APR172018_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 M-L- 日期：2018年4月17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

申请人是一家金融机构，寻求依据L-1B非移民身份（公司内部调派人员）继续受益人的临时工作，职位为“副总裁；顾问——数据挖掘/数据仓储”。见《移民与国籍法》（本法）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）调派具有“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否决了该申请，认定记录未能按规定证明：受益人拥有专业知识；曾在国外受雇担任经理、高管或涉及专业知识的职位；以及将在美国受雇于专业知识岗位。

在上诉中，申请人主张审理主任的“决定几乎缺乏任何法律分析”。

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“担任经理、高管或涉及专业知识的职位”。《移民与国籍法》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为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)。

根据该法，受益人如具备以下情形即被视为拥有专业知识：(1)对公司产品及其在国际市场应用具有“特殊”知识；或(2)对公司流程和程序具有“高级”水平的知识。《移民与国籍法》第214(c)(2)(B)条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。申请人可通过以下方式确立资格：

。

M-L-案

提交证据证明受益人和拟议职位满足专业知识法定定义中的任一分支。

专业知识也被定义为个人对申请组织的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益及其在国际市场应用所拥有的知识，或对组织流程和程序具有高级水平的知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

二、背景

申请人是一家金融服务公司，寻求在受益人的商业智能服务技术卓越中心雇用受益人，该中心为申请人的全球财富与投资管理部提供数据和分析服务。该组织在[已隐去]的关联公司于2010年聘用受益人担任类似职位，他于2014年3月根据公司的L类集体申请调派至美国。受益人于2010年加入申请人的外国关联公司前不久完成了计算机工程学士学位。

三、专业知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人拥有与同领域其他人相比特殊或高级的知识。审理主任还认定，记录未能证明受益人此前曾受雇于经理、高管或涉及专业知识的职位，且美国职位涉及特殊或高级水平的知识。

作为门槛问题，我们必须确定申请人是否证明受益人拥有专业知识。如果证据不足以证明其拥有专业知识，那么我们就不能认定受益人的过往和预期未来就业涉及专业知识。1

根据该法，专业知识包括：(1)对公司产品及其在国际市场应用具有“ 特殊 ”知识；或(2)对公司流程和程序具有“ 高级 ”水平的知识。《移民与国籍法》第214(c)(2)(B)条。

由于“ 特殊 ”和“ 高级 ”均为相对概念，确定特定受益人的知识是否“ 特殊 ”或“ 高级 ”本质上需要将受益人的知识与他人进行比较。就特殊知识或高级知识而言，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，且不能轻易从一人传授给另一人。最终问题是申请人是否以优势证据标准履行了举证责任，

1 申请人未主张受益人在国外受雇于高管或经理职位。

证明受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位要求此类知识。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，则确立受益人是否实际拥有专业知识的是证据的权重和类型。如果申请人至少未能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，我们就无法对受益人的专业知识作出事实认定。申请人还应描述此类知识在组织内通常如何获得，并解释受益人如何以及何时获得此类知识。

在否决通知中，审理主任认定受益人的职责似乎是运筹研究分析师的典型职责，因此显然不涉及特殊或高级知识。审理主任承认，受益人在申请公司的培训和经验使其熟悉公司的“ 产品、政策、流程、方法、框架、[和]项目 ”，但审理主任认定申请人未具体描述所主张的专业知识，也未解释“ 此类知识在组织内通常如何获得 ”。

除两段引言和对否决通知的其他引用外，申请人的上诉书面论证意见基本上是申请人此前为回应补件通知而提交的信函的略微修改版本。由于书面论证意见的大部分内容只是重复记录中已有的信息，唯一新的实质性论点是申请人声称审理主任未充分分析记录中的证据。申请人重复先前的说法，但未直接回应审理主任关于这些说法的认定。

下文我们将比审理主任更详细地讨论申请人的主张，以此回应申请人在上诉中的主要关切。

申请人对受益人工作的描述使用了若干缩写和首字母：

- LOB——业务线
- GWIM——全球财富与投资管理：申请人母公司的组成部分
- BI——商业智能：支持财务顾问决策的数据分析过程
- MIDAS——管理信息决策分析系统：“ 一个全面的商业智能（BI）环境，由BI平台、将相关历史数据引入环境的数据供应流、数据仓库以及用于与业务用户共享数据的访问和报告工具组成 ”
- BIST——商业智能服务技术：母公司的“ 管理信息报告数据和分析服务的主要提供者 ”。申请人称

。

M-L-案

“ BIST支持MIDAS BI平台，并执行GWIM数据处理和数据仓储以及BI报告。 ”
• COE——卓越中心：BIST的组成部分，“ 负责监督、设计、开发和实施跨GWIM组织的战略性、企业级、部门级和战术性报告及银行应用解决方案 ”

申请人讨论了受益人在申请人位于[已隐去]的关联公司的就业情况

[受益人]获得了关于MIDAS数据仓库的专业知识和经验，并领导多个项目团队交付用于管理报告的商业智能解决方案。……利用MIDAS，[受益人]向高级管理层提供财务销售、业务绩效和监管报告解决方案。他收集业务线报告需求，进行数据分析并将数据转化为技术规格……

. . . [受益人]对[母公司]的专有流程以及全球财富与投资管理（GWIM）业务的技术功能需求形成了深入理解。他作为BIST COE团队的关键成员，并负责向业务用户进行准确报告[sic]。凭借其在公司专有MIDAS数据仓库方面的丰富经验，[受益人]获得了对[母公司GWIM]业务的专门知识，并在分析公司独特的全球业务用户需求方面积累了丰富经验。. . .

[受益人]已达到一种在[母公司]组织和金融服务行业内不常见的专门知识水平。事实上，[受益人]是我们整个全球员工队伍中目前能够在美国成功填补这一职位……的极少数员工之一。

由于[受益人]经验和知识的先进性和独特性，将同等水平的专业知识传授给另一个人将是一个困难且耗时的过程。引入另一名员工来履行这一……职位的职责，需要至少12个月的密集培训，涉及我们的专有BI、报告和查询工具以及MIDAS系统，之后该候选人才能达到履行所需职位职责所必需的同等知识和经验。理解交易和其他数据如何流经我们的内部系统是一个复杂且不断变化的领域，其中问题的诊断依赖于对类似情况的先前经验。获得应对在时间紧迫环境中发生的问题所需的经验和接触现实世界情况需要大量时间。

.

Maller of M-L-

申请人还陈述：

[受益人]对COE计划至关重要，并获得了使用我们的专有BI和报告工具以及Cognos、Tableau和OBIEE的广泛经验。[受益人]已被确定为唯一能够管理美国COE的可持续性和重建的战略资源。

申请人主张，受益人“对我们的商业智能服务技术报告程序和内部交易技术拥有高度专门知识，这些知识只能通过多年广泛的在职培训获得。”

审理主任告知申请人，初始陈述未提供足够信息以表明受益人拥有专门知识。作为回应，申请人称受益人是“五人团队”的“不可或缺的一部分”，该团队“创建了一个关键专有工具”。申请人将该工具描述为“一个全面的商业智能平台，可挖掘数据、存储数据、与关键决策者共享数据，并向所有层级提供报告”。申请人随后称受益人“帮助设计和实施了MIDAS平台的GWIM商业智能COE组件”，但不清楚这是否就是上述“关键专有工具”。

申请人称，受益人是“我们公司内仅有的三名能够成功为MIDAS平台及GWIM商业智能COE中其他战略数据管理计划提供主题专业知识的员工”中“最有资格的”。申请人补充道：
'

[受益人]利用其对MIDAS平台以及GWIM组织内部流程和结构的专门知识。这种知识是“特殊的”和“先进的”，因为它涉及特定技术和实施策略，以及[母公司]组织独有的运营背景。[受益人]在我们公司服务七年多期间发展了这种专门知识。在这些年里，他在增强MIDAS平台方面发挥了主要作用，利用其在MIDAS方面的专业知识领导多个项目团队为管理报告提供商业智能解决方案，并在此过程中获得了对GWIM组织业务、运营和技术的深入知识。此外，[受益人]还是多种其他专有商业智能工具的专家，包括Cognos、Tableau和OBIEE。对这些业务关键技术和内部流程的经验在[母公司]组织之外是不可能获得的。...

.

Maller (l M-L-

……[受益人]是仅有的五（5）名精通MIDAS平台等商业智能技术的人员之一。在这五人中，[受益人]的专门知识远超其他人，因为自该中心2008年成立以来，他一直处于商业智能计划的前沿。

关于上文最后引用的句子，申请人此前曾称“ 卓越中心……于2009年……创建。 ”无论哪种情况，申请人的境外关联公司直到2010年6月20日才聘用受益人，即他大学毕业一个月后。因此，明显可以看出他在2008年或2009年COE成立时并未参与其中。如果他受聘后立即被安排到COE，那么显然在COE工作本身并不要求特殊或先进知识，因为受益人在2010年6月20日之前不可能获得该知识。

关于申请人所称“ 只有五[名员工]精通MIDAS平台等商业智能技术 ”，记录中的组织架构图显示，申请人的“ 商业智能服务与MIDAS平台负责人 ”至少有15名下属，包括不在受益人管辖范围内的负责“ MIDAS核心流程 ”、“ MIDAS与MIP应用/基础设施 ”以及“ MIDAS帮助台与用户培训 ”的人员。

申请人提交了受益人的“ 学习历史 ”，表明受益人在2010年11月至2013年8月期间注册了64门培训课程，并完成了其中61门。除日期和标题外，记录几乎未提供关于这些课程的信息。申请人未解释这些课程中哪些以难以重复且耗时的方式传授了专门知识。申请人未证明任何课程属于长期培训；受益人在2013年4月12日下午相隔15分钟完成了三门课程。唯一似乎涉及与受益人技术职责具体相关培训的课程是一门“ GWIM业务 ”课程和14门IBM Cognos 8 BI短期课程，后者在2011年3月和4月的五天时间内完成。申请人未证明受益人在COE的工作要求他完成关于专有或公司特定技术的培训。

申请人提交了电子幻灯片演示文稿的打印件，但未提供背景以证明其重要性。一份关于MIDAS的演示文稿日期为2004年，比受益人加入公司早近六年。

就具体提及受益人的材料而言，他编写或参与编写了关于若干项目的文件，包括以下示例：

- “ [P]rocuring servers to set up a robust infrastructure for BI Reporting COE's reporting solutions for the GWIM business and other technology stakeholders ”
- “ Extending Business Capabilities ... with IBM Cognos Solutions ”
- “ Advanced Scheduling Capabilities and Cube Automation Practice ”

Mauer ofM-L-

• “ [T]o procure and setup a state-of-the-art BI infrastructure on physical servers to support advanced reporting capabilities across different tools ”——一个主要使用Cognos工具处理的项目

受益人在公司最初18个月期间编写了其中若干文件。

申请人将Cognos称为其“ 专有商业智能工具 ”之一，称在申请组织之外“ 不可能获得 ”其专业知识，但提交的文件表明Cognos是IBM产品。受益人的一份报告指出：“ 自2004年以来，Cognos一直是BIST集团内业务报告的首选工具。目前，有超过1000名活跃用户使用该工具进行即席和生产报告。 ”申请人还将“ Tableau ”和“ OBIEE ”（Oracle Business Intelligence Enterprise Edition）称为其专有工具，但两者也是申请人组织之外广泛可用的第三方技术。

申请人陈述中明显的夸大和不准确之处限制了其可信度和可靠性。

特殊知识涉及对申请组织产品或服务及其在国际市场中应用的知识。为证明受益人拥有特殊知识，申请人可通过证据证明受益人所拥有的知识相较于特定行业中其他类似受雇劳动者所拥有的知识具有独特性或不常见性，从而履行其举证责任。

现行“ 专业知识 ”的法定和监管定义并不包含受益人的知识必须为专有的要求。因此，无论该知识是否为专有，申请人仍必须证明拟议职位所使用且受益人所拥有的知识实际上为申请组织所特有，并且以某种方式不同于该行业中类似受雇人员所拥有的知识。可以合理认为所有主要金融机构都会开发内部工具和方法，但在本案中，申请人将某些工具认定为专有，即使记录显示这些工具源自第三方提供商。申请人未充分解释受益人获得了何种仅为其组织所特有的知识，且申请人未证明培训一名合格劳动者以履行拟议职位所需职责将需要大量时间。

由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的知识，申请人可通过证据证明受益人对组织流程和程序的知识或专长相较于雇主运营中的其他劳动者在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入，从而履行其举证责任。此种高级知识必须由证据支持，将该知识与他人所拥有的初级或基础知识区分开来。

1'-'fcilter ofM-L-

在不审查申请组织内类似职位其他员工的职责以及他们的培训、教育和在申请组织使命中的经验年限的情况下，我们无法将受益人的知识与申请组织内其他员工的知识区分开来。在此，申请人未提供进行此种比较所需的必要信息。申请人未经详述即主张受益人是仅有的五名或三名拥有某些知识的员工之一，但记录不支持这些主张。申请人未描述该受益人的工作和职责与其他员工有何不同，也未描述其他员工如何获得对申请组织的知识。申请人未证明受益人的知识在申请组织自身运营中属于高级知识。

如果申请人的陈述详细、具体且可信，则可提供关于专业知识的有说服力证据。在此，申请人要求我们对其关于受益人对该组织知识的陈述给予高度重视。然而，记录缺乏证明性证据，无法证明履行其声称与组织内外可比职位其他人不同的职责需要大量培训。虽然可能没有员工拥有与受益人完全相同的知识，但记录未证明受益人的知识实际上与行业中类似职位劳动者普遍拥有的知识存在显著差异，也未证明获取该职位所需知识需要长达一整年或更长时间。

基于上述理由，记录未证明受益人拥有法规和条例所设想的专业知识。

IV. 结论

申请人未证明受益人拥有专业知识。该认定必然排除受益人海外和美国就业涉及专业知识的认定。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Mclller of M-L-, ID# 862836 (AAO Apr. 17, 20 18)