APR262017_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

关于 P- LLC 案 日期：2017年4月26日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家为金融服务行业提供管理咨询人员配置的公司，寻求根据 L-1B 非移民身份（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任服务交付负责人。参见《移民与国籍法》（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1B 身份允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）调派符合条件、具有“ 专业知识 ”的外国雇员临时在美国工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人拥有专业知识、她已在国外受雇于涉及专业知识的职位至少一年，或她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并非基于对所提交证据整体的审查，因此缺乏依据。此外，申请人主张审理主任错误适用法律，要求申请人证明受益人在申请提交前三年内至少有一年以专业知识身份履职。申请人坚持认为，记录以优势证据证明受益人符合所寻求之利益的条件。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 非移民签证身份的资格，符合条件的组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人担任管理或行政职务，或涉及专业知识的职务。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或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。

关于 P- LLC 案

相关法定定义规定，如果受益人对公司产品及其在国际市场中的应用拥有特殊知识，或对公司的流程和程序拥有高级水平的知识，则该受益人被视为就该公司而言以涉及专业知识的身份履职。该法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。

专业知识也被定义为个人所拥有的关于申请组织的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益及其在国际市场中应用的知识，或对组织流程和程序的高级水平知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

个人 L-1B 身份申请必须附有以下证据：受益人在申请提交前三年内至少连续一年在国外受雇于管理、行政或涉及专业知识的职位；受益人将来到美国以专业知识身份为同一雇主或外国雇主的子公司或关联公司工作；以及受益人先前的教育、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)。

二、专业知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人拥有专业知识、她已在国外受雇于涉及专业知识的职位至少一年，或她将在美国受雇于专业知识岗位。

具体而言，审理主任认定，记录未能证明受益人获得了关于申请人服务和方法的特殊知识，或关于客户的知识，且该知识相较于行业内招聘人员通常拥有的知识确实独特或不常见，或关于公司流程和程序的知识相较于申请人公司集团内其他员工而言是高级的。此外，审理主任注意到，受益人在该外国实体的雇用时间不足13个月。由于申请人称受益人在受雇最初的12至16周参加了“ 强化培训项目 ”，审理主任认定记录未能证明她“ 已在国外以专业知识身份履职满一年 ”。

如前所述，申请人坚持认为审理主任未考虑所提交的每一项证据，也未适用优势证据标准。此外，申请人声称审理主任错误地要求提供受益人已以专业知识身份履职一年的证据，而法规要求的是证明受益人的一年国外雇用涉及专业知识的证据；并且进一步错误地将受益人对申请人客户内部运作的广泛知识视为不证明专业知识而予以否定。申请人主张，记录证明

。

关于 P- LLC 案

受益人同时拥有特殊知识和高级知识，且此类知识是所提供美国职位所要求的。

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她拥有专业知识，那么我们就不能认定她已在国外受雇于涉及专业知识的职位，或将在美国受雇于专业知识岗位。

申请人可以通过提交证据证明受益人和所提供职位满足专业知识法定定义的任一分支来确立资格。根据该法，如果受益人有以下情形，则被视为拥有专业知识：（1）对公司产品及其在国际市场中的应用拥有“ 特殊 ”知识；或（2）对公司的流程和程序拥有“ 高级 ”水平的知识。该法第 214(c)(2)(B) 条。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，确立受益人是否实际拥有专业知识的就是证据的权重和类型。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、所涉及特定行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们就无法对特定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，并解释该个人受益人如何以及何时获得了此类知识。

在此，申请人主张受益人拥有在其英国子公司受雇期间获得的特殊知识和高级知识，截至本申请提交之日，她已在该子公司担任“ 招聘分析师（招聘人员） ”1年零20天。

A. 背景

申请人是一家管理咨询公司，为全球投资银行业提供监管合规人员配置服务。它招聘金融服务行业的新毕业生和经验丰富的专业人士，并将这些顾问安置到客户处以满足其特定人员配置需求，通常是临时性的。申请人向受益人提供了美国境内的服务交付负责人职位，这是她从目前招聘人员职位的一次晋升。

作为招聘人员，受益人履行招聘、市场营销、销售和人事管理职能。所提供服务交付负责人职位的职位描述类似，但增加了“ 客户关系管理 ”职责类别，包括作为客户的主要联系人，并通过管理期望和回应客户反馈来管理客户关系。申请人表示，其预计受益人将花费40%的时间与[已隐去]合作，30%的时间与[已隐去]合作，30%的时间用于新业务开发和扩展现有客户关系。

。

关于 P- LLC 案

B. 特殊知识

由于“ 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，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内其他类似受雇员工的知识而言独特或不常见，从而履行其举证责任。在整个申请人行业内普遍持有的知识，或可以轻易从一人传授给另一人的知识，不被视为专业知识。

申请人在上诉中的主要主张是，受益人拥有关于公司服务、研究、技术、管理及其他利益及其在国际市场中应用的特殊知识。申请人侧重于受益人针对特定客户和特定市场的知识，特别是她在 内部的联系人以及与该客户合作的经验，以及她对其他客户和公司在英国及欧洲银行业领域正在进行的合同的了解。

在处理上诉中提出的主张之前，我们注意到申请人此前一直主张，受益人的知识在整个行业内并不常见，因为申请人在人力资源派遣行业中占据细分市场，其服务性质要求员工具备专业知识。申请人提交了一份由 发布的报告，该报告指出，通过临时和合同派遣安排雇用的员工中，仅有13%从事专业或管理职位，而金融监管与合规人员在这些职业中占据更小的子集。因此，申请人强调，受益人的工作职责是针对申请人所服务的行业量身定制的，即使职责本身很常见，履行这些职责所需的知识也并不常见。申请人指出，其招聘人员物色高薪专业人士，且该职位要求“ 了解全球银行因世界各地监管制度差异而面临的挑战的专业知识 ”。

然而，对受益人资格以及公司内其他类似雇用员工所提供的资历的审查，削弱了申请人关于这种行业特定知识构成特殊知识的主张。受雇于境外实体时，受益人与她的同事一样，缺乏招聘经验以及银行或金融服务行业的经验，但申请人却主张她基本上在受雇后立即就能够成功物色并招聘该行业的人员。

虽然申请人声称其所有招聘部门员工都要在经验丰富的招聘人员监督下接受12至16周的强化培训，但申请人并未充分记录该培训，也未详细描述。申请人提交了其16页的“ 招聘人员手册 ”副本，该手册提供了物色、招聘、筛选和入职候选人以满足客户需求的分步指南，但并未说明其员工接受过任何关于金融服务或银行业领域主题的特定培训。事实上，记录中包含一份自我评估声明，表明受益人在受雇于境外实体的第一年结束时，将自己对金融/银行的技术知识评为“ 满意 ”（1至10分制中的5分）。

4 。

。

Matter of P- LLC

此外，申请人后来淡化了培训项目的时长，指出受益人接受了“ 数周 ”培训，“ 学得非常快，并在加入[境外实体]后数日内就执行涉及特殊知识的任务。 ”

银行业和金融服务行业人员配置需求的知识可能确实不为专业招聘人员广泛知晓；然而，申请人还必须证明该知识不易传授，才能确立其真正独特或不常见。申请人未达到该举证责任，因为提交的证据反而支持以下认定：招聘该领域专业人士所需的知识可以由有工作天赋的人在在职过程中快速学会。

同样，申请人未指出其内部招聘和安置流程中任何其他方面需要不同于其他人力资源派遣公司员工所拥有的特殊知识。申请人称，已经熟悉金融机构监管合规的人无法充分履行服务交付主管的工作职责，并且需要“ 至少一年时间才能培训到最低熟练水平 ”，因为他们“ 不熟悉[公司]的客户、服务或运营 ”。申请人未试图将其这一主张与其另一主张相协调，即受益人在加入境外实体后数日或数周内就充分履行了大部分这些职责，尽管她此前没有招聘经验，也没有在金融机构监管合规领域的就业经历。

此外，根据提交的证据，申请人的客户似乎确定所提供服务的性质和参数，并在考虑各竞争人力资源派遣公司的提案后从中选择。该证据表明，其他公司能够并且确实向相同客户群提供可比服务，且申请人未详细说明其招聘方法的任何方面以证明其与行业内普遍采用的方法不同，或证明这些方法无法在短时间内学会。即使申请人的方法和流程可以被视为专有，申请人仍必须证明其流程或方法的特性要求其员工拥有真正不同于行业内普遍知识的知识。其他员工可能不具备与申请人方法应用于特定客户相同水平的经验，这一事实不足以等同于特殊知识，因为此类知识可以随时传授给具有类似教育背景或经验的员工。

总之，记录不支持以下认定：对申请人细分领域的知识或其内部招聘方法的知识构成特殊知识。

我们现在转向申请人在上诉中的主要主张，其中申请人强调服务交付主管职位要求受益人具备以下知识：(1) 正在实施的当前合同；(2) 申请人在美国和英国及欧洲运营的投资银行客户的要求；以及 (3) 申请人与这些客户过去的业务往来，特别是 。申请人主张受益人拥有

。

Matter of P- LLC

这些领域的知识，即使与申请人自己在美国的员工相比，也是“ 独特或不常见 ”的。

申请人解释称，其美国员工中没有人具备“ 知识和关系 ”来承担 合同的责任，并指出其其他招聘人员、服务交付主管和经理已经全力投入，且未如此密切参与与 的日常互动，无法“ 把握项目的整体情况 ”。

为支持其关于受益人拥有所需知识的主张，申请人强调受益人一直在“ 履行与我们已签订的与 的一份重大多年期合同相关的牵头项目管理角色，该合同目前主要由 从其美国办公室管理。 ”申请人称，受益人还积累了关于“ 我们向英国和欧洲跨国投资银行客户营销的服务 ”的知识，并进一步阐述该知识包括：

- [公司]投资银行客户在获取咨询服务实践方面的内部结构、文化和流程……；
- [公司]现有美国客户的内部结构、文化和流程，通过向这些客户的英国分支机构提供服务而获得；
- 在[公司]当前或潜在客户的银行中从事聘用顾问服务工作的投资银行人员的文化和流程；
- 如何有效联系投资银行内部的关键利益相关者，与这些联系人建立融洽关系，并将这些联系人转化为[公司]的合同；
- 从推介到合同开发咨询项目，通过为现有客户（如 ）开展项目的经验获得；
- 为[申请人]谈判合同细节，特别是与 的谈判相关；
- 投资银行市场内的咨询需求和供应商期望，特别是与 及其他当前和潜在客户相关的部分；以及
- 具体咨询合同，特别是与 及其他当前[公司]客户正在进行的合同。

作为受益人参与公司与 合同的证据，申请人提供了向该客户提出的四份提案副本以及若干“ 代表性工作说明书 ”。其中一份提案将受益人列为陈述人，其他提案则将受益人列为“ 美国服务交付主管 ”或“ 项目主管 ”。所有提案的日期均在2016年4月至6月之间，其中三份表明受益人一直与申请人美国办公室的同事合作，在美国安置员工。此外，申请人还提交了由受益人和申请人美国员工于2016年5月和6月为另外三个客户准备或陈述的提案，同样是为了满足美国的 staffing 需求。

。

Matter of P- LLC

我们注意到该证据中存在一些不一致和含糊之处。首先，受益人表面上于2016年5月向一名代表提交的提案（“ Loan Operations I Ireland ”）包含一份不准确的受益人教育和经历简介，这引发了对其可信度的疑问。该简介表明受益人拥有来自 的“ MSc International Management ”学位，而事实上，受益人拥有的是另一所爱尔兰大学的学士学位。该演示材料还表明她拥有在该外国实体三年的工作经验（自2013年起），主要从事 工作。受益人加入该外国实体是在该提案所载日期之前10个月。

此外，申请人提交了一封晋升信，表明受益人担任招聘专员（recruiter）一职直至2016年8月1日，而尚不清楚为何在早于该晋升多达四个月的数份文件中她被认定为美国服务交付负责人。受益人大约在那时撰写的四页自我评价陈述并未表明她在晋升之前正在为 领导一个重大项目或担任服务交付负责人角色。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的这些不一致之处，以指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。尽管我们不怀疑受益人在其招聘专员角色中具备为 提供资源的经验，但尚不清楚她在多大程度上为该客户“ 履行领导项目管理角色 ”。

尽管如此，在回应审理主任的证据要求时，申请人高度重视受益人对 的了解和私人联系，指出她因“ 对申请人与 关系的深入了解 ”而在该领域的其他招聘专员中脱颖而出。它提供了一份补充表格，显示“ 受益人的知识如何与类似受雇人员通常所需的知识相比，以及如何与目前为申请人在其 办公室工作的其他招聘专员和服务交付负责人的知识相比。 ”尽管申请人强调受益人此前与该客户的经历及其在英国（UK）的客户联系，但大多数支持性证据显示，在提交申请之前的数月里，她一直在与申请人的美国员工合作，为美国境内的 地点招聘和安置顾问，而其中一份提案涉及在爱尔兰安置员工。根据所提交的证据，我们无法认定受益人一直在为申请人与 的长期合同担任首席项目经理，也无法认定她拥有与该客户的英国（UK）和欧洲办公室合作的丰富经验。

申请人表示， 办公室的其他员工缺乏“ 只能通过沉浸于欧洲银行业才能学到的商业文化无形要素，具体而言，即通过与负责聘用外部顾问并与像我们这样的派遣机构签约以满足临时用工需求的银行高管建立关系。 ”申请人解释说，根据其获取新业务的速率，它没有“ 奢侈的时间派人去欧洲进行沉浸式学习，我们也没有任何其他方式将我们所需的知识转移到我们的 办公室。 ”

.

然而，申请人还表示，英国（UK）子公司的运营“ 高度整合进[申请人]的全球运营，因为我们在 的客户也是我们在美国及世界其他地方的客户 ”，并且“ 我们各办公室之间有大量协调。 ”如前所述，所提交的提案表明受益人一直在与申请人和客户的美国办公室合作，为美国境内的职位配备人员，尽管她并未在美国银行业有任何沉浸式经历，更不用说整整一年。这些事实倾向于削弱申请人的主张，即为履行美国职位的职责需要在欧洲进行为期一年的派驻。

申请人的总裁 提交了一封信，其中他强调受益人了解“ 如何有效联系关键利益相关者 ”并建立融洽关系，指出：“ 打个电话是一回事，让人回你电话是另一回事。第二步至关重要，需要专业知识。 ”他解释说，受益人“ 知道如何利用她对银行业、特别是我们客户的了解来有效接触新联系人 ”，并且“ 她比我们培训过的任何其他招聘专员都更快地掌握了这一点。 ”指出，受益人的知识延伸至“ 我们英国（UK）客户所遵循的做生意的无形内部运作和不成文规则 ”，指出受益人的知识和关系“ 是基于反复和持续的互动随着时间建立起来的 ”，并且“ 建立在相互尊重和信任之上，远远超出仅仅获得电子邮件地址或电话号码。 ”他承认“ 其他人也有建立这种知识和关系的正直品格 ”，但强调受益人已经拥有这种知识，“ 不仅知道该给谁打电话，而且知道该说什么 ”，并且“ 知道该给谁发电子邮件以及如何组织这些邮件以取得成果。 ”

接着列举了受益人在
和 内部的联系人，解释说受益人“ 了解这些人如何工作 ”、“ 他们在各自组织中的角色 ”、“ 他们做什么以及他们在使用我们的服务方面能做出什么决定 ”，以及“ 如何与他们有效沟通 ”。在解释受益人对“ 谈判合同细节 ”的专业知识时，他解释说，“ 学习为劳动力定价并理解客户对外部支出的接受程度 ”是“ 不容易教会的，如果没有在公司结构背景下处理人际细微差别的天赋，也不容易学会。 ”在这里， 再次强调，受益人在 的业务、财务和采购部门“ 会见了重要的守门人和决策者 ”，并且“ 对其业务计划、战略、招聘需求、定价结构和项目成本模型有独特的见解。 ” ·

综合来看，受益人所主张的专业知识在很大程度上基于诸如她的人际交往能力、沟通能力、对其销售能力的信心、与客户联系人的现有职业关系以及“ 处理人际细微差别的天赋 ”等因素。虽然所有这些特质无疑使她为所提供的以销售为重点的职位做好了充分准备，但申请人并未证明这些技能构成对申请人服务的特殊知识。记录显示，申请人与国际银行和金融服务领域的一些知名客户有着长期关系。美国（U.S.）和英国（UK）实体内部的个别员工可能比其他人更多地接触某些客户，但

.

Matter of P- LLC

有理由相信，任何代表申请公司的招聘专员或服务交付负责人，即使是新员工，都能合理地就申请人的服务与任何特定客户沟通，因为该公司为客户所熟知。申请人特别指出，受益人本人被期望在受雇后几乎立即这样做，并且她迅速在职责中表现出色。申请人未证明特定招聘专员与客户的融洽关系，或建立融洽关系的能力，如何构成特殊知识。

关于与 的合同，记录显示申请人与该客户的关系明显早于受益人在英国（UK）公司的受雇，且记录中没有足够证据证明她拥有超出公司内一般所掌握范围的该客户知识。此外，申请人未解释为何对任何特定客户需求的了解被视为特殊知识，因为所有客户似乎都有类似的用工需求。申请人未区分为何为 招聘金融顾问所需的知识与在公司内或行业内为其他客户提供服务通常所需的知识有所不同。

组织外的工作人员与其客户组织的个别员工没有现有职业联系这一事实，并不能证明这类知识是特殊的。可以说所有员工在某种程度上都拥有独特的技能组合；然而，可以轻易传授给另一位受过类似教育且具有一般经验的招聘专员的技能组合并非“ 特殊知识 ”。同样，申请人必须证明该职位要求该员工拥有行业内不常见的知识以及无法轻易转移的知识。在此，记录不支持申请人的主张，即这些职责只能由在欧洲银行业沉浸一年并与客户的英国（UK）和欧洲员工有现有关系的员工履行。

我们认可申请人关于受益人是调动的最有效率人选的主张，因为她已具备该职位所需的客户特定、技术和市场特定知识。然而，申请人未能证明受益人如何基于其在招聘人员监督下完成“ 数周 ”培训以及一年的招聘岗位经验而获得行业内特殊的知识。虽然美国办公室中可能确实没有员工拥有与受益人完全相同的知识，但记录不足以支持申请人的主张，即该知识实际上与行业内专业人士普遍掌握的知识存在显著差异，或者获得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，记录未能证明受益人拥有关于公司服务和方法及其在国际市场中应用的特殊知识。

C. 高级知识

我们还审议了证据是否证明受益人拥有高级知识。在提交申请时，申请人称受益人基于其在公司“ 内部专有系统和流程，包括其

。

Matter of P- LLC

内部项目管理软件以及其为满足客户咨询需求而招聘顶尖人才的方法 ” 方面的培训而拥有高级知识。

由于 “ 高级知识 ” 涉及对组织流程和程序的了解，申请人可以通过证明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员工在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入来履行其举证责任。此类高级知识必须有证据支持，将该知识与他人所拥有的初级或基础知识区分开来。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掌握，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。

在其支持申请的初始信中，申请人强调受益人拥有以下：

- 对[申请人]内部招聘、甄选和安置流程的专家级知识，用于将潜在顾问与需要其技能的客户进行匹配；
- 对[申请人]客户所使用的供应商管理系统（1等）的高级知识，用于征集顾问服务和审查候选人简历；
- 对[申请人]专有管理软件的高级知识；
- 对[申请人]定价实践的高级知识；
- 对[申请人]内部合同要求和实践的高级知识；
- 对[申请人]潜在顾问人才库中可用技能组合的高级知识；
- 对[申请人] “ 未来领袖 ” 项目、该项目校友可获得的机会以及通过该项目而来的潜在候选人的技能组合的高级知识；
- 对[申请人]与潜在顾问谈判条款的内部程序的高级知识；
- 对[申请人]内部招聘人员职责的高级知识，特别是关于内部管理、顾问和客户方面；以及
- 对[申请人]新招聘人员内部培训项目的高级知识。

如前所述，申请人称受益人在被其外国子公司聘用时 “ 经历了一个强化培训项目 ”，指出该初始培训需要12至16周，涉及在严格监督下 “ 与高级招聘人员并肩工作 ”。申请人指出，其新招聘人员中只有70%在初始培训后留在公司，而受益人在过去一年中 “ 达到了我们通常要到员工入职两年后才能见到的内部系统和程序专业水平 ”。

。

Matter of P- LLC

为支持其关于受益人拥有公司方法、流程和程序高级知识的主张，申请人提交了其内部16页“ 招聘人员手册 ”的副本，以及描述其招聘人员所使用的供应商管理系统的材料，包括[已隐去]（由[已隐去]使用）、[已隐去]（由[已隐去]使用）和[已隐去]（由[已隐去]使用）。申请人未进一步描述或记录其培训项目的性质或内容，或员工在谈判、定价实践、内部合同实践或[已隐去]软件相关内部程序方面接受的具体培训。申请人后来指出，受益人接受了“ 数周 ”培训，学习速度特别快，并在加入外国实体后“ 数天内即执行涉及专业知识的任务 ”。

如上所述，我们认定申请人未提交充分证据证明其内部实践和程序的知识构成无法轻易传授给申请人行业内另一人的特殊知识。同样，我们认定证据不足以证明受益人在外国实体一年的雇佣期间内获得了公司流程和程序的高级知识。虽然申请人坚持认为她在招聘人员岗位上表现出色，但未提供相关信息使我们能够将其知识与组织内其他员工的知识进行比较，而这些员工在加入公司时理应接受了相同的培训。

申请人提交了其[已隐去]办公室类似岗位员工的简历副本。一份服务交付主管的简历显示，他与受益人一样于2015年获得学士学位，2015年7月被申请人聘为招聘人员，并于2016年8月晋升为服务交付主管。另一位服务交付主管于2015年9月被聘用，以该职位加入申请公司，她于2014年获得学士学位，并在无关雇主处拥有约一年的大学毕业后经验。一位首席招聘人员的简历显示，她大学毕业后直接作为招聘实习生被聘用，每年晋升为招聘人员，然后晋升为高级招聘人员，之后担任现职。简历中未提供任何信息使我们能够了解这些员工对公司政策和实践相对知识的程度。受益人在被聘为招聘人员约一年后晋升为服务交付主管，似乎处于公司内典型的职业发展轨迹，证据不支持认定她相较于同事获得了高级知识。

最后，我们注意到申请人主张受益人具备符合 USCIS 政策备忘录 PM-602-0111《L-1B 裁定政策》（2015年8月17日，https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda）所规定的专业知识雇员的特征。具体而言，申请人强调，其预计受益人仅在其头12个月内就将创造超过11.4百万美元的收入，依据是其被指派与[已隐去]以及其他现有和新客户合作。然而，基于所讨论的理由，申请人未提交充分证据以证明受益人拥有属于特殊或高级的知识。尽管受益人可能正在担任一个有利于申请人在市场上竞争力的角色，但仅此特征并不能证明其

专业知识。如该备忘录所述，申请人所列的“ 特征 ”仅是“ 用户在确定受益人知识是否为专业知识时可以考虑的因素 ”。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。

显然，申请人认为受益人是一位有价值且高产的员工，在其岗位上表现出色，但未能充分证明其对公司流程和程序的知识相较于其他从事招聘或服务交付主管职责的类似岗位员工而言是高级的，或者她拥有不同于申请人行业内普遍掌握的特殊知识。

由于申请人未证明受益人拥有特殊或高级知识，我们无需审议受益人是否将以专业知识身份在美国受雇。

D. 外国雇佣

剩余问题是，申请人是否证明受益人在提交申请前的三年内，已在涉及专门知识的职位上在美国境外受雇至少一年。

基于上述理由，申请人未能证明受益人在其美国境外受雇期间获得了专门知识，因此无法满足这一要求。但是，我们将处理申请人的主张，即审理主任错误地要求受益人必须有整整一年连续受雇，且在此期间“ 以专门知识身份履职 ”。审理主任重点关注申请人的主张，即受益人在受雇时接受了12至16周的强化培训，并认定该培训期不能计入其一年专门知识受雇期。

申请人称，受益人在监督下接受了“ 在职 ”培训，在此期间她履行招聘人员的职责，同时获得并使用所主张的专门知识。如前所述，申请人的培训计划在案卷中未得到充分解释或记录。案卷倾向于支持申请人的主张，即受益人接受的任何培训更有可能是在职进行的。例如，作为招聘人员，受益人须每周审阅最低数量的简历，申请人提交了一份记录，显示受益人从入职第二周起即达到该最低数量。我们同意申请人的建议，即在职培训与受益人的常规职责相结合，在职位本身涉及专门知识的情况下，可计入一年美国境外受雇要求。但是，我们不能认定受益人的招聘人员职位涉及专门知识。因此，尽管我们部分不同意审理主任的理由，但我们认定申请人未能证明受益人的一年美国境外受雇涉及所要求的专门知识。

Matter of P- LLC

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人具备专门知识。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofP- LLC, ID# 257371 (AAO Apr. 26, 2017)