AUG092018_03D7101 · L-1B · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

案由：R-1-公司 日期：2018年8月9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

申请人是一家拥有2名员工的信息技术公司，寻求根据L-1B非移民分类（公司内部调任人员）临时雇用受益人在其新办公室I担任副营销官。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1B分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）调任具有“ 专业知识 ”的合格外国雇员到美国临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任基于多项理由拒绝了该申请。审理主任认定申请人未能证明：1）受益人在国外或将在美国以专业知识身份行事；2）受益人在申请提交日期之前的三年内已在国外连续受雇一年；3）受益人的外国雇主正在按法规要求开展业务；4）其与受益人的外国雇主具有合格关系；以及5）其已为新业务获得足够的实际场所。

申请人随后提交了重新开案和复议动议，被审理主任拒绝。此事现由我们审理上诉。在上诉中，申请人主张审理主任忽视了受益人职责的专业性和高级性质以及对其职位的详细描述。申请人进一步主张审理主任未考虑与外国雇主业务运营相关的已提交文件，如合同和媒体出版物。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1B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雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”。该法第101(a)(15)(L)条。

1“ 新办公室 ”一词指在美国开展业务不足一年的组织。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(F)。

此外，受益人必须寻求临时进入美国，以专业知识身份继续向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先前的教育、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

如果受益人正以专业知识身份前来开设新办公室，申请人必须提交证据证明其已获得足够的实际场所容纳其运营，证明新商业实体是或将是一个合格组织，以及证明其有财务能力报酬受益人并在美国开始开展业务。一般参见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(vi)。

二、动议要求

本事项的问题是审理主任是否适当地拒绝了申请人的重新开案和复议动议。

为有资格获得重新开案或复议，申请人必须满足正式提交要求（例如，提交正确填写的 I-2908 表格《上诉或动议通知》并附正确费用），并表明有正当理由批准该动议。8 C.F.R. § 103.S(a)(l)。

重新开案动议基于事实理由，必须（1）说明在重新开案的程序中将要提供的新事实；以及（2）由宣誓书或其他书面证据支持。8 C.F.R. § 103.5(a)(2)。复议动议必须（1）说明复议的理由；（2）由任何相关先例决定支持，以确立该决定是基于对法律或政策的错误适用；以及（3）确立该决定基于初始决定时的记录证据是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。

A. 重新开案动议

我们同意审理主任的意见，即申请人未满足重新开案动议的要求。申请人仅主张审理主任忽视和误解了证据。申请人既未主张新事实，也未提交宣誓书或其他书面证据。因此，我们维持审理主任对重新开案动议的拒绝。

B. 复议动议

复议动议必须确立该拒绝是基于对法律或政策的错误适用，且该决定基于决定时诉讼记录中的证据是错误的。8 C.F.R. § 103.5(a)(3)。

在初始拒绝决定中，审理主任认定受益人的职责似乎是典型的营销经理职责，并将其与美国劳工部（DOL）《职业展望手册》（《手册》）中规定的营销经理职责进行了比较。

R-1-公司案

审理主任指出，申请人提供的关于公司所主张的专有技术（受益人据称在其中拥有专业知识）的信息很少。因此，审理主任认定无法确定受益人的知识与其他类似职位的营销员工相比是否特殊或高级。审理主任还指出受益人的职责宽泛且不具体，并认定这些职责未表明其职责高度发达、复杂或非同寻常。

在拒绝申请人的动议时，审理主任认定申请人未提供具体理由说明为何初始实质决定是错误的、如何或哪些法律被错误适用，或阐明支持其在动议中主张的先例决定。审理主任强调该申请基于多个不同理由被拒绝，该决定对每个驳回理由进行了详尽讨论，且申请人未提出充分主张以回应其先前决定中的所有问题。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了其对受益人职责的描述以及“ 这些职责有多么专业和高级 ”。申请人主张审理主任滥用自由裁量权，忽视已提交的证据而专注于《手册》对营销经理的描述。申请人称审理主任未考虑对受益人“ 营销领域十七个专长领域 ”的详细描述。

我们同意审理主任在驳回复议动议时的理由。正如审理主任正确指出的，申请人未充分阐明受益人在美国境外所担任的职责或其所具备知识的性质。申请人提交了一份日期为20142年2月的受益人境外职责的通用职责描述，该日期早于申请提交之日两年多。因此，受益人所主张的职责似乎并非具体适用于她本人及其特定知识和经验，而只是公司成立之日所拟定的所主张职位的职责的一般性纲要。申请人未提供关于受益人实际知识、经验、培训或成就的任何细节，例如她参与的与客户的谈判、她制定的营销政策、她实施的广告宣传活动策略或她拟定的宣传材料。此外，申请人未描述或记录她所实施的先进营销技术、她就“ 紧迫或重要问题 ”向公司董事提供的建议，或她就人员配置和后勤支持向公司董事提供的建议。实际职责本身即揭示了雇佣的真实性质。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)。

此外，申请人表示受益人是“ 我们公司产品：专有网络应用软件成功的主要贡献者之一 ”，且她“ 在技术方面有数年的经验 ”。然而，申请人提供的描述或证据很少，不足以证明外国雇主的产品、专有网络应用软件或技术的性质。

2 我们注意到申请于2016年9月12日提交。

申请人未解释这些产品或应用的用途或功能，也未解释受益人如何发展出对它们的特殊知识。事实上，申请人提交的审理主任所要求的证据很少，例如受益人主管描述其在国外专业知识的信函、对相关产品、服务、工具或设备的描述、关于其知识为何特殊或高级的解释、达到其知识水平所需的时间、关于其实际培训和经验的信息，以及关于其知识如何与公司内和行业内类似职位员工相比的解释。

同样，尽管申请人似乎表示受益人在美国境外承担了大量监督职责，例如“ 向她所在部门的员工分配任务 ”和“ 提供符合人体工程学的工作条件 ”，但申请人未提供与该部门或其下属有关的任何信息或证据，包括其姓名、职称、职责、教育水平和薪资，而这些证据也是审理主任所要求的。未能提交所要求的证据，从而妨碍了实质性调查线索的，应构成驳回申请的理由。8 C.F.R. § 103.2(b)(14)。

由于“ 特殊知识 ”涉及对雇用组织的产品或服务及其在国际市场中应用的知识，申请人可以通过证据证明受益人拥有的知识相较于特定行业中其他类似雇用的劳动者所具有的知识而言是独特或不常见的，从而履行其举证责任。

然而，申请人几乎未提供任何解释或证据来证明受益人知识的性质；因此，我们无法确定该知识相较于其他行业雇用的其他营销经理而言是否独特且不常见。诚然，信息技术领域十分广阔，这些公司内部的产品营销也是如此。同样合理的是，有许多公司开发了专有的网络应用程序。然而，在没有充分解释和证据说明受益人所掌握的网络应用程序软件和技术的性质的情况下，尚不清楚该知识相较于从事各种信息技术领域的众多其他营销员工而言如何具有特殊性。

此外，判断受益人是否拥有“ 特殊 ”知识的一个关键要素是准确确定受益人是如何以及何时获得被主张为“ 特殊 ”的知识的。然而，即使申请人描述了受益人的知识，它也没有说明她是如何获得该知识的。除了宽泛地陈述受益人在外国雇主专有产品方面拥有数年经验外，申请人没有概述她达到当前知识水平的过程，例如她在外国受雇期间所处理的产品或所参与的项目。申请人声称受益人对该外国雇主产生了“ 持久的积极影响 ”，但没有解释为何或如何产生。

我们还注意到，判断受益人的知识是否“ 特殊 ”需要将该知识与在申请人所在行业中担任可比职位的其他人的知识进行比较。申请人负有举证责任，证明受益人拥有的知识

相较于组织外的同事而言是值得注意或不常见的。然而，申请人没有将受益人的职责与类似组织中其他类似雇用的专业人士的职责进行比较。鉴于上述情况，我们认定审理主任正确得出结论，即申请人未能证明在美国境外履行受益人被分配的职责需要特殊知识。

申请人也未以替代方式证明受益人拥有高级知识。

关于“ 高级知识 ”的认定需要审查受益人对申请组织流程和程序的了解。申请人可以通过证据证明特定受益人对组织流程和程序的了解或专长相较于雇主运营中的其他劳动者而言在进展、复杂性和理解方面高度发达或更为深入，从而履行其举证责任。此种高级知识必须由证据支持，将该知识与其他人所拥有的初级或基础知识区分开来。此外，与特殊知识一样，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。

如前所述，申请人未提交受益人详细且现行的境外职责描述，也未解释其日常任务、项目、成就或其知识的具体性质。申请人仅含糊提及外国雇主的专有网络应用程序，但未对其进行描述或记录。此外，申请人未说明组织中有多少人拥有受益人对所主张的专有网络应用程序的知识水平。同样，申请人仅提供了关于外国雇主组织架构图的模糊信息，未提交关于受益人所提及下属的任何信息，也未具体说明其知识相较于组织内这些同事而言如何。因此，审理主任正确得出结论，即申请人未能证明受益人的知识区别于组织内其他人所拥有的初级或基础知识。

审理主任对申请人为何未能证明受益人的专业知识进行了详尽分析，并还正确地基于另外四项理由驳回了申请。基于上述理由，我们同意审理主任的结论，即申请人未能证明受益人在美国境外或将在美国以专业知识身份行事。由于申请人必须克服所有驳回理由才能使复议动议获得批准，且审理主任在其初始驳回决定中已详尽充分地处理了这些其他问题，我们拒绝在上诉中逐一处理所有问题。3 因此，申请人未满足复议动议的要求。基于此理由，上诉必须被驳回。

3 我们还注意到，申请人在上诉中未讨论审理主任先前的两项驳回理由；即审理主任认定申请人未能证明受益人在提交申请前的三年内在美国境外受雇一年是否存在错误，以及审理主任认定申请人未能

Matter of R-1- Jnc

III. 结论

上诉必须被驳回，因为申请人未能证明审理主任驳回重新开案和复议动议的行为不当。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of R-1- Inc, ID# 1214376 (AAO Aug. 9, 2018)

证明其与该外国雇主具有合格关系。