须主要履行非管理性工作职责。

基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人将以管理身份受雇。

III. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未满足该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-, Inc., ID# 3816080 (AAO June 27, 2019)