AUG042020_02D7101 · 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

案号：8993381 日期：2020年8月4日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1B 专业知识工人申请

申请人是一家激光系统制造商，寻求根据 L-1B 非移民分类（公司内部调派人员）临时雇用受益人担任激光系统工程师1。《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）调派符合条件、拥有“ 专业知识 ”的外国雇员到美国临时工作。

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受益人拥有专业知识、其曾以涉及专业知识的身份在海外受雇、以及其将在美国以专业知识身份受雇。

在上诉中，申请人主张审理主任误解或忽视了有关申请人“ 极为细分的市场 ”以及受益人对该公司产品和技术“ 专业知识 ”的证据。2

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。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查（de novo），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，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的身份 ”雇用受益人。本法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须

1 申请人在表格 I-129（非移民工人申请）上将拟议职位确定为“ 激光系统工程师 ”，但在其他方面一致声明受益人将受雇为“ 现场服务工程师 ”。
2 在表格 I-290B（上诉或动议通知）上，申请人表示将在 2019 年 10 月提交后的 30 天内向本办公室提交书面论证意见和/或补充证据。我们尚未收到支持上诉的书面论证意见或任何补充证据。

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拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、背景

申请人是英国公司的美国子公司，该公司被描述为“ 设计和制造专业最先进工业激光系统的世界领导者 ”。申请人表示，该集团的技术用于航空航天、国防、铁路、汽车、医疗及其他行业，并解释其成立于 1998 年，旨在为该公司的北美客户群提供销售和支持。受益人自 2014 年 4 月起一直为申请人的英国母公司工作，担任驻墨西哥的现场服务工程师。申请人现寻求在美国以年薪 27,404 美元雇用其担任该职位。申请人表示，受益人将为其客户提供工程支持，包括系统故障诊断、预防性维护、系统维修、客户培训、安装以及“ 各种其他技术支持活动 ”。

受益人拥有电子工程学士学位和机电一体化“ 专业技师 ”资格。在加入申请组织之前，他积累了四年作为工艺工程师的专业经验。

三、专业知识

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过去和拟议未来的就业涉及专业知识。3

根据本法，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，则被视为拥有专业知识。本法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。申请人可以通过提交证据证明受益人和拟议职位满足专业知识法定定义的任一分支来确立资格。

专业知识也被定义为个人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)。

由于“ 特殊 ”和“ 高级 ”都是相对术语，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的知识进行比较。对于特殊知识或高级知识，申请人

3 申请人未主张受益人曾以行政或管理身份在海外受雇。

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已通过优势证据标准履行其责任，证明受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位需要此类知识。

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，并解释特定受益人如何以及何时获得此类知识。

A. 特殊知识

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工人的知识是独特或不常见的，从而履行其责任。

申请人的初始提交包括受益人拟议职位现场服务工程师的“ 职位简介 ”，其中表明该职位要求“ 电子或电气工程的技术资格 ”和“ 广泛的工程知识 ”，并指出具有“ 光学或激光技术 ”经验将是一个优势。它还进一步说明，现场服务工程师应保持对公司产品中所用“ 相关技术的良好理解 ”，包括机械、电气、电子、光学和激光技术及相关软件和控制系统。最后，职位简介指出，现场服务工程师应保持“ 对雇员所需处理的所有[公司]产品的当前工作知识 ”。

申请人还提供了受益人于 2014 年被聘为现场服务工程师时与其外国母公司签订的协议副本。该协议表明，他负责为客户提供公司“ 产品 ”的非计划维修、计划维护以及初始安装和调试，这些产品被描述为“ 一系列激光器和激光系统 ”。受益人保证其“ 在激光器和激光系统的营销、安装、维护和维修方面具有专长 ”，并且其“ 在所有与产品相关的技术方面接受了适当培训 ”。该协议表明，他可能被要求参加“ 附表 1 中所列产品 ”的培训，但该附表未提供。根据协议条款，受益人证明其基于在公司外部获得的教育和先前经验，拥有该职位所需的大部分技术知识。

在其支持信中，申请人提到，在四年的就业过程中，受益人接受了六周的激光培训以及六周的“ 顶级设备 ”维护培训。然而，申请人并未

最初记录其培训情况、提供任何有关其产品、设备或技术的信息或文件，或提供其所处行业的任何背景资料。此外，其未确定受益人在美国职位中预期应具备“ 当前工作知识 ”的具体产品或技术。

在补件通知（RFE）中，申请人就其产品及其提供的培训作出了如下说明：

由于公司产品和技术的专业性，我们在培训现场服务工程师上投入的时间相当可观，而这种专业知识只能通过在公司内部长期积累的经验才能获得。所有激光培训都必须在英国的[母公司]进行，通常每次长达2周，并定期进行复训。基本上，激光培训可以划分为以下级别：

1级——非常基础的知识，仅更换闪光灯和滤光片。
2级——上述内容加上激光对准和故障排除。
3级——上述全部内容加上核心部件的更换。

申请人解释说，“ 在市场上很难获得能够通过2级并达到3级所需的技能水平 ”，并表示一旦达到所需技能水平，将需要“ 长达5年的时间才能掌握我们所有激光系统的知识 ”。

在补件通知中，审理主任要求申请人进一步说明受益人专业知识的性质，以及据称其拥有此类知识的确切产品和技术。申请人仅简要回应称，受益人将负责“ 帮助启动和安装 ”其在客户现场的[已隐去]系统[已隐去]。申请人表示，[已隐去]是其[已隐去]系列开发的“ 面向关键客户的下游自动化模型 ”，该系列是于2016年推出的“ 第六代激光[已隐去]产品系列 ”。申请人指出，受益人与客户有着“ 良好的关系 ”，并具备安装和排除该系统故障所需的“ 深入知识 ”和“ 技能组合 ”。

申请人提交了受益人的内部培训记录副本，显示其在2014年4月被外国实体聘用后，立即在英国完成了为期四周的125小时培训。培训包括[已隐去]“ 2级 ”、[已隐去]“ 2级 ”、[已隐去]“ 2级 ”和[已隐去]“ 2级 ”。培训记录显示，他于2014年12月返回[已隐去]在英国进行了为期两周的“ 2级 ”培训和“ 3级 ”培训（64小时）。最后，培训记录显示，他于2016年9月在美国完成了37小时的[已隐去]“ 1级和2级 ”及“ 3级 ”培训。尽管被要求，申请人并未提交关于培训内容的额外信息，也未进一步解释或记录公司的产品或系统。

最后，申请人提交了一份题为“ CSE知识矩阵 ”的文件，该文件提供了截至2019年7月对受益人培训和在公司多项产品/系统上展示技能的评估结果，该日期在申请提交一年多之后。申请人还提供了另外四名驻美国和墨西哥的现场服务工程师的此类矩阵，

其中包括两名经验不足一年的新员工。申请人强调，受益人是该组中任职时间第三长的员工，并在评估中获得了第二高的分数。

审理主任认可了该证据，但认定申请人未解释受益人的职位如何要求其拥有“特殊”知识，也未证明该知识与申请人所在行业中其他类似受雇员工的知识相比有何不同或不常见。

在上诉中，申请人强调审理主任忽视了其“在全球且极其细分的市场中运营”这一事实，但未提交书面论证意见对此主张进行详细阐述。如前所述，申请人表示其制造用于航空航天、国防、铁路、汽车、医疗行业的工业激光[已隐去]系统。记录中没有关于申请人产品或其所处行业的额外信息。虽然注意到申请人声称其在“细分市场”中生产产品，但申请人未能履行其举证责任，证明履行现场服务工程师职责所需的知识是“特殊知识”，确实不同于其他类似受雇员工所拥有的知识。

我们承认申请人提到了看似专有的产品线，包括[已隐去]和[已隐去]。“专业知识”的现行法定和监管定义并不包括受益人的知识必须是专有的这一要求。然而，如果申请人证明该知识是“特殊的”或“高级的”，则可以通过证明受益人声称的专业知识是专有的来满足现行标准。仅仅声称知识是专有的本身并不能满足法定标准。我们考察专有知识的性质、在公司内部如何获得该知识，以及受益人何时及如何获得该知识，以确定该知识是否符合“特殊知识”的条件。

申请人未提供充分的解释或证据来支持其主张，即受益人获得的任何专有知识确实是独特或不常见的。例如，申请人未解释维护和维修其产品所需的知识与为其他制造类似产品的公司工作的服务工程师所拥有的知识相比有何不常见。没有这些信息，我们无法对受益人的知识与该行业中其他类似受雇员工所拥有的知识进行任何有意义的比较，也无法得出结论认为其知识确实是特殊的。再次强调，是证据的权重和类型决定了受益人是否实际拥有专业知识。

如前所述，现场服务工程师的职位简介和受益人与外国实体的协议均表明，公司雇用拥有工程学位并了解申请人产品中所使用的机械、电气、光学和激光技术的员工。记录显示，受益人在被聘用后立即在四周内接受了125小时的培训，但在随后的四年中仅接受了三周培训。因此，其关于公司产品的许多知识似乎是在工作中轻易学到的，并且基于其教育和先前经验是可以获得的。

此外，除所完成课程的标题外，申请人提供的关于受益人培训的信息很少。虽然完成公司特定培训可能支持专业知识的主张，但申请人仍必须证明该培训传授的是行业中不常见的知识，以及无法轻易传授给公司外部同等资格员工的知识。提交的证据不足以确定一名具有类似资格的工程师需要多长时间才能获得履行现场服务工程师职责所需的知识。看来受益人本人尽管接受的公司特定正式培训有限，却能够成功履行这些职责，包括申请人产品的安装、维护和维修。

总体而言，申请人未提交充分的解释或证据来支持其主张，即受益人拥有其产品的特殊知识，与申请人所在行业中类似培训的工程师普遍拥有的知识相比确实独特或不常见。

B. 高级知识

我们还考虑了证据是否证明受益人拥有高级知识。由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的了解，申请人可以通过证据证明受益人对组织流程和程序的了解或专长在进展、复杂性和理解方面与雇主运营中的其他员工相比高度发展或更为深入，从而履行其举证责任。此类高级知识必须有证据支持，将该知识与他人所拥有的基本或基础知识区分开来。

如前所述，在回应补件通知时，申请人表示受益人在目前驻美国和墨西哥的五名现场服务工程师中任职时间第三长。申请人为每名员工（包括两名近期聘用者）提供了“ CSE知识矩阵 ”，并声称受益人的分数表明其对公司产品拥有其他一些类似受雇员工（尤其是近期聘用者）所不具备的知识广度和深度。

该证据反映，截至2019年，申请人仅有一名现场服务工程师的经验与受益人相当，而该受益人在矩阵评分上低于另一名驻墨西哥雇员。4 然而，受益人目前为申请人的英国母公司工作，且申请人未提供任何信息，将其知识、技能、培训和经验与受雇于该外国实体的员工进行比较，以支持其知识在该组织内属于高级水平的主张。

此外，申请人将受益人与其他现场服务工程师所作的比较似乎基于产品知识，而高级知识是基于对公司流程和程序的了解。申请人未指明受益人在哪些公司流程或程序（如有）中拥有高级知识。因此，该证据

4 申请人未指明该个人（被标识为“ FC ”）受雇于哪个实体。

不足以证明受益人在该组织流程和程序方面的专长，相较于该组织内其他员工，在进展、复杂性和理解程度上高度发达或更为深入。在此，申请人的主张缺乏证据支持，未能将受益人对公司流程的知识与其他人所具备的初级或基础知识区分开来。

尽管受益人对某些产品及相关维护程序的了解可能相较于申请人近期聘用的人员更为高级，但申请人仍须证明，相较于该外国实体内部从事类似工作的员工，其拥有高级知识，且其所拥有的知识无法轻易转移给具有类似技术技能组合的另一名员工。申请人未提供进行此类比较所需的信息，也未证明其拥有高级知识。

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人拥有专业知识，也未能证明其曾在美国境外受雇并将以专业知识身份在美国为申请人工作。参见该法第214(c)(2)(B)条。

由于申请人未证明受益人拥有专业知识，我们无需进一步讨论受益人是否曾在美国境外受雇于涉及专业知识的职位，或是否将以专业知识身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。