JAN022024_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：29139071 日期：2024年1月2日

对加州服务中心决定的复议

表格 I-129，非移民工作者申请（L-1B 专业知识工作者）

申请人是一家汽车零部件设计商和制造商，寻求将受益人临时雇用至美国担任数据分析师。该公司请求将其归类为 L-1B 非移民签证类别下的公司内部调动人员，其工作将涉及“ 专业知识 ”。参见《移民与国籍法》（本法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加州服务中心审理主任否决了该申请。审理主任认定，申请人未能证明受益人境外工作和拟议美国工作的专业知识性质。审理主任还认定，证据不足以证明受益人具备所提供职位所需的教育、培训和就业经历。在上诉中，申请人主张审理主任错误适用了事实和法律。

申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。经行使上诉重新审查，参见 Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)，我们认定该公司已证明受益人当前工作和所提供职位的专业知识性质及其对所提供职位的资格。因此，我们将维持上诉。

一、法律

寻求雇用 L-1B 公司内部调动人员的申请人必须证明——在受益人首次以非移民身份入境美国之前的三年内至少连续一年——申请人或其母公司、分支机构、子公司或关联公司曾在境外以管理、行政或涉及专业知识的身份雇用该非公民。本法第 101(a)(15)(L) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(i)、(iii)、(iv)。L-1B 申请人还必须证明受益人将在美国以专业知识身份受雇，且其教育、培训和经历使其符合所提供职位的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)、(iv)。

二、分析

记录显示，申请人的一家关联公司自2021年7月起在爱尔兰雇用受益人担任数据分析师。申请人于2023年6月提交申请，寻求将其临时调往其美国运营机构担任同一职位。

申请人表示，所提供的美国职位承担的职责与受益人目前为境外雇主履行的职责相同。她将继续为该组织的全球法律与合规团队提供系统专业知识。受益人将界定该团队在法律文件与管理、治理及发票处理方面的需求。随后，她将通过创建和定义数据库工具功能，将这些需求纳入申请人定制的数据库和软件系统。受益人还将培训申请人的团队成员，并领导系统与工具实践，以确保其正确使用和实施。

A. 境外工作和美国工作的性质

申请人主张，受益人的境外工作和所提供职位均涉及专业知识。由于这两个职位承担相同职责，我们将一并分析其性质。

如果受益人拥有“ 对公司产品及其在国际市场应用的特殊知识 ”或“ 对公司流程和程序的先进水平知识 ”，则其以专业知识身份任职。本法第 214(c)(2)(B) 条；另见 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(E)（将“ 专业知识 ”一词定义为包括对申请人“ 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特殊知识 ”）。

如果主张对组织产品或服务及其在国际市场应用的特殊知识，申请人必须证明受益人的知识相较于行业内其他类似受雇工作者而言是独特的或不常见的。2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(1)，www.uscis.gov/policy-manual。相反，如果主张对组织流程或程序的先进知识，申请人必须证明受益人的知识相较于该组织运营中的其他工作者而言，在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入。同上。1

以下因素可表明受益人拥有专业知识：

• 其曾在境外以显著提升雇主生产力、竞争力、形象或财务状况的身份受雇；

1 本法及法规均未定义“ 特殊 ”或“ 先进 ”一词。因此，USCIS 参照其通用词典定义。“ 特殊 ”一词在主要词典中被定义为“ 超越寻常的 ”、“ 同类中与众不同的 ”、“ 以某种不寻常品质著称的 ”、“ 不常见的 ”或“ 值得注意的 ”。参见 Merriam-Webster Dictionary，www.merriam-webster.com/dictionary/special；Oxford English Dictionary，www.oed.com/dictionary/special_adj#eid。“ 先进 ”一词在主要词典中被定义为“ 远超初始阶段的 ”或“ 在进展、复杂性、知识、技能等方面领先或远远或更为深入的 ”。参见 www.merriam-webster.com/dictionary/advanced；www.oed.com/dictionary/advance_v#eid。

• 其主张的专业知识通常仅通过先前在申请组织的工作经验获得；

• 其拥有无法在没有重大经济成本或不便的情况下轻易转移或传授给他人的产品或流程知识（例如，因为此类知识可能需要大量培训、工作经验或教育）；或

• 其拥有对某一流程或产品的知识，该知识虽然未必为申请组织所独有，但属于精密复杂或高度技术性的。

2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(2)。

受益人为申请人的全球法律与合规团队提供系统专业知识。因此，记录并未表明其拥有对该组织汽车相关产品或服务或其在国际市场应用的知识。相反，证据显示其工作涉及该组织有关法律运营的内部流程和程序。因此，申请人必须证明，相较于该组织中的其他人，受益人对相关法律流程和程序的知识在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入。

审理主任认定，“受益人似乎履行与该领域类似职位其他工作者相同或相似的职责。”审理主任因此认定，“所提供的证据不足以证明受益人在境外拥有的知识……如何并非行业内常见且更为高度发展或复杂。”

审理主任错误地将受益人的知识与行业内其他人的知识进行比较。如前所述，其主张的知识涉及申请人内部组织的流程和程序。与审理主任的认定相反，行业内其他人通常不会拥有该组织内部流程和程序的知识。2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(1)（“[B]ecause advanced knowledge concerns knowledge of a petitioning organization's processes and procedures that is not commonly found in the relevant industry, the petitioner may meet its burden through evidence that the beneficiary has knowledge of or expertise in the petitioning organization's processes and procedures that is greatly developed or further along in progress, complexity, and understanding in comparison to other workers in the employer's operations.”）因此，审理主任本应将受益人的知识与申请人组织内其他工作者的知识进行比较。同上。

申请人提交了证据，证明受益人对支持全球法律与合规团队的数据库和系统拥有比组织内其他人更发达的知识。相关系统包括：用于管理法律事务的定制平台；供外部律师处理发票的系统；用于管理利益冲突和内部调查的数据库；以及用于监控隐私法规合规性和第三方隐私风险的软件。申请人表示，在雇用受益人之时，其已获得用于监控隐私合规性和风险的系统。但在雇用她之前，没有人被指派管理或配置该系统。该公司表示，其他系统是在她加入组织后添加的。支持法律团队的所有系统均为市售产品，部分系统的供应商已为其开发了应用程序。申请人主张，为定制

系统以支持该团队的特定需求并与系统供应商联络，受益人必须获得对该组织法律流程、数据需求、合规和调查程序以及数据保留和隐私风险政策的专业知识。

申请人称，在受益人受雇后，她在爱尔兰关联公司完成了六个月的培训，以获取相关专业知识。公司提交的证据显示，她的培训包括隐私信息系统的使用认证，以及完成了一门为期三周的“欧洲数据保护”课程。申请人称，她的培训还包括：了解该组织的法律流程和报告要求；界定其关键绩效指标；理解其政策下的安全访问级别；识别并解决其数据质量问题；以及理解其系统与外部系统之间的数据传输和跨功能交互。

公司提交了一份图表，将受益人的技能与其他法律团队工作人员（包括五名在爱尔兰和四名在美国的工作人员）的技能进行比较。该图表认定受益人是唯一具备管理相关系统所需技能的工作人员——包括了解该组织所有专业法律团队的商业需求和需求、其相关系统及其架构——以及具备法律系统数据库管理和设计经验。申请人称，公司还有其他信息技术员工，但没有任何人具备支持全球法律团队系统的经验。一名公司官员将受益人描述为“唯一能够管理和配置法律管理系统、排除故障和处理不可预见问题或事项、并将数据转化为有意义报告的人”。

优势证据表明，与申请人组织中的其他工作人员相比，受益人对相关内部法律流程和程序及其与支持信息系统的交互的知识是高级的，组织中的其他人不完成数月的培训就无法获得该知识。参见 Fogo de Chao (Holdings) Inc. v. DHS, 769 F.3d 1127, 1142 (D.C. Cir. 2014)（裁定在考虑某一职位是否涉及专业知识时，USCIS 应考虑培训另一名工作人员将带来的任何经济负担）；另参见 2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(2)（将不经过大量培训就无法转移给另一人的知识列为表明专业知识的因素）。因此，申请人已证明受益人的国外职位和拟议的美国职位涉及专业知识。因此，我们将撤销审理主任的相反认定。

B. 受益人对所提供职位的资格

除了证明所提供的职位涉及专业知识外，L-1 申请人还必须证明受益人的“先前教育、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(1)(3)(iv)。根据 USCIS 政策，这种对培养受益人知识所需培训的数量和类型、工作经验和教育的证明，是“在确定知识是否为专业知识时可能考虑的若干因素之一”。2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(2), n.4。

申请人记录了受益人于 2020 年从一所爱尔兰大学获得管理信息系统（MIS）理学学士学位，以及她自 2021 年 7 月起由申请人的关联公司在国外受雇于所提供职位。对其国外教育资历的独立专业评估得出结论，她的爱尔兰学位等同于美国的管理信息系统理学学士

学位。公司还提交了她于 2021 年获得的两份商业数据分析证书的副本，以及她在受雇后于申请人的关联公司接受的培训文件。

审理主任认定，申请人的证据未显示受益人拥有“ 与同行业类似受雇工作人员显著不同的数据库管理/数据分析领域的知识或经验 ”。审理主任主张数据分析师通常需要学士学位，并认定受益人的教育并未反映“ 特殊 ”或“ 高级 ”知识。此外，审理主任称，公司未证明“ 对该组织的工具、流程和系统的一般知识和熟悉程度等同于专业知识 ”。

审理主任对受益人资格的分析是错误的。首先，如前所述，由于她当前职位和所提供职位涉及申请人的内部流程和程序，而非其在国际市场上的产品和服务，审理主任本应将她的教育、培训和经验与公司组织中的其他人进行比较，而不是与行业中的其他人进行比较。参见 2 USCIS Policy Manual L.(4)(B)(1)（“ [B]ecause advanced knowledge concerns knowledge of a petitioning organization's processes and procedures that is not commonly found in the relevant industry, the petitioner may meet its burden through evidence that the beneficiary has knowledge of or expertise in the petitioning organization's processes and procedures that is greatly developed or farther along in progress, complexity, and understanding in comparison to other workers in the employer's operations. ”）。此外，如前所述，申请人充分证明受益人是公司组织中唯一具备以下条件的工作人员：管理相关计算机和数据库系统的技能；了解该组织法律团队的商业需求和需求；以及为法律目的管理和设计数据库的经验。

此外，与审理主任的认定相反，申请人充分证明受益人拥有的不仅仅是“ 对该组织的工具、流程和系统的一般知识和熟悉程度 ”。记录显示，她接受了相关计算机和数据库系统的培训、认证和经验，并研究了法律团队的流程和程序，包括完成了一门为期三周的欧洲隐私法合规课程。申请人还证明，受益人对团队流程和程序及其与信息系统关系的知识，在进展、复杂性和理解方面比公司组织中普遍存在的知识更为深入。因此，申请人已证明受益人对其流程和程序拥有高级知识。

III. 结论

与审理主任的认定相反，申请人已证明受益人的国外职位和所提供职位具有专业知识性质。公司还证明了其对所提供职位的资格。

命令：上诉获准。