JAN192018_08D7101 · 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 K-1-, INC. 案 日期：2018年1月19日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家软件开发公司，寻求根据 L-1B 非移民公司内部调职者分类临时雇用受益人担任“ 高级安全顾问 ”。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）调派具有“ 特殊知识 ”的合格外国雇员临时在美国工作。

佛蒙特服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明受益人拥有特殊知识，且曾在国外以特殊知识身份受雇，并将在美国以特殊知识身份受雇。审理主任进一步认定，记录未能证明根据2004年《L-1签证改革法》创设的该法第 214(c)(2)(F)(ii) 条，受益人被派往非关联雇主设施工作是被允许的。1

在上诉中，申请人主张受益人拥有其执行特定类型项目的方法、流程和技术的“ 特殊和高级知识 ”，且该知识是妥善执行和完成美国项目所必需的。申请人声称已提交的证据以优势证据标准确立了受益人的资格，且其没有额外材料补充记录。申请人称审理主任未适用解释特殊知识定义的法规和法定定义以及美国公民及移民服务局（USCIS）政策。

经重新审查，我们将驳回上诉。

1 由于上诉将因特殊知识问题被驳回，申请人未遵守2004年《L-1签证改革法》的问题已无实际意义。本决定不再进一步讨论该问题。

。

关于 K-1-, Inc. 案

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、行政或涉及特殊知识的身份 ” 雇用受益人。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以特殊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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国执行预期服务。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拥有特殊知识，或对公司流程和程序拥有高级水平的知识，则该受益人被视为以涉及特殊知识的身份为公司服务。该法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。

特殊知识也被定义为个人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)。

二、背景

申请人是一家信息技术企业，在美国及全球拥有超过9000名员工，全球年总收入估计为4亿。申请人称其“ 与60多家全球汽车公司、15多家领先的能源与公用事业公司、70多家全球制造公司以及十大半导体公司中的8家合作，在多个领域开发创新 IT 解决方案。 ”

申请人主张受益人之所以被调派，“ 是因为她在执行 for 项目方面拥有特殊和高级知识。 ”2 外国雇主的代表确认受益人自2011年12月起受雇。申请人声称“ [她]的教育、资质以及在[申请组织所属公司集团]从事 tor 项目3所获得的经验，将对我们公司提供给她的职位大有裨益： ”

2 申请人指出 是甲骨文公司于2005年收购的企业资源规划（ERP）系统，拟议的美国项目是一个“ 从 .I. 升级到 的项目，为客户[其]。 ”
3 尽管申请人在记录中多次表示受益人“ 拥有 for 项目的特殊和高级知识 ”，但并未以通俗语言对该技术提供详细解释。就申请人已解释所涉技术的范围而言，记录表明 是甲骨文公司的产品，在 ERP 系统领域广泛可得。虽然不同行业广泛使用多种 ERP 系统，但申请人并未主张对 本身的了解即可构成特殊知识。

。

关于 K-1-, Inc. 案

申请人主张“ 培训一名美国工人掌握[受益人]所拥有的知识是不可行的，因为这些知识是在海外获得的，需要在印度[外国雇主]从事 升级项目至少一年的经验才能获得。 ”

我们已考虑申请人援引的 USCIS 关于 L-1B 申请审理的政策，特别是 USCIS 政策备忘录 PM-602-0111，《L-1B 审理政策》（2015年8月17日），https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda。如该备忘录所解释，当申请人“ 详细解释所涉行业或领域的具体性质、申请组织产品或服务的性质、履行受益人职责所需的特殊知识的性质以及受益人的特殊知识的需要 ”时，USCIS 能够最有效地审理 L-1B 申请。在本案中，申请人未提供确立这些基本要素所需的详细信息。

三、特殊知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人的先前教育、培训或就业经历使其有资格以特殊知识身份履职，并进一步认定记录未能证明受益人的外国职位和拟议美国职位需要特殊知识。

在上诉中，申请人主张受益人已受雇于外国实体超过所需的一年。申请人强调受益人获得了其执行特定类型项目的方法、流程和技术的宝贵特殊和高级知识4，且该知识是妥善执行和完成美国项目所必需的。申请人重申受益人拥有其执行 for 项目的特殊和高级知识，且其“ 无法找到其他任何人拥有他[原文如此]对[其]执行项目的流程、程序和方法的深厚知识。 ”申请人重申，只有长期从事 for 项目工作的人才会拥有这一所需知识。

作为门槛问题，我们必须确定申请人是否证明受益人拥有特殊知识。如果证据不足以证明她拥有特殊知识，那么我们就不能认定她曾在国外以涉及特殊知识的职位受雇，或将在美国以特殊知识身份受雇。

4 申请人在整个记录中将受益人的知识称为特殊和高级知识。看来申请人主张受益人的知识既“ 特殊 ”又“ 高级 ”，因此根据特殊知识法定定义的两个分支，她的知识均属特殊知识。

。

关于 K-1-, Inc. 案

申请人可以通过提交证据证明受益人和拟议职位满足特殊知识法定定义的任一分支来确立资格。5 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，则该受益人被视为拥有特殊知识。该法第 214(c)(2)(B) 条。

一旦申请人阐明了所主张的专门知识的性质，确立受益人是否实际拥有专门知识的，是证据的权重和类型。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门知识作出事实认定。申请人还应描述此类知识在组织内通常是如何获得的，并解释该个人受益人如何以及何时获得了此类知识。

A. 专门知识

申请人的主要主张基于受益人在申请组织旗下公司集团中从事 for 项目所获得的经验。

确定受益人是否拥有“ 专门知识 ”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“ 专门知识 ”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的知识相较于特定行业中其他类似受雇劳动者的知识具有独特性或不常见性，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，或可以轻易从一人传授给另一人的知识，不被视为专门知识。

申请人称受益人一直在 领域工作，并“ 接受了与 工具相关的各种培训，例如Q-Software、ALL OUT、El Config、El SOD、Streamliner、Audit run、Insight、Oversight。 ”申请人未包含任何关于受益人接受使用这些工具的培训数量和类型的信息，并且显著地未将这些工具与全行业用于升级 系统或安全子集功能的工具区分开来。申请人未支持其关于受益人的知识不同于其他 顾问普遍持有的知识的主张。

5 尽管“ 专门 ”和“ 高级 ”知识定义的某些方面可能重叠，我们将逐一处理每个要素。

.

Matter of K-1-, Inc.

申请人还称受益人“ 是[其]专有 和框架的专家，过去4年她积极参与该产品的开发 ”，并且该“ 框架广泛用于项目。 ”申请人还列出了受益人在 和 框架内的任务。然而，申请人未阐明或记录这些系统的功能，或受益人如何在其职责过程中使用这些专有工具。申请人关于受益人积极参与该产品开发的主张未在记录中得到佐证。受益人在其简历中未提及这些特定工具，也未表明她参与了这些产品的开发。申请人也未具体说明精通这些工具需要多少培训，且记录中不包含受益人接受过这些内部工具或系统任何正式培训的证据。

现行“ 专门知识 ”的法定和监管定义不包含受益人的知识必须是专有的这一要求。然而，无论知识是否为专有，申请人仍必须确立拟议职位所使用且受益人所拥有的知识实际上为申请组织所特有，并且以某种方式不同于行业中类似受雇个人所拥有的知识。有理由认为所有咨询公司都会开发用于实施客户项目的内部工具和方法。在没有实质性解释或证据的情况下，申请人未确立其内部工具特别复杂，或培训一名对申请人旗下公司集团没有先前经验的资深 顾问来履行该职位所需职责需要大量时间。

相反，记录表明申请人的技术员工可能接受有限的短期培训课程。记录不包含证据表明受益人或申请人其他技术员工必须参加关于公司工具、服务或方法使用的广泛培训课程，或与其项目任务相关的强化培训。看来申请组织内使用的内部系统和工具由公司员工在全公司范围内合理使用，且这些系统和工具与全行业使用的系统和工具相似。

申请人强调，受益人在安全项目上的独家工作以及她在 领域的教育和三年经验是其“ 专门知识 ”的基础。然而，申请人未提供任何分析说明受益人的日常工作经验和最低限度培训如何产生了专门知识。根据提交的证据，申请人的内部工具、方法和项目实施实践可以由在其他方面具备ERP及更具体而言 系统所需技术和职能背景的员工在工作中轻易学会。例如，受益人的简历显示，当她于2011年12月开始为外国实体工作时，她被指派担任资深 安全顾问，而未接受关于申请组织工具、服务或方法的任何特定培训。申请人未确立受益人在及其他第三方技术上的工作经验或作为 安全顾问的工作经验构成“ 专门知识 ”，以致其知识

.

Matter of K-1-, Inc.

相较于IT咨询行业中其他类似受雇劳动者的知识具有独特性或不常见性。

申请人称“ [i]培训一名美国工人掌握[受益人]所拥有的知识将不可行，因为该知识是在海外获得的，并且需要在印度[外国雇主]的 升级项目上至少一年的经验才能获得。 ”然而，申请人未解释受益人为何能够在未接受申请组织特定方法、服务和工具培训的情况下立即开始为外国实体担任资深 安全顾问。记录也不包含证据表明需要接受关于申请人自身与该技术相关的特定工具、方法、服务和程序的培训。在没有关于申请人涉及软件的内部工具和服务以及有效使用该软件所需培训的详细信息的情况下，记录未确立Oracle 软件的知识，或更具体而言安全组件的知识，在ERP软件领域内具有独特性或不常见性。根据提交的关于 系统及申请人内部工具和服务以及任何相关培训要求的最低限度信息和证据，看来 系统更可能与其他ERP软件相似，需要有限培训或无需培训，而是依赖基本IT技能和ERP领域熟悉度。

如果申请人的陈述详细、具体且可信，则可提供专门知识的有说服力证据。在此，申请人要求我们高度重视其关于受益人对某产品和服务知识的陈述。然而，记录缺乏证明性证据表明履行其声称不同于其他技术人员的职责需要广泛培训，无论是在组织内部还是外部。虽然可能没有员工拥有与受益人完全相同的知识，但记录未表明受益人的知识实际上与申请人行业中专业人员普遍持有的知识有显著不同，或获得美国职位所需知识需要长达一年或更长时间。

基于上述理由，记录未确立受益人拥有关于公司服务及其在国际市场中应用的专门知识。

B. 高级知识

申请人也未在替代方案中确立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知识。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知识或专长相较于雇主运营中的其他劳动者在进展、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。此类高级知识必须由证据支持，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

.

Matter of K-1-, Inc.

受益人的知识在特定行业中并非普遍持有，且不能轻易从一人传授给另一人。

申请人承认，在2011年5月收购“ 全球最大的[已隐去]解决方案提供商 ”之后，其拥有200多名从事该[已隐去]技术工作的员工。申请人还主张，这些员工中仅有约百分之三到五具备该[已隐去]技术的专门或高级知识。6 然而，申请人并未澄清其如何将这些员工与申请人集团内部或外部其他受过该第三方技术培训并具有相关经验的软件专业人员区分开来。有理由认为，一名曾使用[已隐去]技术或其他ERP软件系统的有经验的软件分析师会合理地熟悉此类技术以及各系统中内置的功能和模块。

我们已考虑申请人隐含的主张，即受益人的经验数量使其区别于其同事。我们还注意到，境外实体将受益人的职位置于其他四名[已隐去]顾问之上。然而，申请人并未提供证据证明受益人的同事是何时被聘用的、他们接受过何种具体培训，以及他们是何时开始从事具体项目的。申请人也未提供关于他们实际从事工作的详细信息。申请人未说明其所有技术员工是否均被要求在为申请组织工作之前或从事具体项目之前，接受关于申请组织流程和程序特定组成部分的培训。申请人也未指明受益人所接受的任何培训与申请组织其他员工所接受的培训有何不同。从记录中无法确定受益人在境外实体的职责要求其具备高于其他实施和升级系统的员工、或高于申请组织内其他人员的高级知识。

申请公司或任何其他技术咨询公司执行的任何客户项目都具有独特性，因为它反映了请求咨询服务的个别客户的具体技术需求和业务要求。然而，申请组织内的所有信息技术顾问都会熟悉申请人执行客户项目的内部流程和方法。同样，大多数员工也会拥有相对于一个或多个国际客户的项目特定知识。申请人在实际操作中有许多员工被指派从事[已隐去]项目。证据不支持申请人的主张，即受益人是组织内少数能够为其客户实施和升级[已隐去]的员工之一。相反，合理的结论是，许多员工在该领域拥有一年的工作经验。在没有更详细的

6 申请人还称，其全球9000名员工中仅有“ 1%至3% ”持有专门知识，且受益人属于这一类特殊员工。然而，申请人仅以某些员工被纳入某一未界定的类别即被视为特殊和高级的主张是不充分的。申请人必须做的不仅仅是在其整体组织中说明少数员工持有特殊和/或高级知识，才能证明某一特定受益人持有专门知识。仅仅主张受益人拥有“ 特殊 ”或“ 高级 ”知识，不足以满足申请人的举证责任。

Matter of K-1-, Inc.

关于受益人具体知识的解释以及其知识如何与组织内其他人相比，申请人未能证明其在境外该领域的工作经历足以确立高级知识。

申请人未提交足够的证明性证据，证明受益人的专业经验、项目指派、第三方软件专长以及对申请人项目方法论的了解相结合，使其拥有的知识相较于同行业类似受雇员工或申请公司内其他人员而言具有独特性或不常见性。记录中也没有证据证明受益人的知识在进步程度、复杂性和理解力方面远比雇主内部普遍所见更为发达或更为深入。基于上述理由，受益人不满足持有专门知识的要求。

IV. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能证明受益人持有专门知识。由于证据未能证明受益人持有专门知识，我们也无法认定其曾在境外受雇并将在美国以专门知识身份受雇。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of K-1-, Inc., ID# 94710 (AAO Jan. 19, 2018)