JUL052019_01D7101 · 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 E-, LLC 案 日期：2019年7月5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

申请人制造并定制用于制造精密金属零件的机械，寻求根据 L-1B 非移民公司内部调职人员分类临时雇用受益人担任制造工程师。移民和国籍法（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）将具有“ 专业知识 ”的合格外国雇员调往美国临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人拥有专业知识、其曾在涉及专业知识的职位上受雇于国外、以及其将在美国以专业知识身份受雇。

在上诉中，申请人主张审理主任错误适用了法律和关于专业知识的既定指导，并因未能考虑支持申请而提交的所有相关证据而犯有事实错误。

经重新审查，我们将驳回上诉。

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、培训和就业使其有资格在美国履行预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

关于 E-, LLC 案

二、背景

申请人的集团总部位于德国，设计和生产用于为汽车、航空航天及其他行业制造精密金属零件的机械和加工系统。申请人成立于1994年，拥有90名员工，为该集团的北美客户提供服务。申请人解释称，其美国和加拿大客户购买的机械在德国制造，然后在美国定制，之后在客户设施进行安装、配置和测试。申请人的加拿大分公司有七名员工，于2016年1月雇用受益人，目前雇用其担任制造工程师。1 申请人现寻求以间歇性、按需的方式将受益人调往美国，以85,000美元的年薪担任相同职位。
受益人在威尔士的一个C7技术培训中心完成了为期四年的“ 机电技工 ”学徒培训，并拥有工程学高级普通国家职业资格。在加入申请人的加拿大分公司之前，他曾在该公司的一家加拿大客户——一家汽车精密零件制造商——以“ 各种职位 ”工作了七年。

三、专业知识

需要处理的唯一问题是申请人是否按要求证明受益人拥有专业知识、其曾在涉及专业知识的职位上受雇于国外，2 以及其将在美国以专业知识身份受雇。

根据该法，如果受益人拥有：(1) 对公司产品及其在国际市场应用的“ 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)。申请人可以通过提交证据证明受益人和所提供的职位满足专业知识法定定义的任一分支来确立资格。

专业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)。

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其曾在涉及专业知识的职位上受雇于国外，或将在美国以专业知识身份受雇。

1 如下文进一步讨论，记录中包含关于受益人何时担任制造工程师职位的相互矛盾的陈述。
2 申请人未在替代方案中主张受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。

关于 E-, LLC 案

一旦申请人阐明了所主张的专业知识的性质，则确立受益人是否实际拥有专业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的性质或流程和程序、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作出事实认定。申请人还应描述雇员如何在组织内获得专业知识，并解释该个人受益人是如何以及何时获得此类知识的。

基于下文讨论的理由，我们认定没有足够证据证明受益人拥有专业知识。

A. 特殊知识

确定受益人是否拥有“ 特殊知识 ”需要审查特定受益人关于申请组织如何制造、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应用的知识，申请人可以通过证据证明受益人的知识与该特定行业中其他类似雇用的工人相比是独特或不常见的，从而履行其举证责任。在整个申请人行业中普遍持有的知识或可以轻易从一个人传授给另一个人的知识不被视为特殊知识。

在此，申请人称受益人拥有关于申请人专有机器（具体为 机器）、自动化系统、编程 语言、制造流程和内部系统的特殊知识。申请人主张，由于机械的“ 复杂性和独特性 ”，这一知识使其区别于行业中其他类似雇用的工人。

申请人强调其机器是专有的，并表示“ 每台机器至少需要数周的培训 ”，且“ [t]这种培训只能由已经具备相当复杂的电气和机械工程一般知识的人员进行，因为在职培训高度特定于所涉特定[公司]机器。 ”然而，申请人没有描述或记录其内部培训计划，也没有说明其工程师和其他技术专家为履行工作职责所需接受的培训数量 and 类型，以支持其关于专有机器知识构成无法轻易传授给他人的特殊知识的主张。大多数为精密制造生产类似机械的公司很可能将其产品描述为“ 复杂 ”并在某些方面区别于竞争对手的产品。申请人没有详细说明是什么使其产品特别复杂或独特。此外，申请人没有解释为什么与每种机器相关的“ 数周培训 ”应被视为无法轻易传授给行业中另一名工程师的知识。由于申请人没有详细说明培训数量，我们不能排除培训可能只需两周的可能性。

关于 E-, LLC 案

申请人负有举证责任，须证明配置、编程、安装和维修其产品所需的知识，与业内经验丰富的工程师通常掌握的知识相比，确实不同或不常见。申请人不能仅凭声称受益人的知识属于专有或独特即履行其举证责任。我们认可申请人提交了描述其产品的材料、受益人参与过的项目清单、受益人工作成果的示例，以及受益人在其岗位上使用的机器语言/编码摘录，以支持其关于该工作"本身具有复杂性"的主张。然而，我们无法认定他所从事的工作类型如何使其知识区别于申请人所在行业的另一名员工，而在该行业中，任何工程师都会被期望从事技术复杂的工作。例如，申请人并未解释受益人在机器语言/编码方面完成了多少或何种内部培训（如有），以支持其关于从事该工作所需能力要求具备公司特定专门知识的主张。

记录中还包含关于受益人在申请人加拿大分支机构内自身就业经历的矛盾信息，这使得难以确定受益人何时或以何种方式获得了其所声称的关于公司专有产品及相关系统的特殊知识。申请人最初称，自2016年1月起，受益人一直在加拿大担任制造工程师职位。申请人的工程经理在回应审理主任补件通知（RFE）而提交的一封信中重复了这一陈述。然而，申请人针对补件通知提交的第二封信（来自其人力资源经理）称，受益人在加拿大受雇"以履行机器调试员的职责"，并且"至少自2017年3月起，他一直从事明确依赖其专门知识的岗位"，当时他承担了制造工程师的"扩展职责"。更令人困惑的是，申请人提交了一份日期为2017年8月29日的组织架构图，其中将受益人同时描述为美国的"制造车间"员工和加拿大的制造工程师。

申请人未对这些异常情况作出解释，也未提供任何可澄清受益人曾担任哪些职位或何时担任这些职位的人事记录。然而，这一区分可能很重要，因为申请人似乎认为制造工程师职位属于涉及专门知识的职位，而"机器调试员"角色可能并非如此。另一方面，如果受益人事实上最初是作为制造工程师受雇的，这将表明他被期望基于其在精密制造方面的现有背景全面履行各项职责，同时在工作中习得任何专有知识。

尽管上述公司信函一致表明受益人用了一年多时间才获得专门知识，但申请人并未充分记录或详细说明这一获取过程发生于何时或以何种方式发生。申请人表示，受益人在首次受雇时已"精通制造工程"，并"熟悉精密制造设备的安装、配置、故障排除和重新调试流程"。申请人进一步解释称，他"立即开始获取关于[申请人]特定产品、服务和流程的专门知识，并且能够立即着手处理最具技术性的问题"。基于这些信息，似乎一名已在申请人所在行业受过培训并具备经验的新雇员可以轻易获得安装、配置、故障排除和维修申请人自身产品所需的知识。

此外，我们注意到申请人以零散方式描述了受益人本人公司特定的培训，并未充分记录该培训的性质、类型和范围。申请人仅着重指出受益人自加入公司以来接受培训的两个实例。第一个是他"首次受雇于[申请人]在加拿大以履行机器调试员的职责"之时。申请人指出，当时其正经历合格人员短缺，难以为加拿大一家主要客户配置34台标准模块化机器。申请人解释称，其从德国调来三名经验丰富的机器调试员来完成该工作，他们为受益人提供了"数月高度专门的在职培训……关于我们独特的[已隐去]机器"。申请人指出，通过与德国员工并肩工作三个月，受益人得以自行完成该项目。

申请人再次强调，"我们仅一台机器的复杂性就要求接受广泛专门的在职培训，才能对机器有充分了解，足以在客户现场进行设置。"申请人指出，受益人在加拿大受雇的头一年半内"获得了对广泛[公司]机器的知识"，以及对公司自动化系统的"进阶知识"，但未提供其在此期间完成的任何额外培训的细节或文件记录。尽管如此，申请人表示，到该期间结束时，受益人的知识已如此进阶，以至于他能够就"设计问题、质量问题、安装和设置"向其他员工提供建议。申请人关于受益人在受雇头一年半期间获得特殊知识的结论性主张并不充分。

申请人指出了受益人在2017年3月之后完成的第二个培训期，指出他被派往其德国母公司的设施，"就出售给另一主要客户的[公司]机器接受特定培训"，该客户用于制造盘式制动系统。申请人称，该培训"仅适合已对[申请人]机器具备专门和进阶知识的人员"，但未解释为何如此。申请人表示，该客户已在欧洲和美国拥有多个设施，但指出由于该客户正在加拿大设立制造业务，申请人的一名加拿大人员有必要获取该客户制动盘系统所特有制造工艺的专门知识。申请人未描述受益人在德国接受的培训的性质、时长或范围，以支持其关于该培训有助于其特殊知识的主张。尽管申请人强调受益人系被专门选中参加该培训，但申请人也表示其需要一名加拿大员工来完成该培训，且记录显示加拿大分支机构人员配备极少。3 申请人未充分解释为何受益人获选参加该培训反映了其作为专门知识雇员的身份。

总体而言，尽管申请人组织之外可能不存在拥有受益人所具备的确切知识的员工，但记录并未证明受益人获得的知识与申请人所在行业类似岗位员工所掌握的知识存在显著差异。记录未确立受益人拥有关于公司产品、系统和技术方法的特殊知识。

3 日期为2017年8月的组织架构图显示加拿大分支机构运营部门仅有四名员工，尽管申请人称本申请提交时加拿大有七名员工。

Matter of E-, LLC

B. 进阶知识

关于"进阶知识"的认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特定受益人对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，在进展程度、复杂性和理解程度上高度发达或更为深入，从而履行其举证责任。此种进阶知识必须有证据支持，将该知识与他人所具备的基础或基本知识区分开来。

除主张受益人拥有业内不常见的知识外，申请人还主张受益人"对我们制造系统某些方面的了解比其他员工更为进阶和深入"。然而，记录中关于受益人进阶知识的性质以及申请人对受益人与其他公司员工之间的比较存在一定模糊之处。

申请人最初强调受益人在加拿大的工作，指出"他获得了关于该设备在该市场必须如何维护和设计的专门知识，这是任何美国员工都不具备的。"申请人还强调受益人此前与其一家加拿大客户的工作经历，指出他是"唯一既了解需要完成的工作的两方面——[申请人]方面以及[客户]方面——的员工。"申请人解释称，其在交付前需要受益人到美国参与设置和设计，但也指出他将协助美国员工处理"其他加拿大客户"的事务。

因此，根据申请人最初的陈述，受益人似乎将按需前来美国，协助定制和设置最终将交付给其前雇主及其他加拿大客户的机械，然后返回加拿大进行设备的安装和维护。申请人强调，美国员工没有在加拿大与最终用户合作的经验，尽管其并未说明加拿大市场和客户有何不同，以至于在那里设置公司设备需要专业知识。

除了强调受益人对加拿大市场及申请人在那里的客户的熟悉程度外，申请人还表示，受益人具有“ 设计、制定和改进制造工艺的能力 ”，这是全球任何其他公司员工都不具备的。申请人没有详细说明，在一家拥有1600人的国际制造企业中，受益人如何独自获得这种高级知识。鉴于申请人集团的主要业务是制造帮助客户实现其制造目标的机械和制造系统，目前不清楚为何这种知识会由受益人独有，他是一名在该组织一个小分支机构工作不到三年的员工。

在回应补证通知时，申请人似乎还改变了关于受益人临时调动目的以及其高级知识在美国需求的主张。申请人最初的陈述表明，他将前来美国从事早期阶段的

项目，这些项目最终将在加拿大安装，并依赖他对这些客户需求的了解。然而，在回应补证通知时，申请人表示，受益人“只有在项目超出[申请人]美国员工当前专业知识时，才会访问美国从事美国项目，以便他能够直接协助并向这些员工传授知识。”

当被要求提交信息以便USCIS将受益人的知识与其他公司员工进行比较时，申请人最终在受益人与某些美国员工之间进行了比较。为支持其关于受益人拥有高级知识的主张，申请人指出他“对为客户安装和启动[申请人]自动化系统的多个阶段非常了解，包括制造工艺、机器设置、NC编程和服务。”申请人表示，大多数员工只能执行其中一个阶段，而受益人能够执行所有四项职能。

申请人提交了两张表格，将受益人与美国工程和制造部门内的其他员工进行比较。据申请人的工程经理称，每张表格“比较了我们不同部门最先进的员工，并表明[受益人]拥有的技能在内部比任何其他专业人员都更先进。”

提交的其中一张表格将受益人的职位名称、薪资和一组特定技能与其他员工进行比较，包括一名“主管，工装及工件夹持设计”、一名NC（数值控制）程序员、一名电气调试主管、一名工艺设置主管和两名CNC（计算机数值控制）设置员。列出的具体技能或特征包括NC编程；使用内部系统验证物料清单和图纸；调整机器几何形状；调试和验证制造单元和自动化系统；与德国的工程师和工艺技术员保持“良好工作关系”；在设置过程中识别和解决工具和工件夹持相关困难；开发改进制造工艺的解决方案；以及“与各方合作以达到设备 and 资格验收的经验。”

申请人表示，受益人拥有所有这些技能，而其他列出的员工拥有八项列出项目中的零至四项。值得注意的是，申请人与之比较受益人的员工中，没有人的职位名称为“制造工程师”，也没有任何人的职位名称中包含“工程师”。此外，不清楚为何拥有所识别的技能会被视为公司内的“高级”。相反，受益人特定的技能组合似乎是任何有在客户地点安装和设置机器经验的员工都会获得的。鉴于申请人的商业模式是从其德国母公司接收机械，进行定制，并在北美客户地点安装和设置，申请人声称受益人在小型加拿大分支机构工作不到三年后，是北美或整个国际组织中唯一具备执行许多这些职能技能的员工，需要额外解释。如前所述，申请人成立于1994年，拥有超过90名员工。

Matter of E-, LLC

申请人提交了第二张表格，将受益人对特定公司产品的知识与 other 公司员工拥有的知识进行比较，包括一名NC程序员、两名工艺工程师、一名工艺设置主管和两名CNC设置员。申请人识别的具体机器包括：
申请人表示，受益人对所有列出的机器都有经验，而其他员工仅了解列出的机器中的一至四种。如前所述，记录没有具体说明受益人就任何一台机器完成的培训数量或类型，以支持其声称仅仅拥有多种不同设备的经验就构成公司内的高级知识；事实上，申请人最初并未声称受益人对图表中列出的几台机器拥有专业知识，例如l I和I I。其他列出的员工很可能拥有受益人从未使用过的机器的经验，我们无法基于这种选择性比较确定受益人的知识与其同行相比是高级的。此外，申请人未提交信息，使我们能够比较其他员工在公司内的相对培训和经验。

显然，申请人认为受益人是一名有价值且高效的员工，但未充分证明其对公司产品、工艺和程序的知识与公司内其他类似雇用的员工相比是高级的，或者他拥有与申请人行业普遍持有的知识不同的特殊知识。

由于申请人未证明受益人拥有专业知识，我们无需进一步讨论受益人是否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能力。

IV. 结论

基于上述原因，上诉将被驳回。在签证申请程序中，申请人有责任证明其符合所寻求移民福利的资格。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of E-, LLC, ID# 4058883 (AAO July 5, 2019)