APR282020_01D7101 · 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

案号：8187559 日期：2020年4月28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

申请人利用其社交内容聚合平台向其客户提供营销技术服务。申请人寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人担任其“企业业务发展负责人”。《移民与国籍法》（该法）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，认定申请人未能按要求证明：(1) 受益人在提交本申请前的三年内至少有两年受雇于国外担任管理或高管职务，或担任需要特殊知识的职位；以及(2) 受益人具备在美国从事预期服务的资格。本事项现因上诉而由本办公室审理。

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。参见该法第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如其所称在国外受雇于特殊知识职位。由于已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申请人关于受益人具备在美国从事预期服务资格的上诉论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“法院和机构无需对作出裁决所不需要的问题作出认定”）；另参见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）。

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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人担任管理或高管职务，或担任需要特殊知识的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)。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。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。

二、背景

境外实体是申请人的母公司，利用其专有的“ 用户生成内容 ”（“ UGC ”）营销技术和“ 社交内容聚合与发布平台 ”为其企业业务客户提供解决方案。申请人称，受益人在受雇担任境外实体欧洲、中东和非洲地区（“ EMEA ”）业务发展高管期间所获得的特殊知识，被用来“ 独自 ”创建企业业务发展的方法和战略。申请人称，受益人的特殊知识只能通过在其组织内的工作经验获得，并解释称其经营所在的商业“ 细分 ”领域很窄，提供类似产品的竞争对手“ 仅有少数几家 ”。申请人还强调其向企业业务客户提供的技术和解决方案的“ 独特性 ”，声称其产品比竞争对手的产品“ 明显更强 ”。申请人将企业业务发展战略和团队的创建归功于受益人，使公司产品“ 成功转向 ”企业市场。

申请人指出，在境外受雇期间，受益人是全球仅有的三名接受领导力培训的员工之一，也是唯一接受企业业务发展培训的员工，这些培训通过为境外实体业务模式定制的在线模块进行。申请人强调受益人获得的“ 大量职能知识和高级技能 ”，以及他在负责监督EMEA地区业务发展活动的团队中所承担的“ 关键 ”角色。申请人还指出受益人对UGC营销知识的“ 专业化 ”和“ 深入理解 ”、其“ 对全球企业组织及其应对不断发展内容营销格局的方法的专业知识 ”，以及其对公司客户的“ 深刻理解 ”，作为受益人获得并使用特殊知识的证明，这些知识使他能够在受雇于境外实体期间成功履行其被分配的职责。

三、国外受雇于特殊知识职位

本事项的主要问题是，申请人是否提供了充分证据证明受益人如其所称在国外受雇于特殊知识职位。

作为先决问题，我们必须确定申请人是否证明受益人拥有特殊知识。如果证据不足以证明他拥有特殊知识，那么我们就不能认定受益人过去和预期的未来受雇涉及特殊知识。1

如果受益人拥有：(1) 对公司产品及其在国际市场应用的“ 特殊 ”知识；或(2) 对公司流程和程序的“ 高级 ”水平知识，则视为拥有特殊知识。该法第214(c)(2)(B)条。申请人可以通过提交证据证明受益人和所提供的职位满足法定定义的任一分支来确立资格。

1 申请人未主张受益人在国外受雇于高管或管理职位。

由于“特殊”和“高级”都是相对概念，确定某一受益人的知识是否“特殊”或“高级”必然需要将受益人的知识与他人的知识进行比较。对于特殊知识或高级知识，申请人通常必须证明受益人的知识并非在整个特定行业中普遍持有，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。最终问题是，申请人是否以优势证据履行了其举证责任，证明受益人的知识或专长是特殊的或高级的，且受益人的职位需要此类知识。

特殊知识涉及对申请组织产品或服务及其在国际市场应用的知识。为证明受益人拥有特殊知识，申请人可以通过证据证明受益人的知识相对于特定行业中其他类似受雇员工的知识而言是独特的或不常见的，从而履行其举证责任。

由于“高级知识”涉及对组织流程和程序的知识，申请实体可以通过证据证明受益人对组织流程和程序的知识或专长在进展、复杂性和理解方面相对于雇主运营中的其他员工而言高度发达或更为深入，从而履行其举证责任。此类高级知识必须由证据支持，将该知识与他人所拥有的基本或基础知识区分开来。

一旦申请人阐明了所主张特殊知识的性质，证据的分量和类型才能确定受益人是否实际拥有特殊知识。如果申请人至少没有具体阐明其产品和服务或流程和程序的性质、所涉特定行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们就无法对某一受益人的特殊知识作出事实认定。申请人还应描述此类知识通常如何在组织内获得，并解释个别受益人如何以及何时获得此类知识。

在本事项中，申请人讨论了受益人作为境外组织企业业务发展战略和团队创建者的关键角色，声称由于受益人的贡献，境外实体得以“显著增强”其在国际市场上的竞争力。申请人列出并描述了其产品的显著特征，将每项功能的发布与受益人在境外实体任职期间制定的营销策略联系起来。尽管如此，申请人将产品开发和技术优化归功于“产品团队”而非受益人，声称受益人的特殊知识“在内容营销领域”，并与UGC以及“全球企业组织的专业知识及其不断发展内容营销格局”直接相关。申请人未解释受益人对公司产品或对其他企业组织的知识如何属于特殊知识。

申请人还强调了受益人创建企业业务发展战略以及传达公司“技术专长和独特价值主张”的“最佳实践”方法，声称这些因素导致企业客户增加。

然而，由于申请人既未描述该战略，也未描述“ 最佳实践 ”方法，因此无法确定专业知识是否在其创建过程中发挥了作用。此外，申请人未解释受益人的知识相较于同行业其他类似受雇人员为何属于“ 特殊 ”，也未指明公司中哪些流程和程序中受益人的知识相较于同一组织内其他人员属于“ 高级 ”。同样，尽管申请人声称受益人“ 作为全球性组织对[公司]积累了大量的专业知识 ”，并“ 创建并实施了一套新方法 ”以纳入最佳实践方法，在各种营销活动中推广公司产品，但这些对受益人关于“ 全球性组织 ”和“ 新方法 ”的知识的模糊提及，并未就其具体知识提供任何实质性说明。因此，无法确定受益人对雇佣组织及其业务组成部分的理解如何转化为对雇主产品或服务的“ 特殊 ”知识或对其流程和程序的“ 高级 ”知识。

此外，申请人未解释受益人如何获得所声称的专业知识。尽管申请人称境外实体投资了一项在线培训项目，强调受益人仅为被选中参加领导力培训的三名员工之一，且是唯一被选中参加企业业务发展培训的员工，但该培训直至“ 2017年春季 ”才开始，约在受益人雇佣终止日期前七个月，且未提供有关该培训完成日期的任何信息。因此，即使申请人能够证明该培训使受益人获得了专业知识，受益人在2017年10月雇佣终止日期前至少一年内完成培训并随后利用培训所得知识担任需要专业知识的职位，在事实上也是不可能的。

在上诉中，申请人主张受益人的知识既属“ 特殊 ”又属“ 高级 ”，并援引了若干此前发布的USCIS政策备忘录，这些备忘录此后已被USCIS政策备忘录PM-602-0111《L-1B裁决政策》（2015年8月17日）撤销并取代，https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda。申请人强调受益人在境外实体工作2.5年，并“ 单枪匹马 ”创建了企业业务发展方法和战略以支持该主张。然而，如前所述，申请人既未描述该战略也未描述该方法，亦未证明创建它们需要专业知识。同样，尽管申请人提及受益人具有“ 特别高程度的商业敏锐度 ”，但缺乏关于该“ 特别高程度的商业敏锐度 ”所涉及的实际知识的信息，使得无法认定“ 高敏锐度 ”等同于可被视为专业知识的水平。

此外，即使申请人能够证明“ 特别高程度的商业敏锐度 ”等同于专业知识，也无法确定所声称的知识水平是何时达到的。申请人未指明获得专业知识的确切路径，而仅宽泛地称该知识是通过“ 境外实体高管的专门辅导以及在[受益人]任职期间的在职工作 ”获得的。这些模糊陈述未能指明受益人的知识从其开始受雇于境外实体之时起至据称获得专业知识之时止的进展过程。尽管申请人正确指出，法规和

规章均未要求通过正式或其他培训才能获得专业知识，但在本案中，申请人特别讨论了受益人的正式在线培训，强调其费用并指出该培训仅向少数员工提供。因此，可以合理推定申请人依赖受益人的培训来支持受益人获得专业知识的主张。然而，如前所述，基于培训的开始日期和受益人雇佣的终止日期，从培训中获得的任何知识在其境外雇佣期间均不可能被使用至少一年，因此不能作为证据证明受益人在其为境外实体海外工作期间至少有三年担任需要专业知识的职位。

此外，申请人的支持性陈述和上诉书面论证意见提及受益人对境外实体“用例和案例研究”的“深入知识和理解”。然而，其未提供对这些案例和研究的知识或信息的描述，以解释受益人的知识为何属于“特殊”或“高级”。申请人还主张受益人的知识属特殊，因为其包括对境外实体的UGC平台“如何与数字营销生态系统中的其他技术整合”的理解。然而，申请人未将受益人的知识区分为与同行业内普遍存在的知识相比具有独特性或不常见性。同样，声称受益人对境外实体“营销战略、流程和系统”的知识属高级，若未描述这些战略、流程或系统并解释该知识相较于境外实体其他员工的知识在进展或复杂性上如何更为发达，则不足以成立。此外，申请人关于境外实体因使用该方法而取得“可衡量的成功”的主张并无争议。尽管如此，方法的“可衡量的成功”并不必然证明其开发需要专业知识，尤其是当申请人既未描述该方法，也未提供关于创建该方法必须具备何种知识的信息时。

最后，我们认可申请人关于受益人具备上述备忘录所述专业知识员工特征的主张。同上。然而，申请人未提交充分证据证明受益人拥有属特殊或高级的知识。尽管受益人可能担任有利于申请人在市场竞争力的职位，但仅此特征本身并不能证明其专业知识。如该备忘录所述，申请人所列“特征”仅为“USCIS在确定受益人知识是否属专业时可考虑的因素”。同上。该备忘录强调，“最终，确立受益人是否拥有专业知识的是证据的权重和类型”。同上，第13页。鉴于上述证据缺陷，申请人未证明受益人获得了专业知识并以专业知识身份受雇。

裁定：上诉被驳回。