MAR142019_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 T-N-A-, INC. 案 日期：2019年3月14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

申请人是一家为休闲食品行业制造包装设备的厂商，寻求依据《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条、8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)，以L-1B跨国公司调派人员非移民类别延长受益人作为区域销售经理的临时雇佣。L-1B类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）调派具备“ 专业知识 ”的合格外国雇员临时在美国工作。

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具备专业知识、其曾在境外担任涉及专业知识的职位，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的决定反映出对L-1B签证类别的错误理解，且未充分考虑申请人关于受益人特殊知识和高级知识的陈述。

经重新审查（de novo review），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，合格组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人“ 担任管理、行政或涉及专业知识的职位 ”。本法第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、培训和雇佣经历使其有资格在美国从事拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

根据该法，如果受益人具备以下情形，则被视为具备专业知识：(1) 对公司产品及其在国际市场应用具有“ 特殊 ”知识；或 (2) 对公司流程和程序具有“ 高级 ”水平的知识。本法第

214(c)(2)(B)条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。申请人可通过提交证明受益人和拟提供职位满足专业知识法定定义任一分支的证据来确立资格。

专业知识也被定义为个人所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

申请人的集团总部位于澳大利亚，是为休闲食品生产和分销制造和供应包装系统的全球供应商。申请人的墨西哥关联公司于2008年聘用受益人，并先后雇用其担任现场服务工程师（2008-2009年）、销售代表（2009-2011年）和区域销售经理（2011-2015年）。2015年10月，他被调派至美国为申请人担任区域销售经理。申请人寻求以116,000美元的年薪继续雇用其担任该职位。受益人于2001年获得计算机科学本科学位。

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具备专业知识、其曾在境外担任涉及专业知识的职位，1 以及其将在美国以专业知识身份受雇。

作为门槛问题，我们必须确定申请人是否证明受益人具备专业知识。如果证据不足以证明其具备专业知识，那么我们就不能认定其曾在境外担任涉及专业知识的职位或将在美国以专业知识身份受雇。在此，申请人主张受益人的知识既属特殊又属高级。

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具备专业知识的是证据的权重和类型。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，我们就无法对特定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如何获得，并解释特定受益人如何以及何时获得此类知识。

1 审理主任正确指出，申请人未在 alternative 中主张受益人曾在境外担任管理或行政职位。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。

。

关于 T-N-A-, Inc. 案

基于下述理由，我们认定证据不足以证明受益人具备专业知识。

A. 特殊知识

确定受益人是否具备“ 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、管理或其他利益的了解。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，申请人可通过证明受益人所具备的知识与特定行业中其他类似雇用的工人相比具有独特性或不常见性来履行其举证责任。在申请人所在行业中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特殊知识。

在支持申请的一封信中，申请人描述了受益人作为区域销售经理的职责，指出其负责开发商业机会、达成销售目标、编制书面报价、维护销售提案库、建立客户关系、与项目管理团队合作处理定价和规格、与服务工程师联络、保持对竞争对手产品和定价的了解，并展示对申请人产品和服务的“ 扎实知识 ”。

申请人提供了其墨西哥关联公司的一封信，其中称受益人在境外受雇期间积累了与公司包装机器、其销售支持和服务、竞争对手销售的产品、公司产品定价、其销售策略和方法、客户提案的编制、其销售展示技巧以及公司核心价值观相关的“ 大量专长和知识 ”。

此外，申请人还提交了两份内容相似的声明，分别来自其副总裁 和其部门销售经理，后者目前是受益人的直接主管。除申请人信函中提及的受益人声称对产品、销售策略和程序的特殊知识外， 还强调了受益人在拉丁美洲市场的经验及其与在美国和拉丁美洲均有业务的客户的现有关系。他强调，受益人了解“ 在拉丁美洲做生意的方方面面，包括当地销售方法和法规 ”，并且西班牙语流利，这使申请人在跨境客户方面具有优势。

总之，申请人主张受益人具备对申请人专有产品及公司销售这些产品的技术的特殊知识、对其行业及该行业中竞争对手的了解，以及对申请人拉丁美洲市场和西班牙语技能的知识，所有这些均为其美国职位所需。

。

关于 T-N-A-, Inc. 案

首先转向申请人关于其产品的主张， 最初解释说，休闲食品行业的设备制造商数量“ 有限 ”，并强调申请人的集团制造和供应涵盖整个生产过程的完整设备线，包括原料处理、油炸、调味和包装。在她的陈述中， 指出受益人对申请集团设备、流程和产品的知识“ 在整個休闲食品行业中并不常见 ”，因为该设备“ 与我们竞争对手制造的设备不同 ”。她指出，“ 世界上没有其他公司能够提供‘ 完整的休闲食品生产线 ’ ”，并进一步表示，另一名员工需要“ 大量的行业经验、技术专长和多年学习[集团]设备和方法 ”才能达到受益人的专业知识水平。

然而，申请人未能充分识别或描述所主张的专有知识，仅陈述其零食食品生产和包装产品为专有，且未解释所主张的专有知识通常如何由组织内的销售员工获得。申请人也未解释受益人的区域销售经理职位如何要求其在履行指派职责时运用高度技术性的专有知识。记录显示，申请人的区域销售经理与工程师、项目管理和技术支持协调，但未表明该职位要求大量技术产品知识。

事实上，申请人提交了看似其区域销售经理职位的官方描述，其中包括该职位的范围、主要职责和义务、期望资格、工作经验、知识、特质和技能。根据该文件，该职位不要求任何特定学历资格，但公司将考虑销售、商业、市场营销、商务或工程方面的资格。申请人表示，候选人应具有“ 销售管理经历，并证明有持续推动销售流程的成果 ”。然而，申请人表示，接触食品或包装制造行业是“ 有利的 ”，而先前在机械销售或工程岗位的经验是“ 可取的 ”。

基于此信息，显而易见，申请人为区域销售经理职位招聘有经验的销售经理和专业人士，但不要求新员工具备行业或技术经验，更不用说在申请人自有专有产品方面拥有多年经验。事实上，受益人的主管表示，她本人于2012年最初以区域销售经理身份加入申请公司。这些事实削弱了申请人的主张，即新聘用员工若不先获得多年对公司产品、客户、竞争对手以及内部流程和程序的接触，就无法担任区域销售经理职位。

受益人可能因以现场服务工程师身份开始其在申请集团的任职而比其他区域销售经理拥有更多技术知识，但申请人并未确立该职位实际要求对其专有产品具备高度技术知识。申请人未将受益人的实际职责与那些

由其其他区域销售经理履行的职责区分开来，仅指出其现有和潜在客户位于不同地理区域。因此，申请人未确立其特定角色要求更高程度的技术产品知识，而公司内其他类似受雇员工并不具备该知识。

专有或公司特定的知识仍必须被证明具有特殊性或先进性，才能被视为专有知识；申请人必须证明其产品的某些品质或销售方法要求其区域销售经理具备真正不同于行业内常见知识的知识。如前所述，申请人未将其产品与行业内可获得的其他零食食品生产和包装产品区分开来，仅陈述其能够提供“完整系列”设备。此外，由于申请人未识别受益人或其它区域销售经理就产品本身或公司销售策略和方法所完成的任何特定培训，看来这些员工能够在在职期间轻易获得履行该职位职责所需的专有知识。

申请人还强调受益人的语言技能以及与拉丁美洲客户的关系在公司内独一无二。如前所述，受益人在来美国为申请人工作之前，曾在申请人的墨西哥关联公司工作七年。申请人称其市场包括全北美，包括墨西哥和加拿大，但也主张其没有任何其他会说西班牙语或与墨西哥或其他拉丁美洲客户已有关系的员工。尚不清楚申请人在没有会说西班牙语的员工或市场客户的情况下如何在该墨西哥市场运营。

虽然受益人与其指派销售区域内说西班牙语客户沟通的能力无疑对公司有价值，但申请人未表明其会说西班牙语和英语的能力如何可被视为公司特定的特殊知识。我们也认可申请人的主张，即受益人与指派区域内客户的现有关系是公司的资产。美国及外国实体内的个别员工可能比其他人接触某些客户更多，但合理认为，代表申请人集团的任何区域销售经理，即使是新聘用人员，也能合理就申请人的产品与任何特定客户沟通，因为公司声称是其行业内的全球领导者，并可推定依赖该声誉。申请人未确立特定销售经理与客户的关系，或建立关系的能力，如何符合特殊知识的资格。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定“错误地假定存在与受益人有相同或类似经验的其他员工”。我们注意到，所有员工在某种程度上都可说拥有独特技能组合；然而，可轻易传授给另一名受过类似教育且具有一般经验的销售经理的技能组合并非“特殊知识”。再次，申请人必须确立该职位要求该员工拥有行业内不常见的知识以及无法轻易转移的知识。在此，记录不支持申请人的主张，即“替代员工

将不得不在[外国关联公司]的工程和销售职位工作多年，才能开始掌握[受益人]已掌握的概念和方法。”如前所述，申请人自己对该职位的内部职位描述并未规定区域销售经理职位的此类要求。

我们认可申请人的主张，即受益人符合所提供职位的资格，因为他已拥有所需的客户特定、技术和市场特定知识。然而，基于上述理由，申请人未确立受益人如何获得真正不同于公司内或行业内其他区域销售经理所拥有知识的知识。记录未充分支持申请人的主张，即该知识实际上与行业内专业人士普遍持有的知识显著不同，或获得美国职位所需知识需要多年。申请人的主张过于宽泛，且无充分文件证据支持，未能满足其举证责任。

基于上述理由，记录未确立受益人拥有公司产品、销售方法及其在国际市场中应用的特殊知识。

B. 高级知识

申请人亦未确立受益人在替代情形下拥有高级知识。

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知识。申请人可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，与雇主运营中的其他员工相比，在发展程度、进展、复杂性和理解方面大为发展或更为深入，从而满足其举证责任。此类高级知识必须由证据支持，将该知识与他人拥有的基本或初级知识区分开来。此外，与特殊知识一样，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，且不能轻易从一人传授给另一人。

申请人主张受益人是“[申请公司]内关于[申请人]产品国际市场最有经验的员工”，并指出其集团内销售代表拥有受益人的技术经验并理解各个拉丁美洲国家内的国际销售交易是“非常罕见”的。然而，申请人未提供支持信息或文件，使我们能够将受益人与集团运营中的其他员工进行比较，因此未充分支持其主张，即受益人对公司流程和程序的知识可被视为高级。

.

Matter of T-N-A-, Inc.

称申请人雇用了七名区域销售经理，且受益人“ 在拉丁美洲市场、我们在该地区的客户以及如何最好地定位公司以在拉丁美洲和加勒比地区扩大销售方面，拥有迄今为止最丰富的经验和知识。 ”她还提到，由于他担任现场服务工程师一年的经历，他“ 对我们设备的深入了解达到了极其罕见的细节水平。 ”

申请人提供了一份其七名区域销售经理的名单，但未提供任何关于员工背景或职责的信息，以将受益人（或其特定的区域销售经理职位）与其同事区分开来。如前所述，申请人自己对该职位的描述表明，该职位不需要特定的技术或行业背景，因此，尽管受益人担任现场服务工程师的短暂经历可能是一项资产，但申请人并未表明他预期将履行其他区域销售经理不履行的职责。

看来申请人的每位区域销售经理可能都有自己的地理区域或行业细分专业（例如，一位似乎被分配到加拿大，另一位专门被分配到加工解决方案）。然而，申请人似乎并未主张销售组织的每位成员都具有专业知识，也未表明受益人的特定任务如何导致其与同事相比获得了高级知识。我们认可申请人关于受益人因专注于拉丁美洲地区而在公司内具有独特性的主张。然而，大多数销售经理似乎可能特别侧重于某个地区或某类客户。如果这种专业化在整个公司的销售组织中很普遍，申请人并未表明这如何构成“ 高级 ”知识。

我们还认可申请人关于受益人具备符合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 的专业知识雇员特征的主张。然而，基于上述理由，申请人未提交充分证据以证明受益人拥有特殊或高级知识。虽然我们不怀疑受益人具备技术销售技能、与拉丁美洲客户合作的经验以及外语能力，这些使其成为有价值的雇员；但这些特征无论合并还是单独，均不能证明受益人拥有专业知识。如该备忘录所述，申请人所列的“ 特征 ”仅是“ USCIS在确定受益人的知识是否为专业知识时可能考虑的因素。 ”同上。该备忘录强调，“ 最终，是证据的权重和类型决定了受益人是否拥有专业知识。 ”同上，第13页。

很明显，申请人认为受益人是一位有价值且高效的雇员，在其职位上表现出色，但未能充分表明其对公司流程和程序的了解与履行区域销售经理职责的其他类似雇员相比是高级的，或者其拥有与申请人所在行业普遍掌握的知识不同的特殊知识。我们不排除这种可能性

即受益人拥有专业知识；然而，如上所述，申请人的主张没有充分证据支持，无法满足其举证责任。

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在美国境外是否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岗位。

IV. 结论

基于上述理由，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。申请人未满足该举证责任。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of T-N-A-, Inc., ID# 2289027 (AAO Mar. 14, 2019)