JAN192018_06D7101 · 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

关于 TPFS- INC. 案 日期：2018年1月9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

申请人是一家信息技术服务提供商，寻求根据 L-1B 非移民跨国公司调派人员分类，临时雇佣受益人担任技术主管职位。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 ” 的合格外国雇员调派至美国临时工作。

加利福尼亚服务中心主任拒绝了该申请，结论是申请人未能按要求证明受益人（1）在管理、行政或专业知识岗位上受雇于国外，或（2）将在专业知识岗位上受雇。此外，主任认定将受益人安置在无关联雇主的工作场所实质上是一种提供劳务雇佣的安排。

在上诉中，申请人质疑该拒绝，主张主任在未认可受益人对申请人专有软件工具使用的专业知识时错误适用了相关法律。申请人主张受益人曾在国外受雇，并将在美国以专业知识身份受雇。

经重新审查，我们认为申请人未能推翻主任拒绝的主要依据，因此将驳回上诉。此外，我们认为记录缺乏充分证据证明申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系。由于合格关系的存在是资格的基本要素，且申请人未能就此门槛问题履行其举证责任，即使申请人提供了充分证据推翻主任决定的依据，该申请也无法获批。

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，连续一年以 “ 管理、行政或涉及专业知识 ” 的身份雇佣受益人。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向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(l)(3)。

。

关于 TPFS- Inc. 案

雇主或其子公司或关联公司以专业知识身份。同上。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(l)(3)。

如果受益人对公司产品及其在国际市场中的应用具有特殊知识，或对公司流程和程序具有高级水平的知识，则受益人被视为在公司担任涉及专业知识的职位。该法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。

专业知识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中应用的知识，或在组织流程和程序方面具有高级水平的知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

二、背景

申请人是一家拥有 11 名员工的 IT 公司，为旅游、酒店和信用卡行业的客户提供软件服务。申请人解释称，其使用内部开发的软件工具来分析、设计和测试软件应用程序，然后在客户所在地实施。申请人指认 [已隐去] 为专有软件定制工具，该工具现在是并将继续是受益人国外就业及其美国拟议职位的焦点。申请人进一步表示，该职位需要 “ 专有产品和客户基础设施 ” 方面的专业知识，以 “ 帮助实现 [已隐去] 的定制化，满足其客户 [已隐去] 的需求 ” 。申请人表示，[已隐去] 已 “ 许可使用 [已隐去] 软件套件的权利 ” 。

申请人将受益人的拟议职位描述为与其当前国外职位 “ 几乎相同 ” ，在国外她 “ 参与 [已隐去] 解决方案的架构设计、开发和定制，用于 [已隐去] 业务基础设施——开发生命周期 ” 。申请人将 [已隐去] 描述为一个 “ 软件套件 ” ，包括 “ 一组协同工作以形成全面测试管理系统的子产品 ” 。申请人表示，受益人的职位需要 [已隐去] 的专业知识，并指出她的多项职责直接与其对软件工具的知识相关，包括协助定制 [已隐去]、审查软件需求、使用 [已隐去] 开发最能服务 [已隐去] 客户的应用程序、为 [已隐去] 的用户提供培训和支持，以及监控和解决与 [已隐去] 相关的问题。申请人提供了受益人简历的副本，显示她自 2011 年 8 月起在担任外国关联公司的 “ 技术主管 ” 职位时起，一直与客户 [已隐去] 合作。虽然简历表明受益人是 “ 拥有 15 年经验的专业人士 ” ，并将 [已隐去] 列为其 “ 技术技能 ” 之一，但这与受益人的职责清单并不完全一致，因为简历未在受益人的职责清单中提及 [已隐去]，也未表明该工具对其技术主管职位具有重要意义。

。

关于 TPFS- Inc. 案

三、专业知识

首先要解决的问题是，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在美国以专业知识身份受雇。如果证据不足以证明受益人拥有专业知识，那么我们不能断定她曾以专业知识身份在国外受雇。

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中的应用具有“特殊”知识；或（2）对公司流程和程序具有“高级”水平的知识。该法第 214(c)(2)(B) 条。申请人可以通过提交证据证明受益人和所提供的职位满足法定定义的任一分支来确立资格。

一旦申请人阐明了所主张的专业知识的性质，证据的权重和类型便决定了受益人是否实际拥有专业知识。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、所涉及的具体行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们就无法对特定受益人的专业知识做出事实认定。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。

在拒绝决定中，主任认定受益人的职责与劳工部《职业展望手册》（OOH）中描述的“计算机系统分析师”职业中的其他人“相同或相似”。虽然主任承认申请人声称受益人拥有申请人产品、工具和流程的知识，但她认定申请人未描述受益人所声称的专业知识在组织内通常如何获得。主任得出结论，申请人未证明受益人的国外职位和拟议职位需要以下任一条件：对行业内不常见且不易转移的公司产品的特殊知识，或对组织流程和程序的高级水平的知识或专长。

在上诉中，申请人将受益人的国外和美国职位与其他技术主管的职位区分开来，主张受益人的职位与其他技术主管不同，需要专业知识。申请人还声称受益人“是印度核心团队的一员，参与 [已隐去] 产品开发和维护”，并认为受益人是“关键员工”，在外国组织内“被赋予了特定任务和培训”。申请人表示，受益人拥有专业知识，因为：（1）她是美国和中国境外组织内仅有的 12 名拥有使用 [已隐去] 专有工具所需知识的员工之一；且（2）“是仅有的员工之一”，在与客户 [已隐去] 合作方面拥有“丰富经验”。总之，

。

关于 TPFS- Inc. 案

申请人主张受益人在利用和定制 [已隐去]、设计和实施该工具以供 [已隐去] 最有效使用方面的能力是 “ 独特的 ” 。

基于下文所述理由，我们认为申请人未提供充分证据证明受益人具备专业知识。尽管受益人的简历表明其在IT行业拥有多年经验，并自在外国实体任职以来一直使用申请人的专有工具，但申请人未能证明受益人的知识具有特殊性或高级性。

A. 特殊知识

申请人的主要主张是受益人对其专有产品套件拥有特殊知识。申请人声称该知识是"在受雇于[已隐去]期间在工作中获得的[原文如此]"。申请人称，只有具备受益人对专有产品和客户基础设施的独特知识的人才能履行其被分配的职责，组织外的人员无法执行这些职责。

判定受益人是否拥有"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，申请人可通过证据证明受益人的知识相较于特定行业内其他类似受雇员工的知识具有独特性或不常见性，从而满足其举证责任。在申请人行业内普遍掌握的知识或可轻易从一人传授给另一人的知识不被视为专业化知识。

在此，申请人 heavily 依赖受益人使用专有工具并将其应用于[已隐去]基础设施以满足该客户业务需求的能力。当被要求证明受益人如何获得特殊知识时，申请人通过提及受益人的计算机应用硕士学位并强调其就业经历来回应，其中包括15年IT经验以及自2011年8月起"在客户[已隐去]使用和实施其软件套件"超过四年的经验。我们注意到，判定受益人的知识是否"特殊"需要将该知识与申请人行业内担任可比职位的其他人的知识进行比较。申请人负有举证责任，证明受益人拥有的知识相较于组织外的同事而言值得注意或不常见。尽管申请人声称受益人的职责"处于高得多的水平"，因为其工作涉及开发和定制外国实体的专有软件，但申请人未澄清受益人的职责与其他员工的职责如何比较，也未解释在外围实体背景下开发和定制软件与其他组织其他IT专业人员的工作有何不同。同样，申请人未证明受益人的教育资历和在外围组织之外的工作年限足以

。

Matter of TPFS-Inc.

使受益人合格履行"处于高得多的水平"的职责，以至于要求受益人拥有与行业内其他IT专业人员所持有的类似产品知识相比不常见的知识。

据申请人称，受益人自2011年8月开始受雇于外国关联公司以来一直担任技术主管职位。虽然受益人未主张任何先前在外围雇主或关联实体的经验，但申请人声称受益人之所以被选中并开始担任外国职位，是因为她拥有专有产品的知识以及与[已隐去]客户合作的经验。申请人未解释受益人在与该公司有任何经验之前如何获得此类内部知识，也未解释受益人如何获得其声称只能由内部员工获得的培训。据申请人称，受益人开始在外围实体担任特殊知识职位，尽管她此前并未受雇于该实体。她似乎此前并未接触或接受该实体专有[已隐去]产品的培训，而该产品正是申请人特殊知识主张的核心。申请人未提供可信的解释来说明为何声称受益人在开始受雇于外国实体之前即拥有其专有工具的"特殊知识"。

正如申请人所承认的，受益人在受雇第一天即开始履行其目前在外围雇主处的职位职责。因此，受益人在开始担任技术主管职位之前不可能获得"特殊知识"，如果受益人能够在没有先前在外围实体专有软件工具方面的经验或培训的情况下履行其被分配的职责，则此类知识也不可能是必要的。如果受益人能够在未首先完成申请人所要求的最低在职经验时间的情况下满足基本工作要求，则申请人的主张被严重削弱。培养被声称"特殊"的知识所需的培训、工作经验和教育的数量与类型是可用于判定受益人是否拥有特殊知识的因素之一。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(iv)。培训、工作经验和教育的潜在组合具有无限可变性，并无确立受益人拥有特殊知识所需的具体时间量或培训类型。然而，申请人必须提交一致且可信的证据以确立资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在此，申请人未提供此类证据，也未概述获得外国雇主软件产品"特殊知识"的具体路径。相反，申请人提供了一份陈述，其中指出受益人的15年经验并含糊地表示受益人"获得了所需的教育资历"，包括计算机应用硕士学位。申请人未确立这两个因素中任何一个与受益人据称获得的对外国实体专有软件工具的"特殊知识"之间的关联。记录中也没有证据表明受益人曾在任何时候被外国雇主晋升或分配到新职位，或其职责在性质或复杂性上发生了其他变化。如上所述，记录表明受益人

。

Matter of TPFS-Inc.

在受雇于外国实体后即开始履行其被分配的职责。因此，受益人在担任技术主管职位之前不可能获得对外国实体专有产品及其在[已隐去]基础设施内应用的"特殊知识"。虽然我们承认申请人现在声称受益人"是印度核心团队的一员，参与了[已隐去]产品的开发和维护"，但申请人未指出受益人对产品开发做出的任何具体贡献，也未解释申请人为何未更早提出这一主张。记录显示，申请人的主要关注点一直是受益人对专有产品使用和实施方面的知识，而非该产品的创造或开发。申请人不得对申请进行实质性变更以使有缺陷的申请符合美国公民及移民服务局（USCIS）的要求。参见Matter of Izummi, 22 I&N Dec. 169, 176 (Assoc. Comm'r 1998)。

申请人还指出，受益人属于“ 我们少数员工 ”之一，被允许“ 有机会接受培训并获得经验 ”，以熟悉该外国实体的专有产品。然而，记录中缺乏证据表明任何在职培训或正式培训是必需的，或受益人实际上获得了此类培训以履行其职位的指定职责。这一证据缺失在两个方面存在问题。第一，它使我们无法肯定地核实申请人所称的“ 培训机会 ”；第二，它使我们无法准确理解受益人究竟如何以及何时获得了被声称“ 特殊 ”的知识。此外，外国实体的组织架构图显示，在被声称拥有其专有产品专门知识的12名员工中，有5名是受训人员。申请人未澄清受训人员所拥有知识的“ 特殊 ”之处，也未将其“ 受训人员 ”水平的知识与受益人所拥有的知识水平加以区分。申请人也未证明与受益人分在一组的11名员工是如何获得该外国实体专有软件产品知识的。如上所述，申请人未确立通过正式或在职培训获得专有产品“ 专门知识 ”的规定方式。因此，仅凭受益人知识仅为相对较小群体所独有这一主张本身，不足以确立该知识具备“ 特殊 ”性质；尤其是考虑到受益人在开始担任其技术负责人职位之前对该外国实体或其专有软件工具一无所知这一事实。

总之，申请人未确立履行受益人的指定职责需要专门知识，也未确立其知识区别于IT行业内其他类似受雇人员且只能通过先前在该组织的经验才能传授。申请人未确立受益人的教育资历和就业经历在IT行业内不常见，也未确立任一因素导致受益人对该外国实体专有软件工具拥有“ 专门知识 ”。因此，记录未确立受益人的知识在行业内是独特或不常见的。申请人未提供充分证据以使人理解受益人知识的特殊之处或其如何获得该知识。虽然受益人可能是公司有价值的员工和一名有经验的IT专业人士，但

Matter of TPFS- Inc.

记录缺乏充分证据以确立其知识属于《移民与国籍法》及法规所定义的“ 特殊 ”。申请人提交的证据很少，不足以将受益人的知识区分开来，或证明其不常见、值得注意或具有某种不寻常的特质。由于这些证据缺陷，记录未确立其拥有“ 特殊 ”知识。

B. 高级知识

申请人亦未确立，作为替代，受益人拥有高级知识。

关于“ 高级知识 ”的裁定要求审查受益人对申请组织流程和程序的了解。申请人可通过证据证明某一受益人对该组织流程和程序的了解或专长，相较于雇主运营中的其他员工，在进展、复杂性和理解方面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初级或基础知识区分开来。此外，与专门知识一样，申请人通常必须证明受益人的知识并非在整个特定行业内普遍持有，且不能轻易地从一人传授给另一人。

在此，申请人既未主张也未记录受益人拥有关于公司特定流程或程序的高级知识。相反，其主张集中于受益人对公司产品和服务以及基于行业的比较的知识。申请人未提供信息以使我们能够将受益人对公司流程和程序的知识与申请公司及其外国子公司内其他人员的知识进行比较，因此未支持其知识为“ 高级 ”的主张。1

IV. 合格关系

除审理主任决定中引用的拒绝理由外，申请人未按要求确立其与受益人的外国雇主之间存在合格关系。

为确立“ 合格关系 ”，申请人必须证明受益人的外国雇主与拟议的美国雇主是同一雇主（即一个实体设有“ 分支 ”办事处），或作为“ 母子公司 ”或“ 关联公司 ”相关联。参见《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条；另参见8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供“ 母公司 ”、“ 分支 ”、“ 子公司 ”和“ 关联公司 ”等术语的定义）。

1 由于申请人未证明受益人拥有专门知识或高级知识，我们无需处理受益人是否曾在国外受雇于涉及专门知识的职位或将在美国受雇于专门知识岗位的问题。

.

Matter of TPFS-lnc.

申请人主张其是受益人外国雇主的关联公司。“ 关联公司 ”一词的相关定义部分为：(1) 两个子公司之一，两者均由同一母公司或个人拥有和控制，或 (2) 两个法律实体之一，由同一组个人拥有，每个个人在每一实体中拥有和控制大致相同的份额或比例。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(K)。

在本案中，申请人提供了股票证书，显示其所有权由两名个人平均分配——[已隐去]和[已隐去]——各持有申请人500股股票。受益人雇主的所有权结构则大不相同。在申请书的L类分类补充表中，申请人表明[已隐去]和[已隐去]拥有其100%的股票，拥有外国实体96%的股票，声称该两名个人合计拥有两个实体的大部分股票。作为外国实体所有权的证明，申请人提供了一份题为“ 股权分配详情 ”的文件，该文件表明[已隐去]和[已隐去]各拥有该实体12,000股。然而，外国实体的公司章程显示，公司共发行了25,000股股票，其余1,000股由另外两名个人平均分配，从而使[已隐去]和[已隐去]各持有外国实体48%的股票，而非如他们各自在申请人中的持股比例那样为50%。因此，虽然[已隐去]和[已隐去]凭借各自持有申请人50%的股票而各自对申请人保持消极控制，但就其在外国实体的各自持股而言则不能如此断言，因为两人均未拥有该公司至少50%的股票。USCIS不接受将个人股东组合视为单一实体以便该群体主张多数所有权，除非已证明该群体成员通过投票协议或委托书在法律上作为一个单位约束在一起。在此，没有证据表明[已隐去]和[已隐去]通过投票协议或委托书约束在一起，从而符合“ 关联公司 ”定义的第一部分。申请人也不符合该定义的第二部分，因为美国申请人只有两名控制该实体的所有者，而外国实体有四名所有者，且没有任何一名所有者控制该实体。

鉴于上述情况，记录未确立申请人与受益人的外国雇主共同拥有和控制，因此我们无法得出结论认为这两个实体之间存在合格的关联关系。基于这一额外理由，该申请不得获批。

V. 签证改革法

如果专门知识受益人将主要驻扎在无关联雇主的工作场所，法规强制要求申请人确立以下两项：(1) 受益人将主要由申请人控制和监督，以及 (2) 该安排与提供需要申请人特定专门知识的产品或服务有关。

Matter of TPFS-Inc.

《移民与国籍法》第214(c)(2)(F)条。这两个事实问题必须通过书面证据在记录中确立；律师的无支持主张或雇主的主张均不足以确立资格。Matter of Soffici, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm'r 1998); Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533, 534 (BIA 1988); Matter of Laureano, 19 I&N Dec. 1 (BIA 1983); Matter of Ramirez-Sanchez, 17 I&N Dec. 503, 506 (BIA 1980)。如果申请人未确立这两个要素，受益人将被视为不符合L-1B跨国公司调派人员分类的资格。

尽管审理主任讨论了受益人在客户现场的工作安排，但只有在申请人已履行其举证责任、证明受益人将在美国受雇于一个特殊知识职位时，我们才需要评估受益人的工作现场安排。在本案中，申请人未证明受益人将受雇于一个特殊知识职位，也未证明申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系。因此，我们此时不会就受益人的工作现场安排作出认定。但是，如果申请人将来克服了上述问题，则申请人届时需要证明受益人的雇佣及工作现场安排符合适用法律。

VI. 结论

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人拥有特殊或高级的知识。由于申请人未达到这一基本门槛，我们无需处理受益人是否曾在国外受雇于涉及特殊知识的职位，或是否将在美国以特殊知识身份受雇的问题。此外，即使申请人能够克服最初拒批的依据，申请人也未证明其与受益人的国外雇主之间存在合格关系，基于这一额外认定，本申请亦无法获批。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of TPFS, Inc., ID# 106839 (AAO Jan. 19, 2018)