AUG232018_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

关于 E- CORP. 案 日期：2018年8月23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

申请人销售和分销由其奥地利母公司制造的机床，寻求根据 L-1B 非移民公司内部调职人员分类延长受益人的临时雇佣，职位为销售经理。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）将具有 “ 专业知识 ” 的合格外国雇员临时调往美国工作。

加利福尼亚服务中心审理主任拒绝了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人拥有专业知识、其曾在国外担任涉及专业知识的职位，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的决定 “ 缺乏支持、任意且反复无常 ”，并声称该决定 “ 忽视了专业知识的实质性证据 ”，该证据足以根据优势证据标准证明受益人的资格。

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进入美国之前的三年内，连续一年雇佣受益人 “ 担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。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、培训和雇佣经历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，如果受益人具备以下条件，则被视为拥有专业知识：(1) 对公司产品及其在国际市场应用方面的 “ 特殊 ” 知识；或 (2) 对公司流程和程序方面的 “ 高级 ” 水平知识。该法第

214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。申请人可通过提交证据证明受益人和所提供的职位满足专业知识法定定义中的任一分支来确立资格。

专业知识也被定义为个人所拥有的关于申请组织产品、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，或在组织流程和程序方面的高级水平知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

二、背景

申请人的集团为金属切削行业开发和生产高科技机床。集团的产品在欧洲制造，在德国、意大利、捷克共和国以及申请人在美国的地点设有公司销售办事处。集团还在全球市场拥有 140 个销售和服务办事处，全球共有 758 名员工，其中 15 名为申请人工作。申请人的奥地利母公司从 2008 年至 2015 年雇佣受益人担任区域销售经理，之后他被调往美国为申请人担任销售经理。申请人寻求以 75,000 美元的年薪继续其在该职位的雇佣。受益人于 2007 年获得国际技术销售管理学位，并于 2011 年获得“ 工程师文凭 ”。

三、专业知识

需要处理的唯一问题是申请人是否按要求证明受益人拥有专业知识、其曾在国外担任涉及专业知识的职位，[脚注1] 以及其将在美国以专业知识身份受雇。

在拒绝决定中，审理主任认定，履行受益人在美国和海外的职责所需的知识似乎并非特殊或高级的。在作出这一认定时，她指出受益人通过参加为期两周的培训课程获得了对公司产品和服务的知识。审理主任得出结论，申请人未能证明受益人拥有其他销售雇员不易获得的知识，也未能证明其在美国或海外的职位需要公司内部高级知识或申请人行业中不常见的知识。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了专业知识的“ 实质性证据 ”，并作出了“ 缺乏支持、任意且反复无常 ”的决定。申请人未提交书面论证意见或额外证据，并坚持认为记录中的证据足以证明受益人的资格。

[脚注1] 审理主任还讨论了记录是否在替代情况下证明受益人在国外以管理或行政身份受雇。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。然而，申请人一直声称受益人与外国实体的雇佣涉及专业知识，并未声称其以该法第 101(a)(44) 条所定义的管理或行政身份受雇。

。

关于 E- Corp. 案

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其曾在国外担任涉及专业知识的职位，或将在美国以专业知识身份受雇。

一旦申请人阐明了所主张的专业知识的性质，则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，并解释特定受益人如何以及何时获得此类知识。

基于下文讨论的理由，我们认定证据不足以证明受益人拥有专业知识。

A. 特殊知识

确定受益人是否拥有“ 特殊知识 ”需要审查特定受益人对申请组织如何制造、生产或开发其产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益的了解。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应用的知识，申请人可通过证据证明受益人的知识相对于特定行业中其他类似雇佣的工人而言是独特的或不常见的，从而履行其举证责任。在申请人整个行业中普遍持有的知识或可轻易从一人传授给另一人的知识不被视为特殊知识。

在支持申请提交的一封信中，申请人表示，受益人在国外担任拉丁美洲和加勒比市场区域销售经理期间获得了“ 与公司制造、销售和服务的机器相关的令人难以置信的专业专有知识 ”。申请人强调，受益人的外语技能使其成为公司的关键资产，并表示其“ 对购买我们机器的公司类型有广泛的了解，并对这些机器及其运作方式拥有技术专有知识 ”。

然而，申请人除声明其[已隐去]控制的铣削产品为专有外，未识别或描述所主张的专业知识，也未解释受益人何时或如何获得所主张的专业知识。申请人表示，其自加入外国公司以来一直担任“ 区域销售经理 ”职位，因此并不明显其需要大量内部培训才能承担该职位的职责。申请人也未解释受益人的前任或现任销售经理职位如何要求其在履行所分配职责时应用高度技术性的专有知识——这些职责

关于 E- Corp. 案

包括市场开发、经销商管理、关键客户的销售支持、经销商销售培训的监督、本地销售支持以及本地展会组织和协助——且这些职责显然并非技术性质。

审理主任发出了补充证据请求（RFE），要求申请人解决这些缺陷。审理主任指示申请人提供受益人知识或专长的更详细描述及其如何构成专业知识、受益人如何获得专业知识的证据，以及受益人知识与申请人行业中类似雇佣工人知识的比较。

作为回应，申请人表示，受益人来到其外国母公司时拥有国际技术销售管理学位，并精通三门外国语（英语、葡萄牙语和西班牙语），这一背景使他能够与拉丁美洲地区的客户和经销商合作。申请人解释说，受益人在2008年至2011年1月期间担任区域销售经理的职责最初仅限于母公司的“ 工业培训系统 ”业务部门，当时他“ 正在接受培训并积累[公司]产品和流程方面的经验 ”。申请人称，他的职责在2011年扩大到涵盖全部产品范围，因为他“ 已经获得了关于我们专有机械、产品、客户和公司流程的高级专业知识水平 ”。

申请人没有进一步详细说明受益人在该外国实体内的渐进经验，也没有说明他所获得的专业知识的性质或类型。申请人也没有解释他如何在一个业务部门工作期间获得了相对于公司全部产品范围的专门知识。事实上，该外国实体的组织结构图显示，受益人是向“ 工业培训 ”销售总监汇报的几名区域销售经理之一，因此该组织结构图似乎不能佐证申请人的陈述，即他的角色和职责已从业务的“ 工业培训 ”领域扩展到涵盖整个产品线。

申请人还提供了其母公司人力资源负责人出具的一封信函，其中列出了受益人在国外受雇期间参加的所有培训。根据该信函，受益人在2008年加入公司时接受了两周的内部技术产品培训，随后参加了“ 关于新产品开发和技术特征的持续内部技术产品培训 ”，该培训“ 每年两次 ”，每次持续一至两天。受益人还参加了：为期两天的公司用于业务运营和营销的软件程序培训；年度内部销售策略研讨会（一至两天）；内部销售策略研讨会（一天）；外部销售管理研讨会（两天）；以及外部葡萄牙语课程（八个月）。

虽然我们不怀疑内部产品培训的专有性质，但我们同意审理主任的认定，即可以在两周内完成的培训（加上每年一至两天的复习培训）更有可能传递的是可以轻易从一个人转移到另一个人的知识。申请人称，“ 销售和支持

产品所需的知识无法在不严重中断我们计划的情况下传递给新员工，而新员工需要在该公司花费数年时间才能获得这种特殊专长。”然而，申请人没有证明受益人本人被要求在担任销售经理职位之前需要获得数年的经验。

因此，申请人未能证明区域销售经理职位所需的产品知识是与同行业类似受雇的销售人员所使用的知识相比真正不同或不寻常的特殊知识。此外，申请人没有将其产品与机床行业中可用的其他铣削和磨削产品区分开来。专有的或公司特定的知识仍然必须被证明是特殊的或高级的，才能被视为专门知识。

在此，证据表明受益人担任了母公司的区域销售经理职位，并被期望仅以最少的内部培训来履行该职位的职责。这些事实削弱了申请人的主张，即新雇用的员工不可能在其公司担任销售经理职位。

申请人还强调受益人的语言技能以及与拉丁美洲客户的关系在公司内是独一无二的。作为其“专门知识在实践中运用”的一个例子，申请人指出受益人帮助在洪都拉斯获得了一份重大合同，并指出“需要先进的机器知识才能识别和报价适合客户需求的正确机器，而他对语言和文化的熟悉是建立与客户牢固关系的关键。”虽然该项目的成功证明了受益人的语言和技术销售技能，但申请人没有解释该项目如何需要对公司产品的专门知识，而不是对产品及其特征的熟悉。一份描述该项目的新闻稿表明，将从母公司派遣一名奥地利工程师为客户提供为期12个月的技术培训。这突显了一个事实，即受益人作为一名仅完成了两周技术培训的销售经理，没有接受那种能够证明对产品具有专门知识的全面培训。

受益人在其分配的销售区域与讲西班牙语和葡萄牙语的客户沟通的能力无疑对公司有价值，但申请人没有说明他讲西班牙语和葡萄牙语的能力如何能被视作公司特定的特殊知识。

总体而言，记录中包含的证据不足以证明受益人对申请人产品的知识构成了与申请人行业中类似受训销售专业人员普遍拥有的知识相比真正不同或不寻常的“特殊知识”。申请人的主张过于宽泛，没有足够的证据支持以履行其举证责任。

Matter of E- Corp.

B. 高级知识

申请人也未能证明，作为替代，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与雇主运营中的其他工人相比在进展、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。这种高级知识必须由证据支持，将该知识与他人拥有的基本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拥有，并且不能轻易地从一个人传授给另一个人。

如前所述，申请人声称受益人拥有“ 对购买我们机器的公司类型的广泛知识 ”，以及“ 关于我们专有机械、产品、客户和公司流程的高级专业知识水平 ”。然而，申请人没有提供信息使我们能够将受益人与集团运营中的其他工人进行比较，因此没有充分支持其关于受益人对公司流程和程序的知识可以被视为高级的主张。

申请人提供了一份描绘其母公司销售组织的组织结构图，其中显示包括受益人在内的10名区域销售和技术销售经理，向“ 行业销售总监 ”或“ 工业培训销售总监 ”汇报。所有销售经理似乎都有指定的地理区域，几乎没有或没有重叠。申请人似乎并未声称销售组织的每个成员都拥有专门知识，也没有说明受益人的特定分配如何导致他与其同事相比获得了高级知识。如前所述，他在短暂的产品培训后承担了该职位的职责，并在与产品销售相关的公司流程或程序方面接受了最少的内部培训。申请人没有提供关于销售组织中其他员工的背景或职责的信息。相反，申请人表示受益人因其专注于拉丁美洲地区而在公司内独一无二。然而，这种地理重点在整个公司的销售组织中很常见，申请人没有说明它如何构成“ 高级 ”知识。

我们认可申请人的主张，即受益人拥有符合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 的专门知识雇员的特征。然而，基于上述理由，申请人没有提交足够的证据来证明受益人拥有特殊或高级的知识。虽然我们不怀疑受益人的技术销售技能、与拉丁美洲客户合作的经验以及外语能力使他成为一名有价值的员工；然而，这些特征不能证明受益人的专门知识。正如备忘录中所指出的，

Matter of E- Corp.

申请人所列的“ 特征 ”仅是“ USCIS在判定受益人知识是否属于专门知识时可考虑的因素 ”。同上。该备忘录强调，“ 最终，是证据的权重和类型确立受益人是否拥有专门知识 ”。同上，第13页。本案申请人未提交充分证据以确立受益人的知识如何构成“ 特殊 ”或“ 高级 ”。

由于申请人未证明受益人拥有专门知识，我们无需进一步论述受益人是否曾在国外受雇于涉及专门知识的职位，或是否将在美国以专门知识身份受雇。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未确立受益人拥有专门知识。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of E- Corp., ID# 1589907 (AAO Aug. 23, 2018)

.,,