FEB202025_01D7101 · L-1B · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局 行政上诉办公室非先例决定

案卷编号：36077307 日期：2025年2月20日

对加州服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1B 专业知识工人）

申请人是一家提供交钥匙工业自动化解决方案的供应商，寻求根据 L-1B 公司内部调派人员非移民分类临时雇用受益人担任控制工程师。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 分类允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将拥有“ 专业知识 ”的合格员工调派至美国临时工作。

加州服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能证明受益人拥有专业知识、其曾在国外以管理、行政或涉及专业知识的身份受雇、以及其将在美国以专业知识身份受雇。此事现根据 8 C.F.R. § 103.3 提交至本办公室进行上诉审查。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

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“ 以管理、行政或涉及专业知识的身份 ”。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、培训和就业经历使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。

根据该法，如果受益人拥有：(1) 对公司产品及其在国际市场中应用的“ 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。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明受益人和拟议职位满足专业知识法定定义任一分支的证据来确立资格。

专业知识亦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)。

II. 背景

记录显示，申请人是受益人外国雇主的关联公司，该墨西哥公司于 2021 年注册成立。申请人称其 “ [专]注于交钥匙自动化[应用]的设计、制造和销售。 ”

申请人在表格 I-129（非移民工人申请）中表明，其墨西哥关联公司自 2022 年 6 月起雇用受益人担任控制工程师。1 申请人称受益人负责：排查专有工业自动化问题，进行根本原因分析并确定解决方案；使用公司专有的 New Automation Development 分析、建模和优化生产性能；对现有设备进行升级并部署关键和高严重性热补丁；就新产品功能和配置选项培训人员；记录新功能请求；与产品管理和工程团队合作设计、开发和交付新功能及产品版本；以及设计和安装定制电气控制面板、SCADA 系统面板、HMI 面板 MMI 箱、配电和 ASRS 连接。申请人表示受益人将在美国以控制工程师身份履行类似职责。

记录显示，受益人于 2022 年 6 月在墨西哥一所大学完成了机电一体化工程学士学位。

III. 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，则申请人无法履行其举证责任，证明受益人当前的外国雇佣和拟议的美国雇佣涉及专业知识。2

1 在其初始支持信中，申请人称受益人于 2022 年 2 月加入该外国实体。在上诉中，申请人主张其关联公司最初于 2022 年 2 月聘用受益人担任 “ 实习控制工程师 ”，并提交了一份修订的表格 I-129 L 分类补充材料，表明其自该日期起受雇于该外国实体。初始证据包括受益人的外国工资记录，显示其于 2022 年 6 月 11 日在制造部门开始受雇于申请人的墨西哥关联公司担任控制工程师。申请人未提供客观证据以佐证先前声称的 2022 年 2 月起始日期。

2 申请人未主张受益人曾在国外以行政或管理身份受雇。

审理主任认定，申请人未能以优势证据证明，在其公司集团内履行控制工程师职责所需的知识与同行业类似受雇工人所拥有的知识相比具有独特性或不常见性，或该等知识在其他方面等同于专业知识。在得出该结论时，审理主任强调，申请人未具体比较受益人的知识、培训和经验与公司其他员工及该领域其他个人的情况，因此未能履行其举证责任，证明其获得了“ 高级 ”或“ 特殊 ”的知识。审理主任还认定，申请人未证明获得所声称专业知识所需的最低培训和经验量。

在上诉中，申请人主张审理主任错误适用了“ 专业知识 ”的法定和监管定义，且未适用优势证据标准。其强调在美国需要受益人的“ 专有和专业知识 ”，并坚持认为其是其职位上少数拥有高级水平知识的公司员工之一。申请人提交了一份书面论证意见和先前提交证据的副本以支持上诉。

基于下述理由，我们认定申请人未能履行其举证责任，证明受益人拥有专业知识。

A. 评估专业知识

由于“ 特殊 ”和“ 高级 ”均为相对术语，评估特定 L-1B 受益人是否拥有法规和规章所定义的“ 专业知识 ”本质上需要将受益人的知识与他人所拥有的知识进行比较。参见一般性规定，2 USCIS 政策手册 L.4(B)(1)，https://www.uscis.gov/policy-manual。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履行其举证责任，以优势证据证明受益人的知识或专长是特殊或高级的，且其职位需要该等知识。

一旦申请人阐明了所声称专业知识的性质，确立特定受益人是否拥有专业知识的便是证据的权重和类型。如果申请人未能至少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，我们便无法就受益人的专业知识作出事实认定。申请人还应描述员工如何能够在组织内获得专业知识，并证明特定受益人是如何以及何时获得该等知识的。

在此，申请人主张“ 受益人的特殊知识为公司独有，且受益人是组织内已获得该特殊知识的关键员工之一 ”。其进一步声称“ 履行拟议职位职责所需的特殊知识无法由申请人组织内的其他人或……内的其他人履行 ”

该领域或行业。”因此，申请人主张受益人同时拥有特殊知识和高级知识。

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所拥有的知识相较于同一行业中其他类似受雇工人所拥有的知识而言是独特的或不常见的，从而履行其举证责任。

在其初始支持信中，申请人称受益人拥有“对公司专有的用于简化工业自动化的高级编程的特殊知识”。在描述受益人所主张的特殊知识时，申请人提供了一份技术、工艺和解决方案的清单，其中包括“完整逻辑重写”、“制造控制支持”、“有效载荷与周期计算”、“机器人路径规划与机器人沉积制造”、“工业4.0”、“机器人仿真”、“MES与集成”以及“用于制作电气控制面板以实现最佳运行的专门工艺”。然而，申请人未对这一所谓的特殊知识作进一步解释，也未包含描述该公司、其产品、技术和服务，或所主张的专门知识的专有性质及其在行业中如何具有差异性的支持性证据。

如前所述，如果申请人至少没有具体阐明其产品和服务或工艺和程序的性质、所涉具体行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们就无法就受益人的特殊知识作出事实认定。虽然受益人的知识不必是专有的或独特的才能被视为特殊知识，但申请人特别主张，知识的专有性质正是其区别于其行业中从事类似工作的其他工程师通常所拥有的知识之处。然而，申请人笼统地断言“[受益人]将使用的技术大部分是公司专有的，因此与对照工程行业中通常所见的技术相比，它是独特且不常见的”，这不足以履行其举证责任。记录中缺乏关于申请人所主张的专有技术、解决方案和工艺的证据，这妨碍了我们评估其关于受益人所主张的专有知识构成“特殊知识”的主张。

在评估受益人是否拥有特殊知识时，我们还会寻找证据，证明其拥有关于公司产品、服务、研究、设备、技术或其他利益的知识，而这些知识无法轻易转移或轻易传授给具有类似背景的其他人，因为例如它需要大量培训或工作经验。申请人的初始支持信指出，“获得特殊知识的最低要求”包括机电一体化或机械工程四年制大学学位、公司培训以及“至少一年经验”在公司担任包括“客户部署、支持项目或工程”在内的职务。该信还提到受益人接受的“在职培训”。然而，申请人没有具体说明或解释受益人何时或如何获得其主张的专门知识，仅称他通过在其墨西哥关联公司的“两年任期”“获得了对公司产品和服务的专门知识”。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，申请人未充分解释受益人所声称的特殊知识通常如何能在组织内获得，无论是通过培训、工作经验还是两者的某种结合，并强调申请人未记录受益人完成任何内部培训。此外，审理主任指出，申请人未提供解释或证据，以便将受益人的知识与同一行业内其他类似受雇工人所拥有的知识进行比较。

申请人针对补件通知提交了两封补充信函，但未提供任何其他补充证据。其中一封信旨在说明受益人获得所主张的专门知识的情况。具体而言，申请人称他于2022年7月至2022年12月期间在墨西哥关联公司的设施中初步获得了公司特定知识，并解释如下：

“ [他]从贯穿整个自动化行业的许多不同方面获得了知识。这包括但不限于根据物料清单创建的电气面板设计、电气面板设计制造和布线、在设计的电气面板中及附接于其上的设备编程，包括PLC、伺服驱动器、HMI、可编程安全继电器以及带有[公司]专有代码的IPC，这些代码以多种编程语言编写，用于控制定制AGV或AMR。 ”

申请人还强调了受益人“ 来自多个学科的互补知识，包括电气设计、机械设计、电气布线、机械建造以及对C#、C++、Python和Java等计算机编程语言的深入理解 ”。申请人主张，这种互补知识与受益人对公司AGV/AMR定位系统及相关数学模型的“ 深入知识 ”相结合，使其成为“ 其职位上不可替代的工程师 ”。申请人称“ 完全培训一名工程师并转移 ”受益人所拥有的知识将需要“ 不少于2.5至3年 ”。

申请人对补件通知的回复未澄清受益人如何或何时获得其主张的专门知识，或此类知识通常如何能在组织内获得。相反，申请人关于获得所主张的专门知识所需培训和工作经验的数量和类型的陈述前后不一致。如前所述，申请人最初称个人可以通过完成相关工程学位、未指明数量的公司培训以及一年工作经验来获得特殊知识。在回复补件通知时，申请人表示受益人在被指派为客户提供工程解决方案之前，于2022年7月至12月期间在其关联公司的墨西哥设施获得了公司特定知识。然而，申请人未描述这一所称内部培训的性质、范围或时长，也未记录受益人在其外国关联公司任职期间完成了哪些具体培训。

最后，申请人还交替主张，将受益人所拥有的知识转移给另一名工程师需要长达三年时间，而根据所呈现的事实，这一主张不具说服力。如前所述，记录显示，截至2024年5月提交申请时，受益人本人仅拥有在申请人关联公司担任控制工程师23个月的经验。此外，这一关于将受益人知识转移给另一名工程师需要三年的主张

与申请人最初的陈述相矛盾，即“ 获得特殊知识的最低要求 ”包括机电一体化或机械工程四年制大学学位以及“ 至少一年经验 ”在公司工作。

申请人有责任描述雇员如何能在组织内获得特殊知识，并证明受益人如何以及何时获得了此类知识。基于上述各项不同的主张，且其中没有任何一项得到客观证据的充分支持，申请人未履行这一责任。我们不怀疑受益人已获得公司特定知识，该知识补充了其大学学习以及他在那里获得的机械和电气工程设计及编程技能。我们也不质疑受益人很可能完全有资格在美国履行预定职责。然而，申请人未提供充分的解释或证据，证明其所拥有的知识与整个行业中其他受过类似教育并受雇的工程师所拥有的知识相比确实独特或不常见。申请人也未证明受益人的知识因其复杂性或所需的公司特定培训量而无法轻易传授给另一名具有类似教育背景和先前行业经验的工程师。

基于上述讨论，我们认定记录中关于向申请组织的控制工程师提供的培训的性质、范围和时长存在未解决的模糊之处。因此，记录中的证据不足以确立一个符合公司招聘标准的个人需要多长时间才能获得履行该职位职责所需的知识。此外，记录缺乏关于受益人完成的任何具体培训的数量、类型和性质的信息和文件。最后，虽然完成公司特定培训可能支持特殊知识的主张，但申请人仍必须确立该培训所传达的知识不同于行业内普遍掌握的知识，且该知识无法轻易传授给来自公司外部的同等资格员工。在此，申请人未提供充分证据支持其主张，即其已开发出专有技术、解决方案和流程，使其区别于提供类似服务的其他公司，从而其员工所拥有的专有知识可被视为特殊知识。

由于这些缺陷，我们无法对受益人的知识与行业内其他同等受雇员工所掌握的知识进行任何有意义的比较，也无法认定受益人对公司产品和服务所拥有的知识是“ 特殊知识 ”。仅仅声称受益人的知识在某种程度上与他人不同，本身并不能确立其拥有特殊知识。如上文所强调，确立某一受益人是否拥有特殊知识的是证据的权重和类型。

C. 高级知识

出于类似原因，申请人未能以优势证据标准证明受益人拥有高级知识。

关于“ 高级知识 ”，申请人可通过证据证明某一受益人对组织的流程和程序拥有相较于雇主运营中其他员工而言在进展、复杂性和理解方面大为

发展或更为深入的知识或专长来履行其举证责任。此类高级知识必须由证据支持，将该知识与他人所拥有的基础或基本知识区分开来。

申请人在其初始信中陈述，受益人“ 拥有对公司流程和程序的高级知识 ”，该知识“ 相较于我们公司内普遍水平而言大为发展且在复杂性和理解上更为深入 ”。其进一步表示，他拥有“ 对公司自动化与机器人服务、支持程序及升级接洽规则的高级知识 ”，且其基于“ 在职培训、技能和经验 ”获得了此类知识。申请人强调，公司内其他“ 个人不具备对这些流程和程序的此种高级知识和专长 ”。其进一步陈述：

受益人的在职培训、技能和经验包括关于公司配置、设计和故障排除技术的额外知识，远超过向公司内其他人提供的基础培训。通过此培训和专业化，受益人已成为[公司]专有技术方面最合格的控制工程师。此外，作为团队的一员，受益人还能够就技术向他人提供培训和指导/方向。

申请人还将受益人描述为“ 关键员工 ”，其“ 职业生涯通过日益增多的责任性工作而发展得更快 ”。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，其初始证据未能充分证明受益人在国外的职责与其他控制工程师或在申请人组织内同一项目、团队、部门或分部工作的其他同等受雇员工有何对比。审理主任指出，申请人需要提供额外解释和证据以支持其主张，即受益人的知识相较于公司内其他人所掌握的知识属于高级知识。

为回应补件通知而提交的一封来自申请人墨西哥关联公司的信函强调，受益人作为控制工程师的角色是“ 公司内的一个专业职位 ”。该信函提供了关于受益人部分职责性质的额外见解，但未将其职责或履行此类职责所需的知识与墨西哥公司或申请人更广泛组织内的其他工程人员进行对比。

为回应补件通知而提交的另一封信函强调，受益人已运用其公司特定知识为“ 汽车、食品饮料和农业等各行业 ”的客户实施自动化工程解决方案，并解释称：

上述各方面本身各自都是专业化的，且至多由[墨西哥关联公司]的某一名工程师执行其中某些类型的工作，但[受益人]全部都能做，这使他区别于其同行。除此之外，他在将新的数学技术应用于我们专有的AGV/AMR控制代码以平滑AGV/AMR执行的运动方面发挥了关键作用。这是[受益人]特有的技能和知识。

申请人进一步解释称，“ 新的数学技术 ”是“ 在其大学学习期间获得和发展的 ”，并被用于履行其作为控制工程师的职责，称这些“ 创新增强了我们的工程能力，特别是在AGV/AMR路径规划和运动轨迹方面 ”。

尽管申请人在上诉中重申了这些陈述，但记录中不包含充分证据支持其主张，即受益人相较于组织内其他同等受雇员工拥有对公司流程和程序的高级知识。

尽管审理主任要求，申请人未提供信息和证据以允许在职责、内部培训、经验及任何高级知识方面对受益人与组织内担任类似职位的其他人进行比较。证据必须支持申请人的主张，即受益人的知识不同于申请组织和相关行业内其他人所拥有的基础知识。仅仅声称受益人的知识大为发展，本身并不能确立其拥有高级知识。

我们认可申请人的主张，即受益人是“ 在公司‘ 自动化与机器人服务、支持程序及升级接洽规则 ’相关的[公司]专有技术方面最合格的控制工程师 ”。申请人还断言，受益人的在职培训和经验包括“ 关于公司配置、设计和故障排除技术的额外知识，远超过向公司内其他人提供的基础培训 ”，且其职业生涯“ 发展得更快 ”。最后，我们认可申请人的主张，即受益人具有独特能力，能够运用其在大学学习期间获得的数学和编码技能对自主移动机器人和导引车进行编程。

然而，申请人未通过提交所要求的关于组织内其他受雇员工、其工作职责、其接受的相对培训类型和数量或其工作相关任务的信息来为这些断言提供证据支持。高级知识不必在组织内被狭窄地持有。但在本案中，申请人并未主张其所有控制工程师都拥有高级知识。相反，其将受益人区分为拥有教育、培训和经验的组合，从而使其相对于同行拥有高级知识，却又拒绝提供支持这一比较的证据类型。再次，申请人不能基于受益人知识属于高级的概括性主张来确立资格。

如前所述，记录未具体记录或解释公司的内部培训计划、受益人对特定内部培训的完成情况、其声称的在职培训、其迄今从事的特定项目或任务，或其据称在分配职责方面通过公司的快速晋升。记录也不包含证据或信息，使我们能够将其知识或专长与申请人组织内其他工程人员进行对比。尽管申请人强调了受益人通过完成机电一体化工程学位所获得的知识和数学技能，但记录表明该学位是公司对其职位的标准最低教育要求。

因此，该证据不足以支持申请人关于受益人在组织流程和程序方面的专长相较于组织内其他员工而言高度发展或在进展、复杂性和理解方面更为深入的主张。虽然受益人对于某些内部程序的了解可能相较于新员工更为先进，但申请人仍须证明，相较于外国实体内部从事类似工作的员工，受益人拥有先进知识，并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，亦未证明受益人拥有先进知识。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人拥有专业知识。由于该问题对申请人的上诉具有决定性，我们无需进一步论述受益人是否曾在国外受雇于涉及专业知识的职位，或是否将在美国受雇于专业知识岗位。因此，我们保留这些问题。参见 INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定行政机关无需对最终裁决不必要的问题作出“ 纯咨询性认定 ”）。

命令：上诉被驳回。