MAR172017_02D7101 · 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 I-P-S- LLC 案 日期：2017年3月17日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请；表格 I-129，非移民工人申请

申请人是一家为广告代理商和品牌创建、制作和实施数字解决方案的公司，寻求根据 L-1B 公司内部调职非移民分类，临时雇用受益人在其新办公室担任客户经理。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）将具有 “ 专业知识 ” 的合格外国雇员调往美国临时工作。

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专业知识，或她曾在国外受雇并将被雇用于美国需要专业知识的职位。

在上诉中，申请人提交了额外证据，并主张审理主任未能考虑以下证据：受益人的当前职位和拟议职位需要对公司平台、工具和管理的专业知识；波多黎各没有员工具备履行拟议职责所需的知识；以及受益人的知识无法在不给申请人运营造成重大成本和影响的情况下转移或传授给他人。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1 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担任管理或行政职务，或担任专业知识职务。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或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。

关于 I-P-S- LLC 案

相关法定定义规定，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，则该受益人被视为以涉及专业知识身份为公司服务。该法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。

专业知识也被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)。

以表格 I-129（非移民工人申请）提交的 L-1B 分类申请必须附有以下证据：受益人在提交申请之前的三年内，已在国外受雇于管理、行政或涉及专业知识的职位至少连续一年；受益人将以专业知识身份来美国为同一雇主或外国雇主的子公司或关联公司工作；以及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的证据。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、专业知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人拥有专业知识，也未能证明她曾在国外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

在否决申请时，审理主任指出，申请人未充分记录受益人完成了其声称对她获得专业知识至关重要的培训，也未证明通过所称内部培训获得的知识不能轻易传授给另一名雇员。此外，审理主任认定，受益人对某些公司工具以向客户提供服务的熟悉和使用，不足以将其知识区分为与申请人行业中类似经验工人相比的独特或不常见知识。

在上诉中，申请人主张审理主任忽视了令人信服的证据，这些证据表明受益人对公司产品和服务及其在国际市场中的应用拥有特殊知识。申请人声称，任何新雇用的员工都需要在其位于乌拉圭的关联公司办公室接受一年的课堂和在职培训，才能履行拟议职位的职责，这将给公司带来巨大费用和不便。为支持上诉，申请人提交了其外国关联公司代表、申请公司代表和一名客户的宣誓陈述。

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她拥有

专业知识，那么我们就不能认定她曾在国外受雇或将在美国以专业知识身份受雇。

申请人可以通过提交证据证明受益人和拟议职位满足法定定义的任一分支来确立资格。根据该法，如果受益人有以下情况，则被视为拥有专业知识：(1) 对公司产品及其在国际市场中应用具有“ 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。

A. 特殊知识

申请人的主要主张是，受益人拥有关于公司“ 平台、工具和管理，以及[集团]服务和产品在波多黎各市场中应用 ”的特殊知识。1 申请人声称，受益人通过正式课堂培训、在职培训以及与波多黎各客户合作的经验相结合获得了这一知识。

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，申请人可以通过证据证明受益人的知识与特定行业中其他类似雇用工人的知识相比具有独特性或不常见性，从而履行其举证责任。在申请人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业知识。

一旦申请人阐明了所称专业知识的性质，证据的分量和类型就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的性质或流程和程序、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。

申请人成立于2015年，从事为波多黎各的广告代理商和品牌创建、制作和实施数字解决方案。申请人在乌拉圭的关联公司提供类似服务，于2012年最初雇用受益人担任客户经理，截至2016年提交申请时，她在该职位已有约三年零六个月的经验。她于2014年获得传播学学士学位。

1
诉讼记录包括申请和初始证据、审理主任的证据请求（RFE）和申请人的答复，以及申请人的上诉，其中包括一份书面论证意见和额外证据。我们已审查了全部证据。

(b)(6)

关于 I-P-S- LLC 案

申请人解释说，客户经理职位在其客户与负责交付产品和服务的公司内部技术和创意团队成员之间提供商业联系。受益人的“ 主要职责 ”是构思项目、与技术和创意团队成员合作、从头到尾监控和协调不同项目、参加客户会议并获得批准，以及就已完成项目准备报告和进行演示。申请人后来在答复 RFE 时提供了扩展的职责描述，其中确定了她在执行每项任务时使用的特定软件工具或平台，包括 Basecamp、Tick、Smartsheet、UXPin 和 MarvelApp，以及用于在 Google、Facebook 和 Twitter 上做广告的网络和社交媒体工具。

受益人声称的特殊知识部分基于申请人的主张，即她已完成这些软件工具和平台的课堂培训。记录显示，受益人完成了一个名为 的专有软件平台的80小时培训课程，该平台由申请人在乌拉圭的关联公司开发，用于跟踪营销活动。

现行“ 专业知识 ”的法定和法规定义并不包含受益人的知识必须为专有的要求。然而，如果申请人证明该知识属于“ 特殊 ”或“ 高级 ”，则申请人可以通过证明受益人声称的专业知识为专有来满足现行标准。仅仅声称知识为专有本身并不能满足法定标准。虽然[已隐去]方面的培训在申请人公司集团之外很可能无法获得，但培训时长相对较短，且证据未能证明该知识无法轻易传授给另一位具备必要营销和广告行业知识的专业人士。

申请人未能充分记录受益人完成了上述其他软件工具和平台方面的内部培训，也未能提交充分证据表明完成此类培训会传授该行业中同类受雇专业人士中不常见的知识。

外国实体的总经理[已隐去]最初将客户经理职位所需的其余工具描述为“ 软件及其他技术；对营销和传播行业的发展至关重要 ”，并提供了网站链接，表明此类工具是在组织外部可获得的第三方技术。在回应补件通知时，[已隐去]解释说，公司新客户部门的员工接受用于项目管理的工具的独家正式培训，他列出的工具如下：Basecamp——8小时；Tick——16小时；Smartsheet——40小时；UXPin——160小时；以及 MarvelApp——40小时。申请人还强调了该培训的独家性质，指出“ 波多黎各或乌拉圭业内没有任何其他代理机构或公司在项目管理中使用这些程序和平台。 ”申请人和外国实体均表示，在完成这些工具和“ 公司流程 ”方面260小时的正式培训后，员工接受三个月的

在职指导，同时参与真实项目。申请人未说明新员工在公司流程方面所接受任何培训的性质、时长或内容。

我们同意审理主任的认定，即没有充分证据记录受益人完成了260小时的正式内部培训，也没有证据支持记录中有时所述的UXPin、BaseCamp、Tick、SmartSheet和MarvelApp系“由[外国实体]开发且为其独家所有”的主张。事实上，外国实体的初始陈述表明这些工具是行业内常用的第三方产品。申请人未提供任何支持性文件表明它们为外国实体专有或独家所有，如同其对[已隐去]软件所做的那样。

虽然我们承认外国实体可能已将其中一些工具调整为其自身用途并开发了公司特定培训，但它未能充分解释为何不能提供这些培训课程存在或内容的支持性文件。在上诉中，申请人提交了外国实体总经理的宣誓声明，其中称公司“没有保存向员工提供的培训的书面记录的做法或政策”。该声明或许可以解释为何受益人没有这260小时培训的培训证书或人力资源记录（尽管她确实获得了[已隐去]课程的证书）。但它不能解释为何公司除了自身声明之外，未就其声称统一向所有客户部门员工提供的这一独家正式入职培训项目提供任何支持性证据。在缺乏与该培训项目相关的任何证据的情况下，我们无法认定这种对第三方工具、平台和软件的“独家”培训——用公司的话说，这些对其行业“至关重要”——会传授与同行业其他人所掌握的知识真正不同或不常见的知识。其他公司可能没有完全相同的培训项目，但有理由相信其他行业专业人士在履行职责时使用过其中许多相同的工具和平台。

最后，我们注意到，外国实体为回应补件通知而提交的其中一封信函提到“受益人在乌拉圭从[已隐去]团队接受的多年培训和内部培训”。具体而言，该信函称受益人在购买工具和广告平台方面有四年经验，包括Facebook Ads、Twitter Ads、LinkedIn Ads、Google Search、Google Display、Google AdWords、Google Analytics和Facebook Ads。虽然受益人似乎一直并将使用其中一些技术来履行职责，但关于她在使用这些技术方面接受过多年内部培训的主张未在其他地方重复，且记录中未有充分文件支持。同样，申请人未能证明这些技术方面的知识在数字营销和广告领域工作的专业人士中会是不常见的。

总体而言，申请人仅充分记录了受益人完成了[已隐去]软件方面80小时的正式培训。我们不怀疑她使用UXPin、BaseCamp、Tick、

2 此前，申请人曾称[已隐去]是另一家乌拉圭关联公司，从事社交媒体策略和媒体购买业务。这不是雇用受益人的关联公司。

SmartSheet、MarvelApp以及各种Google、Twitter和Facebook广告工具的能力；然而，申请人未能通过充分证据证明她是通过正式的、公司特定的培训获得这些知识的，也未能证明她所掌握的这些工具的知识在行业内是不常见的。

申请人一直表示，客户经理在完成额外的真实客户项目监督工作之前，不被视为已完全受训并有能力在现实情境中应用上述工具。然而，所要求的培训后监督的具体时长表述不一致。在回应补件通知时，申请人称该职位需要260小时的正式培训，随后是3个月的“ 监督工作 ”以达到平均专业水平。在同样为回应补件通知而提交的一封信函中，[已隐去]称新员工必须学习并适应上述工具，并学会理解和在公司流程和标准下工作，这“ 需要数年时间学习和掌握 ”。在下一段中，他称培训员工与客户建设性合作需要“ 6个月到一年 ”的时间。

在上诉中，申请人称“ 获得充分履行客户经理职责所需的专业知识和技能所要求的培训和培训后经验及指导阶段可能需要6个月到一年时间。 ”申请人主张，由于这一必要的在职培训，受益人所拥有的知识无法在不产生重大经济成本或不便的情况下转移给另一名个人。申请人表示，如果它不得不雇用受益人以外的人，该员工至少需要一年时间才能履行该职位的职责，因为在乌拉圭完成课堂和在职培训“ 至少需要整整一年 ”。为支持其主张，申请人依据Fogo de Chao (Holdings) Inc. v. DHS, 769 F.3d 1127, 1132 (D.C. Cir. 2014)（引用James A. Puleo，INS代理执行副专员备忘录，《专业知识解释》（1994年3月9日），“ ‘ 在……美国公司为培训一名美国工人承担这些职责而经历重大业务中断的情况下，知识可能被认定为特殊 ’ ”）。

在提交申请时，申请人在波多黎各开展业务不足一年，并寻求雇用受益人作为其首位客户经理。从申请人集团外部雇用该职位的任何员工，很可能需要一些公司流程方面的初始培训才能充分履行职责。申请人必须证明该职位确实需要不同于行业常见知识的特殊知识，且该知识无法轻易传授给在同一行业具有履行类似职责经验的员工。

如上所述，申请人关于所有客户部门员工完成260小时独特正式课堂培训（外加80小时[已隐去]培训）的主张未有充分文件支持。所称课堂培训之后所需的“ 在职 ”培训也未有充分文件支持。申请人关于该在职培训时长的主张在三个月（基于其初始陈述）至九个月或以上（基于

其在上诉中的陈述，即新员工的总培训期至少为一年）之间变化。

因此，我们审查了受益人的工作经历，以评估她在完全履行客户经理职位职责之前接受了多少在职培训。受益人于2012年加入该外国实体，当时尚未完成大学学位，其简历也未列出任何先前工作经验。2012年至2014年间，她担任三个不同客户的客户经理。该外国实体提供了一封非常详细的信函，描述了受益人在这些客户账户方面的角色和职责，但未指明任何在职培训期间。相反，对其工作经历的描述表明，受益人从最早的委派开始就已完全履行客户经理职责。在上诉中，该外国实体的总经理主张，受益人通过“作为客户经理为真实项目做出贡献”完成了“在职”培训，但这就是关于其在职培训所提供的全部解释。申请人未提供例如来自指导她或监督其培训的雇员的陈述，该雇员可以确认培训的时长或性质。

事实上，在上诉中，申请人提交了一份来自波多黎各客户 的 的陈述。 称受益人自2012年起一直“负责”其项目和活动。这一主张与该外国实体先前的说法不一致，即受益人最初在乌拉圭与当地客户合作，之后才被委以公司国际客户。如果她确实在2012年承担了与 的委派，且这一国际委派表明她已完全掌握所要求的专业知识，则不清楚她何时完成了所要求的课堂和在职培训。

如果申请人的陈述详细、具体且可信，则可以作为专业知识的具有说服力的证据。在此，申请人要求我们高度重视其所称对获得专业知识至关重要的正式课堂和在职培训项目的存在。培训的总时长因我们审查的信函不同而有所差异。根据所提交的证据，260小时正式培训项目的存在以及在职培训的实际时长均不明确或未得到充分支持。由于存在不一致之处，我们认定仅凭申请人的陈述不足以证明其培训项目或受益人完成培训的情况。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。参见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。由于我们无法确定受益人本人完成了多少培训，我们无法认定她拥有或该职位要求其所声称的在公司平台、工具和流程方面的广泛培训。

根据记录，我们可以认定受益人拥有80小时的专有软件平台培训，以及在履行客户经理职责时使用第三方软件工具和平台的广泛经验，但证据未能确立该技术知识构成在乌拉圭或美国同类受雇专业人员中不同或不常见的特殊知识。

受益人声称的特殊知识的最后组成部分，是基于她通过先前接触和管理波多黎各账户而获得的关于该外国实体服务和产品在本地市场应用的知识。申请人承认，为该外国实体工作的其他客户经理在公司内部用于管理账户的工具、软件和流程方面具有类似专长，但表示乌拉圭没有其他雇员曾与波多黎各的客户合作。申请人还承认，虽然波多黎各的同类受雇工人会熟悉该市场，但他们缺乏管理账户所需的公司特定工具和平台的知识。

该外国实体表示，将受益人从乌拉圭调往波多黎各的决定“完全基于她对波多黎各市场和文化的了解”，但未进一步解释波多黎各本地市场的哪些方面会被视为“特殊知识”、受益人用了多长时间获得该知识，或将此知识传授给具有相同技能的类似雇员需要多长时间。关于本地市场知识构成专业知识的主张是结论性的，未得到充分支持。除此之外，我们无法认定与一个波多黎各客户的经验使受益人获得了真正区别于公司内部或更广泛行业中其他雇员的知识。

我们认可申请人的主张，即受益人是调任的最有效率选择，因为其波多黎各办事处是新设的，尚未雇用客户经理，且在乌拉圭所有客户管理人员中，只有受益人拥有技术和市场特定知识的适当组合。如上所述，申请人仍必须证明受益人的知识区别于其行业中普遍掌握的知识。申请人未证明受益人如何基于完成一个80小时的专有平台课程、第三方技术的额外培训以及在为客户管理账户中使用这些技术的经验而获得行业内特殊的知识。虽然波多黎各可能没有雇员拥有与受益人完全相同的知识，但记录未充分支持申请人的主张，即该知识实际上与其行业中专业人员普遍掌握的知识存在显著差异，或获得该职位所需知识需要长达一年或更长时间。

基于上述理由，记录未能确立受益人拥有关于公司产品及其在国际市场应用的特殊知识。

B. 高级知识

我们还审查了证据是否确立受益人拥有高级知识。由于“高级知识”涉及对组织流程和程序的知识，申请人可以通过证据证明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工人，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。与特殊知识一样，

Matter of I-P-S- LLC

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掌握，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。申请人承认，该外国实体的其他客户经理在受益人使用的工具和平台方面具有类似专长，并在为客户执行任务时具有可比的使用能力。申请人未主张该外国实体的所有客户经理都拥有高级知识。如上所述，申请人通过指出只有她曾与波多黎各客户合作来区分受益人，但未主张该知识代表对公司流程或程序的高级知识。

在上诉中提交的一份陈述中，该外国实体的总经理表示，受益人“完全掌握了公司的流程，以至于她是在账户部门对新员工执行指导任务的人”，但仅凭该陈述不足以确立她拥有高级知识。申请人显然认为受益人是一名在其职位上表现出色的宝贵雇员，但未充分证明其对公司流程和程序的知识相较于其他履行客户管理职责的同类受雇工人属于高级。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未能确立受益人拥有专业知识。申请人也未确立受益人曾在美国境外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of 1-P-S- LLC, ID# 232568 (AAO Mar. 17, 2017)