MAY222020_01D7101 · 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。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案由：8397216 日期：2020年5月22日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1B 专业知识工作者申请

申请人是一家提供投资服务的公司，寻求根据针对公司内部调职人员的 L-1B 非移民分类，临时雇用受益人在美国担任其“ 投资副总裁 ”。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心审理主任驳回了该申请，认定申请人未能证明：1）受益人在申请提交日期之前的三年内已在国外全职连续受雇一年；2）受益人此前在国外的受雇涉及专业知识；3）受益人具备在美国履行这些服务的资格；以及4）受益人在美国的职位将涉及专业知识。

在上诉中，申请人主张，受益人在以 F-1 非移民签证在美国期间仍受雇于国外雇主，从而满足了其在申请提交日期之前三年内所需的一年连续国外受雇要求。此外，申请人主张，受益人在国外的职位涉及专业知识，且其在英国的职位也将涉及专业知识。申请人主张，与同事相比，受益人对公司的投资程序和流程拥有高度发展的知识。

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，符合资格的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的身份 ”雇用受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。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，受益人此前的教育、培训和受雇经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、一年国外受雇

审理主任处理的第一个问题是，申请人是否证明受益人在申请提交之前的三年内已全职连续受雇至少一年。参见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。

8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A) 处的法规将“ 公司内部调职人员 ”定义为：

在其申请进入美国之前的三年内，已由一家商号、公司或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续在国外受雇一年的外国人，且其寻求临时进入美国，以便以管理、行政或涉及专业知识的身份向同一雇主的某一分支机构或其母公司、关联公司或子公司提供服务。为同一雇主的某一分支机构或其母公司、关联公司或子公司而以合法身份在美国停留的期间，以及为商务或休闲目的短暂赴美的旅行，不得中断一年的连续国外受雇，但该等期间不得计入该要求的满足。

申请人称，其是受益人国外雇主的全资子公司，该国外雇主是“ 马来西亚政府的战略投资控股机构 ”。申请人称，受益人的国外雇主专注于持有和管理马来西亚的资产并进行战略投资。在随申请于2019年6月27日提交的支持信中，申请人称受益人于2011年在国外开始其在该国外雇主的职业生涯，后于2015年4月晋升为投资副总裁。申请人表示，受益人在国外担任该职位从2015年4月至2017年7月，当时该国外雇主“ 赞助受益人持 F-1 非移民学生签证在美国学习 ”。申请人解释称，受益人于2018年7月获得工商管理硕士（MBA）学位，并表示他“ 自2018年以来一直与[申请人]在美国工作 ”。

审理主任后来在一份补件通知（RFE）中表示，美国公民及移民服务局（USCIS）记录显示，受益人于2017年5月以 F-1 学生身份抵达美国，这表明其在2019年6月申请提交日期之前的三年内在国外受雇不足一年。对此，申请人未直接处理这一指出的差异，而仅重申其此前关于受益人国外受雇的陈述。例如，其再次表示受益人于2017年7月获赞助进入美国 MBA 项目。在驳回申请时，审理主任援引 USCIS 记录并强调，记录显示受益人于2017年5月持 F-1 签证进入美国，并认定这表明其在申请提交日期之前的三年内在国外受雇不足连续一年。

该法表明，用于确定受益人是否在国外的符合资格实体连续全职受雇一年的相关三年参考期，是“ 在[受益人]申请进入美国之前 ”的三年。该法第 101(a)(15)(L) 条。然而，该法对于

那些已以不同非移民分类获准进入美国的受益人未作规定。8 C.F.R. § 214.2(l)(3) 处的法规明确要求，申请须附有证据证明受益人在“ 申请提交之前 ”的三年期内已在国外连续受雇一年。一份政策备忘录澄清了该机构的政策，表明 USCIS 将以初始 L-1 申请的提交日期作为确定一年国外受雇要求的参考点。USCIS 政策备忘录 PM-602-0167，《满足 L-1 一年国外受雇要求：对《审理官现场手册》（AFM）第32.3章的修订》（2018年11月15日），https://www.uscis.gov/legal-resources/policy-memoranda（“ L-1 三年内一年政策备忘录 ”）。因此，申请人必须证明受益人在申请提交日期之前的三年内，即从2016年6月27日至2019年6月27日，已在国外全职连续受雇一年。此外，法规明确规定，“ 为商务或休闲目的短暂赴美的旅行不得中断一年的连续国外受雇，但该等期间不得计入该要求的满足。 ”

在上诉中，申请人重申受益人作为 F-1 非移民进入美国完成 MBA 项目，并表示他“ 在此期间一直保留在[国外雇主]的工资单上 ”。申请人称，这使受益人获得了其所主张的高级知识，相当于在国外雇主处的培训，并主张其与国外雇主的雇佣关系并未终止。申请人主张，受益人不应因从 F-1 非移民学生“ 转换为 L-1B [专业知识非移民]身份 ”而被取消资格。

经审查记录中的证据，我们同意审理主任的认定，即受益人未在2016年6月27日至2019年6月27日（申请提交日期）期间完成一年连续全职国外受雇。正如审理主任所指出的，USCIS 记录显示受益人早在2017年6月27日之前即以 F-1 身份进入美国。此外，申请人提供了受益人的 F-1 签证，包括2017年5月27日的入境章。申请人还提交了受益人的 F-1 签证申请，反映受益人的 MBA 项目于2017年6月12日开始，其“ 最早入境日期 ”为2017年5月13日。正如审理主任所讨论的，证据支持以下结论：受益人进入美国开始 MBA 项目是在其完成一年连续国外受雇之前。

尽管审理主任在补件通知和驳回决定中讨论了受益人于2017年6月之前以 F-1 身份进入美国的情况，但申请人在上诉中未直接处理表明其在符合资格的三年期内未完成一年连续国外受雇的证据。事实上，申请人似乎主张，受益人在美国期间与国外雇主的持续雇佣关系应计入所需的一年。然而，法规明确规定，受益人在美国的时间不计入其所需的国外受雇。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

外国实体在受益人于美国境内期间继续向其支付薪酬这一事实，并不能证明其在符合条件的三(3)年期间内与该外国实体存在持续雇佣关系。USCIS政策备忘录PM-602-0167《满足L-1一(1)年外国雇佣要求；对审理官现场手册（AFM）第32.3章的修订》第4页。鉴于受益人并未实际身处外国，外国雇主支付的任何外国薪酬对于证明受益人在外国持续受雇而言均不相关。此外，同样

值得注意的是，申请人称受益人于2018年7月完成其MBA课程，并于2018年8月开始在美国为其工作。因此，没有迹象表明受益人在2017年5月进入美国之后曾在外国实际受雇。

基于上述理由，由于申请人未能证明受益人在提交申请之前的三年期间内，在外国为符合条件的实体完成了为期一年的全职持续雇佣，上诉将被驳回。

111. 专业知识

正如我们已讨论的，审理主任还以申请人未能证明以下事项为由驳回了申请：1）受益人此前的外国雇佣涉及专业知识；2）受益人有资格在美国提供该等服务；以及3）受益人在美国的职位将涉及专业知识。鉴于上述不合格认定具有决定性效力，我们仅简要论述受益人是否具备专业知识。作为门槛问题，如果受益人不具备专业知识，则其在外国的职位和在美国的职位均不会涉及使其符合资格所必需的专业知识。我们拒绝对受益人是否有资格担任其拟议的美国职位进行分析。

申请人表示，该外国雇主"受马来西亚政府委托，并在存在战略机遇之处进行新的投资"，并称其在美国市场履行该职能。申请人解释称，该职位要求受益人对外国雇主的"投资与财务管理政策、流程和程序"以及"这些流程的创设、其投资、撤资、咨询活动，以及美国法律和马来西亚法律"拥有高级知识。申请人在上诉中主张，受益人的知识"相较于该公司在美国或全球任何其他办事处运营中的其他员工而言，得到了极大发展且更为复杂"。

关于"高级知识"的认定，要求审查受益人对申请组织流程和程序的了解。申请人可通过证据证明某一受益人对该组织流程和程序的了解或专长，相较于雇主运营中的其他员工而言，得到了极大发展，或在进展、复杂程度和理解程度上更为深入，从而履行其举证责任。此种高级知识必须有证据支持，以将该知识与他人所具备的基础或基本知识区分开来。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内普遍具备，且无法轻易地从一个人传授给另一个人。

申请人在记录中多次重申，并在上诉中亦主张，受益人拥有对公司"政策、流程和程序"的高级知识。然而，如果申请人至少未能具体阐明其政策、流程或程序的性质，我们便无法对某一受益人的专业知识作出事实认定。申请人从未以基本术语解释其每一项政策、流程或程序。因此，受益人知识的性质并不完全清楚，从而难以辨别其知识相较于其同事有何独特之处或如何极大先进。此外，同样

值得注意的是，记录中几乎没有或完全没有支持性文件反映受益人以其所主张的身份行事，以证明其极大发展的知识水平。

此外，申请人未充分阐明受益人是如何相较于其同事获得此种高级知识的，也未阐明此种知识如何与其同事的知识区分开来。判定知识是否"高级"，本质上需要将受益人的知识与他人进行比较。申请人负有证明此种有利比较的举证责任。

申请人未提供任何受益人与同事的具体比较，例如比较其工作年限、教育水平、所参与的项目或其知识水平。申请人仅宣称受益人是公司内知识最渊博者之一，或知识最渊博者。然而，申请人和其外国母公司负责管理构成马来西亚经济大部分的大型公司集团和资产。事实上，所提交的2018年外国雇主年度报告反映其设有董事会和约20名高级管理人员，且所提供的国外组织架构图表明受益人向三名被指派负责特定马来西亚公司的投资总监汇报。此外，申请人提供的文件表明，受益人完成了公司更大组织架构内广泛向专业人士提供的若干外国雇主培训，其中包括一项题为"副总裁及助理副总裁有志领导者项目"的培训。鉴于该外国雇主的规模及其所管理资产的规模，可以合理推断其拥有众多负责监督不同马来西亚投资和公司的金融专业人士，且这些专业人士已积累了对其"政策、流程和程序"的专长和知识。

然而，申请人未提交任何受益人与同事的具体比较，以证实其知识相比之下极大先进。事实上，申请人提供了两份政策文件的封面页，并主张受益人对其拥有高级知识；然而，这些文件似乎是在组织内部广泛分发的，表明其所主张的知识在公司内部被广泛掌握。值得注意的是，申请人未具体阐明受益人用了多长时间获得其知识，也未说明其另一名同事或行业内处于类似位置的其他人需要多长时间才能达到其知识水平。因此，在没有更多充分解释和比较的情况下，可以合理推断受益人的类似经验同事也在为马来西亚政府提供类似的投资管理服务。申请人未能通过详细且具有证明力的比较，有效地将受益人的知识与其同事区分开来。

基于上述理由，申请人未能证明受益人如其所主张的那样具备高级知识。

命令：上诉被驳回。