FEB122021_02D7101 · 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：10792752 日期：2021年2月12日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1A 经理或高管申请

申请人寻求根据 L-1A 跨国公司经理和高管非移民类别，临时雇用受益人担任首席技术经理-信息安全。参见《移民与国籍法》（该法）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。审理主任认定，申请人未能证明受益人的境外雇用或其所提议的美国境内工作属于所主张的管理性质。

申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。参见该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们将驳回上诉。

一、L-1A 经理和高管

L-1A 申请人必须证明，在申请提交前的三年内，申请人或母公司、分支机构、关联公司或子公司曾在境外以全职身份雇用受益人至少连续一年，且该职位属于管理、高管或涉及专业知识。8 C.F.R. § § 214.2(l)(3)(i)、(ii)、(iv)。申请人还必须证明受益人符合所提供职位的资格，以及其拟在美国境内从事管理或高管性质的工作。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

二、境外雇用

“ 管理性质 ”一词指“ 主要 ”涉及以下内容的雇用：1) 管理一个组织或其部门、分支机构、职能或组成部分；2) 监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作，或管理该组织、部门或分支机构的一项基本职能；3) 有权雇用/解雇雇员或建议其他人事行动，或者，如果不直接监督他人，则在组织层级内或就所管理的职能而言在高层运作；以及 4) 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。该法第 101(a)(44)(A) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)。

跨国公司经理的工作职责必须满足“ 管理性质 ”一词定义的全部四项要素。申请人还必须证明受益人主要履行管理职责，而非操作性任务。参见 Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316 (9th Cir. 2006)。1

在确定境外职位的管理性质时，USCIS 考虑工作职责的描述。USCIS 还考虑：境外企业的组织结构和性质；是否有其他雇员使受益人免于履行操作性任务；下属雇员的职责；以及影响受益人在境外业务角色的其他因素。

申请人称，受益人最近在印度担任首席技术经理-信息安全，与在美国提供给他的职位相同。与申请人一样，其印度关联公司提供信息技术（IT）服务，包括交钥匙系统集成解决方案、定制应用开发、升级和支持。申请人称，受益人在印度管理一个五人团队。

A. 人事经理

“ 管理性质 ”一词的定义承认人事经理和职能经理两种。人事经理必须主要监督和控制其他监督性、专业性或其他管理性雇员的工作。参见该法第 101(a)(44)(A)(ii) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(B)(2)。“ 一线主管仅凭其监督职责不被视为以管理性质行事，除非所监督的雇员是专业人员。 ”该法第 101(a)(44)(A)(iv) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(B)(4)。

审理主任认定，关于境外关联公司雇用受益人所主张的下属以及其主张的建议人事行动的权限，证据不足。然而，在回应审理主任的书面补充证据请求（RFE）时，申请人提供了受益人电子邮件信息的副本。其中一些信息发送给、来自或抄送与随申请提交的受益人下属名单上姓名相同的账户。申请人还提供了列名下属名下的大学学位副本。因此，优势证据支持境外关联公司雇用了受益人所主张的下属。此外，一些电子邮件信息涉及所主张下属的绩效问题和薪资调整以及潜在雇用新员工。因此，记录也支持申请人关于受益人建议人事行动的主张。

然而，正如审理主任所认定的，申请人对受益人境外工作职责的描述并未表明他作为人事经理“ 主要 ”监督和控制他人的工作。申请人称，作为首席技术经理-信息安全，受益人在以下职责上花费的时间百分比如下：

1 与本案不同，Family 涉及跨国公司经理的移民签证申请。参见该法第 203(b)(1)(C) 条，8 U.S.C. § 1153(b)(1)(C)。然而，非移民 L-1A 经理和移民跨国公司经理的工作职责都必须满足“ 管理性质 ”一词的相同定义。参见该法第 101(a)(44)(A) 条（定义“ 管理性质 ”一词）；另比较 8 C.F.R. § 214.2(l)(ii)(B) 与 8 C.F.R. § 204.5(i)(2)（为 L-1A 和跨国公司经理提供该词的相同定义）。

• 50%。管理支持信息安全的五人团队。监督公司的安全运营中心。维护和审查政策和程序。为所有客户项目建立和执行信息安全计划。定期向高层管理层报告。管理各种安全产品的许可。制定新举措和长期目标与目的。规划安全项目。
• 20%。审查审计结果并规划补救安全方面的任何差距。与外部审计师联络以测试信息安全控制的有效性。与客户的安全团队协调并回应尽职调查审查和询问。评估、缓解和审查项目风险并定期向高层管理层报告。开展信息安全研讨会。建立和维护信息安全意识培训计划。
• 10%。建议雇用、解雇和其他人事决定。负责与高级管理层协商招聘信息安全员工。
• 20%。评估信息安全产品并审查实施和安全事件报告。就关键安全事件提供见解并推动信息安全产品的实施和升级。提交预算预测并分配团队在各种项目上花费的时间。

对受益人境外职责的描述表明其对雇员的管理和培训以及对其团队在各项目上花费时间的控制。但这些描述未充分说明受益人在这些职责上花费了多少时间。描述包括其他工作职责——例如：维护和审查政策和程序；定期向管理层报告；以及审查审计结果——记录未证明这些职责涉及对他人的监督和控制。因此，工作职责描述未证明受益人在境外主要监督和控制他人的工作。因此，记录未证明其在印度作为人事经理的雇用。

B. 职能经理

申请人还主张，受益人管理了该境外关联机构的“信息安全职能”。为证明受益人作为“职能经理”以管理身份受雇，申请人必须证明：1）该职能是一项界定明确的活动；2）该职能是“必不可少的”，即对组织具有核心重要性；3）受益人主要是管理该职能，而非履行该职能；4）受益人在组织层级中或在所管理职能方面处于高级别；以及5）受益人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)。

保护信息安全似乎构成一项基本业务职能。但此处的记录未证明受益人是管理客户的信息安全还是境外关联公司的信息安全。如果受益人管理客户的信息安全，记录未证明保护其信息构成境外关联公司的核心职能。申请人未证明向客户提供信息安全服务是境外关联公司的一项基本职能。因此，记录未证明受益人在境外作为职能经理的雇用。

申请人未证明受益人在境外雇用所主张的管理性质。因此，我们将维持申请的否决。

C. 境外连续一年

尽管审理主任未予处理，记录亦不能证明受益人在申请提交前三年内以所称管理身份在美国境外连续工作至少一年。见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iv)（要求提供证据证明外国国民“ 此前一年的境外工作系担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”）。

申请人将受益人在境外的职务描述为主要技术经理——信息安全。然而，记录显示受益人直到2018年4月才获得该职位，当时其以L-1A身份在美国为申请人工作。记录显示受益人直到2019年10月才开始在美国境外担任该职位，距申请提交约一个月。以合法身份在美国停留的时间不中断所要求的连续一年境外工作。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)（界定“ 公司内部调任人员 ”一词）。“ [但]该等期间不得计入该要求的满足。 ”同上。因此，申请人必须证明受益人在其2017年2月调任美国之前，以管理身份在境外工作了额外的11个月。

申请人提交了一份商业计划，称公司印度关联公司自2014年起聘用受益人担任“ 经理——信息安全服务 ”，直至其2017年调任美国。然而，在回应审理主任的补件通知及在上诉中，申请人称，在调任美国之前，受益人自2013年1月起在印度担任“ 助理经理——信息安全 ”。（着重号为原文所加）。受益人此前职位名称和职位起始日期的不一致使人们对申请人信息的准确性产生怀疑。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591 (BIA 1988)（要求申请人以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，指明真相所在）。此外，申请人未描述受益人在调任前的职务。

在上诉中，申请人主张受益人“ 于2013年1月开始管理[集团]的IT安全职能 ”，并且在美国以L-1A身份期间，“ 继续管理该计划 ”。因此，申请人暗示受益人在集团整个任职期间履行相同的职务。

然而，如前所述，受益人职位名称和起始日期的不一致使人们对申请人的主张产生怀疑。记录缺乏关于受益人在印度关联公司先前职位的独立、客观证据。此外，如果受益人在集团整个任职期间一直履行相同的职务，申请人未解释其于2018年4月晋升为主要技术经理——信息安全职位的目的是什么或有何意义。见Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）。

基于上述理由，申请人未能证明受益人以所称管理身份在境外工作所要求的一年期限。在本事项的任何未来提交文件中，申请人必须解释受益人境外工作经历中的不一致之处。公司还必须提交额外证据，证明受益人此前所称的以管理身份连续境外工作一年的期限。

III. 拟议的美国工作

A. 人事经理

如前所述，申请人称受益人将在美国担任其现任职位，即主要技术经理——信息安全。申请人对拟议职位的描述与其对受益人现任职位的描述如出一辙，并存在同样的缺陷：它不能证明受益人将主要监督和控制他人的工作。

对拟议职位的描述包括涉及监督和控制他人工作的职务，例如：监督一个由18名专业人员组成的团队；以及带领团队成员建立自动化工作流程。但描述中还包括其他似乎不涉及监督和控制他人工作的职务，例如：规划和指导战略及长期目标；以及谈判最终的IT安全运营合同。记录未充分说明受益人将用于涉及监督和控制他人工作的职务的时间比例。因此，记录不能证明受益人将主要监督和控制他人的工作。申请人因此未能证明受益人拟议的人事经理职位。

B. 职能经理

申请人称受益人将管理信息安全职能。但是，正如在受益人境外工作方面所讨论的，记录不能证明其将管理客户的信息安全还是申请人的信息安全。如果受益人将管理客户的信息安全，申请人未证明保护客户信息将构成申请人的基本职能。在随申请提交的一封信中，申请人估计受益人的部门将在其2019-20财年为申请人预计的5000万美元收入中产生约300万美元。基于受益人部门预期收入所占相对较小的百分比，记录不能证明向客户提供信息安全服务是公司的核心职能。申请人因此未能证明受益人拟议的职能经理职位。

IV. 结论

记录不能证明受益人以所称管理身份在境外或拟议的美国工作。因此，我们将维持对申请的否决。

裁定：上诉被驳回。

6