JAN072021_02D7101 · 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

案号：13856515 日期：2021年1月7日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1B专业知识工人申请

申请人是一家汽车供应商，寻求根据L-1B跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任其“ 组织发展专家 ”。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人拥有专业知识，且她曾在国外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

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。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们认定申请人未满足该责任。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1B非移民签证类别的资格，受益人必须寻求临时进入美国，以专业知识身份继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。该法第101(a)(15)(L)条。申请人还必须证明受益人的先前教育、培训和受雇经历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

申请人是从事汽车行业的跨国组织的一部分。该组织在2015年的一笔收购交易中被受益人的外国雇主收购，从事一系列汽车零部件的设计、制造和分销。申请人称，受益人是其为“ 关键人员 ”设立的“ 轮岗计划 ”的一部分，这些人员拥有“ [其]产品线、内部程序、制造和生产方法以及商业实践方面的独特知识 ”。申请人指出受益人拥有工商管理和市场营销学士学位，并在汽车行业为申请人及其

外国母公司实体工作了四年，声称受益人的教育和工作经历使其在申请人组织专有且独特的方法论和产品方面达到了“ 高级专业水平 ”。申请人称，受益人在国外的职位涉及“ 专业知识工作职责 ”，包括负责全球领导层沟通、在整合管理团队中担任关键角色以支持公司整合、设计领导层沟通计划，以及提出涉及全球战略和公司管理体系的举措。申请人还声称，受益人的拟议职位将涉及“ 专业任务 ”，包括就“ 战略导向变革 ”和发展项目的实施向上层管理者和高管提供咨询、构思和规划“ 组织发展流程 ”、确保组织的“ 变革流程 ”持续整合并与公司目标保持一致，以及支持管理层创建“ 整体方法 ”以发展组织的设计、流程、沟通和“ 团队/文化 ”。

三、专业知识

本事项的主要问题是申请人是否证明受益人拥有专业知识，以及她是否曾在国外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

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的过往和预期未来受雇涉及专业知识。1

如果受益人拥有：(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，则被视为拥有专业知识。该法第214(c)(2)(B)条。申请人可以通过提交证明受益人和所提供职位满足法定定义任一分支的证据来确立资格。

由于“ 特殊 ”和“ 高级 ”都是相对术语，确定某一受益人的知识是否“ 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的或高级的，且受益人的职位需要此类知识。

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而言是独特或

1 申请人并未声称受益人在国外以高管或管理身份受雇。

不常见的证据来履行其责任。

由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的知识，申请实体可以通过证明受益人对组织流程和程序的知识或专长在进展、复杂性和理解方面相对于雇主运营中的其他工人而言高度发达或更为深入来履行其责任。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本或初级知识区分开来。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，证据的权重和类型即决定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，我们就无法对某一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是如何获得的，并解释个别受益人如何以及何时获得了此类知识。

在本事项中，申请人最初提交了一封支持性说明信，强调受益人在汽车行业的经验，声称这使其获得了“ 对公司产品线、内部程序、制造和生产方法以及商业实践的独特知识 ”。然而，申请人并未描述其产品、程序、制造和生产方法或商业实践，因此未解释它们如何独特或为何需要专业知识才能与之打交道。同样，尽管申请人声称受益人对组织产品和方法的“ 成熟度达到了高级水平 ”，但并未将其产品和方法与汽车零部件行业中的常见情况区分开来，也未解释受益人的知识相对于其他公司员工如何更为发达。

作为支持性证据，申请人提供了演示幻灯片的副本，表明受益人制作了该演示文稿，以促进在全球范围内向公司员工传播有关公司“ 变革和沟通措施 ”以及实施新战略和“ 工作方式 ”的信息。申请人还提供了有关面对面和虚拟研讨会的幻灯片，作为受益人推动的举措的进一步证据。申请人未详细说明其沟通、战略或“ 工作方式 ”的实质内容，以澄清为何需要专业知识来引领这些公司举措。此外，申请人未讨论受益人如何以及何时获得了被声称属于专业化的知识。

在补件通知（RFE）中，审理主任认定申请人未指明雇用组织的任何产品或服务，也未指明受益人指定工作职责所涉及且需要专业知识的流程和程序。审理主任还指出，申请人未将受益人的知识界定为“ 特殊 ”或“ 高级 ”，未说明受益人如何获得该知识，也未将受益人的知识与在雇主内部或行业内类似受雇的其他人

的知识区分开来。因此，审理主任指示申请人解决这些证据缺陷。

申请人的答复包括一份来自I____I的声明，I____I是外国实体的企业传播负责人，其称受益人在该外国总部“建立了一个与重要领导人之间的独特网络”，并且掌握与公司战略、传播和决策流程相关的“先进且专业化”的知识。I____I没有指出该组织战略、传播或决策流程的具体要素，以解释这些要素在行业内如何不常见，或为何对这些组成部分的“先进且专业化知识”对于受益人实现其设计年度高管会议（高管们在会上齐聚以“就实现公司战略目标的活动达成一致”1）的主要目标而言是必要的。I____I也没有在外国实体建立“重要领导人”网络与获得专业化知识之间确立因果关系。

._____ ___.I____I还声称，受益人主导了两个关键项目，其中一个涉及设计“一种方法论”和“传播文件”，目的是传达“战略”并确保公司在德国总部设定的“战略目标”方面与全球保持一致。然而，I____I没有描述该方法论或“传播文件”的内容，以证实其创造和开发需要专业化知识的主张。I____I称另一个关键项目的目标是通过创造整个跨国组织共同共享的“新的合并企业价值观”，将外国实体与其在公司合并中收购的美国实体整合。他解释说，为实现这一目标，受益人创造了“改变文化的流程和方法论”，并“撰写了演示文稿、关键信息[和]谈话要点等文件”，供管理层用于向下属传达“新行为”。然而，I____I没有描述受益人创造的流程和方法论；也没有解释为何创造这些流程和方法论或撰写用于在公司员工中告知和推广“新行为”的文件需要专业化知识。
此外，I____I声称受益人对公司战略、结构和流程获得了“深刻理解”，并能够建立“强大的领导人和传播代表网络”。然而，尚不清楚“深刻理解”是否等同于专业化知识。而且，尽管I____I强调了受益人的工作对组织的价值，但他没有具体说明受益人何时以及如何获得据称属于专业化的知识。仅仅声称受益人“作为组织发展顾问的教育背景”使其在设立“变革项目”方面获得了专业化知识，不足以传达对受益人据称拥有的专业化知识获取路径的有意义理解。

此外，申请人提供了一份来自其组织发展副总裁I____I的声明，该人同样声称受益人在外国实体的“高层管理”和领导人、公司文化以及组织内沟通和决策风格方面拥有“先进且专业化知识”。然而，I____I没有提供进一步澄清信息，说明受益人据称的专业化知识的性质，或解释该知识何时以及如何获得的时间线。此外，由于

申请人没有描述受益人在国外受雇期间知识的进展，因此不清楚她在外围实体的教育和经历如何使受益人达到据称属于专业化的知识水平。

在上诉中，申请人主张，由于其跨国组织的复杂性，其优先向员工提供“ 战略的一致指导和实施 ”，以确保合并组织背景下的“ 凝聚力企业文化 ”。申请人强调受益人在创建流程和方法论方面的“ 不可或缺 ”作用，这些流程和方法论将为如何沟通和培训员工以实施组织共享的“ 战略目标 ”提供“ 一致指导 ”。申请人声称受益人的知识是专业化的，因为它不同于组织内和该领域其他人的知识，且不易转移，并强调受益人“ 长期实践和日常接触专有管理战略和流程……以及公司的沟通和决策方法论 ”，申请人声称这导致了对组织“ 流程、技术和方法论 ”的先进知识。然而，申请人没有描述其“ 专有管理战略和流程 ”，没有解释为何只有具备专业化知识的人才能理解这些战略和流程，也没有确立这种理解会导致对公司专有“ 流程、技术和方法论 ”的专业化知识。

申请人也没有回答受益人如何以及何时获得据称属于专业化的知识这一关键问题。申请人称受益人自2015年5月至2017年2月受雇于外国实体，从而表明专业化知识是在那22个月期间获得的。然而，申请人没有概述从受益人受雇之时到她据称获得属于专业化知识之时的知识进展，也没有具体说明受益人获得该知识所需的时间长度。相反，申请人宽泛地称受益人“ 长期实践和日常接触[其]专有管理战略和流程 ”。

此外，申请人主张受益人具备与所引用的USCIS政策备忘录PM-602-0111《L-1B裁决政策》（2015年8月17日），https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda 中所述专业化知识雇员的特征一致。即，申请人主张受益人拥有的知识对其组织具有重要价值，有利于申请人在市场上的竞争力，只能通过在其组织的经历获得，且不易教授或转移。然而，仅这些特征本身并不足以证明受益人的专业化知识。如该备忘录所述，申请人所列的“ 特征 ”仅是“ 裁决者在确定受益人的知识是否专业化时可能考虑的因素 ”。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业化知识 ”。同上第13页。

尽管申请人声称受益人拥有既“ 特殊 ”又“ 先进 ”的知识，因为它是专有的且未在整个组织中广泛持有，但申请人没有具体描述组织的产品、服务或技术以支持受益人知识“ 特殊 ”的主张，也没有描述其具体流程和程序以支持其知识“ 先进 ”的主张。而且，尽管强调了受益人的

教育资历和“长期实践和日常接触[其]专有管理战略和流程”，申请人没有概述在其组织内就这些战略和流程获得专业化知识的路径。因此，申请人没有确立受益人的正规教育和在外国实体的经历导致其获得既特殊又先进的知识。

总之，尽管声称受益人拥有既“特殊”又“先进”的知识，申请人没有通过澄清为何履行其指定工作职责需要专业化知识来支持这些主张，也没有准确解释受益人如何以及何时获得据称属于专业化的知识。因此，鉴于本文所述证据缺陷，申请人没有确立受益人拥有专业化知识，或她在国外受雇并将以专业化知识身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。