MAR262021_04D7101 · L-1B · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：15764573 日期：2021年3月26日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1B 专业知识工人申请

申请人是一家为收入管理提供 IT 云解决方案的提供商，寻求根据 L-1B 跨国公司内部调动人员非移民分类，临时雇用受益人担任其“ 高级技术员工 2 ”。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

加利福尼亚服务中心拒绝了该申请，认定记录未能按要求证明受益人拥有专业知识，且曾在国外受雇并将在美国以专业知识身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在这些程序中，申请人有责任证明其符合所请求福利的资格。该法第 291 条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们认定申请人未满足该责任。因此，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，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。该法第 101(a)(15)(L) 条。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)。

二、背景

申请人是某跨国组织的一部分，该组织“ 开发了自己的专有平台技术、核心应用引擎和应用基础设施 ”，为其生命科学和技术行业的客户创建收入管理 IT 解决方案。申请人称，其使用的工具以及使用这些工具创建的解决方案是其组织独有的，在行业内一般不常见。申请人指出，受益人的教育包括“ 直接相关的课程 ”，以及受益人在外国组织工作期间获得的“ 独特培训经历 ”，使其对申请人的专有工具和解决方案拥有“ 广泛知识 ”。

申请人称，受益人作为“ 团队核心成员之一 ”，为其“ 高科技垂直客户 ”构建收入管理应用程序，“ 运用 ”其对本组织专有工具和基础设施的知识。申请人还将受益人的知识描述为“ 超出框架的工作知识 ”，称受益人拥有“ 高级设计技能 ”，这些技能是因受益人在外国实体工作而发展并变得“ 专业化 ”的。

三、专业知识

本事项的主要问题是，申请人是否证明受益人拥有专业知识，以及受益人是否曾在国外受雇并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受益人的过往和预期未来就业涉及专业知识。1

如果受益人拥有以下知识，则被视为拥有专业知识：(1) 对申请组织产品及其在国际市场应用的“ 特殊 ”知识；或 (2) 对申请组织流程和程序的“ 高级 ”水平知识。该法第 214(c)(2)(B) 条；8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。申请人可通过提交证明受益人和所提供职位满足法定定义任一分支的证据来确立资格。

由于“ 特殊 ”和“ 高级 ”都是相对术语，确定特定受益人的知识是否“ 特殊 ”或“ 高级 ”本质上需要将受益人的知识与他人的知识进行比较。对于特殊知识或高级知识，申请人通常必须证明受益人的知识在整个特定行业中并不普遍持有，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。最终问题是，申请人是否已通过优势证据履行其责任，证明受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位需要此类知识。

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。为证明受益人拥有特殊知识，申请人可通过证据证明受益人的知识与特定行业中其他类似受雇工人的知识相比是独特或不常见的，从而履行其责任。

由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的知识，申请实体可通过证据证明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工人相比，在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入，从而履行其责任。

1 申请人并未主张受益人在国外以行政或管理身份受雇。

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基础知识区分开来。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，确立受益人是否实际拥有专业知识的就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。

在本事项中，申请人提交了一封支持性说明信，讨论了受益人在外国实体的经验，并强调其对组织“专门程序”的知识以及对组织专有“平台、核心应用引擎和应用基础设施”的“高级理解”。然而，申请人没有描述其组织的“专门程序”，尽管提供了其专有工具清单，但没有指出说明为何使用这些工具需要专业知识的特征。同样，尽管申请人还提供了受益人分配的工作职责清单，但没有将其区分为 IT 行业内其他类似情况专业人员中不常见的职责，也没有解释为何履行此类职责需要专业知识。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，申请人未提供充分证据证明在外国实体履行受益人职责需要“特殊”或“高级”知识，并指出申请人未具体说明受益人获得所主张专业知识所需的时间或具体培训。审理主任表示，申请人可以通过以下方式解决这些关注领域：确定需要专业知识的工具或技术，解释受益人的知识如何属于“特殊”或“高级”，提供受益人此前接受培训的证据，并具体说明获得所主张专业知识所需的最短时间。

作为回应，申请人解释称，其组织雇用 IT 专业人员构建“前沿”且可快速部署的专有收入管理解决方案，从而最大化客户的效率和收入。申请人提供了其 IT 员工创建的解决方案清单并确定了他们使用的工具，称这些解决方案和工具均为申请人组织专有，在行业内一般不常见。申请人称，其所有“高级技术员工 II”都需要接受“特定、专门和内部培训”，并声称受益人通过其在外国实体工作期间获得的“实践经验和培训”获得了对专有解决方案和工具的知识。然而，申请人没有提供培训时间表，没有具体说明或描述任何“内部培训”的内容，也没有提供证据表明受益人完成了任何此类培训作为获得专业知识的途径。申请人也没有表明，从受益人 2015 年 10 月开始在外国实体工作到获得所主张专业知识之日，其知识有所进步。鉴于这些缺陷，尚不清楚何时或如何

受益人获得了被主张为专门的知识。此外，由于申请人未提供对其组织内获取专门知识过程的理解，因此未能充分支持其关于“ 不可能快速或容易地培训一名新的美国雇员掌握外国办公室运营的详细知识 ”的主张。

申请人还提供了工作职责细分，声称受益人被分配的工作职责要求具备该组织“ 专有技术、产品、技术和服务 ”的“ 特殊 ”知识。然而，除了强调受益人使用专有工具来创建业务解决方案外，申请人未提供这些工具功能的实际描述，以解释为何使用这些工具要求受益人具备行业内不常见的“ 特殊 ”知识。

尽管申请人还声称受益人的知识是高级的，但未具体说明该知识所适用的流程和程序。相反，其声称受益人对“ [申请人的]技术和产品 ”具有“ 高级 ”水平的知识。此外，申请人也未证明受益人对该组织流程和程序的知识在相关行业内不常见，且与雇主内部普遍存在的知识相比有大幅发展。USCIS政策备忘录PM-602-0111，L-1B裁定政策（2015年8月17日），https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda。

申请人还提供了以下表彰作为受益人在外国实体任职期间“ 最大成就 ”的证据：

1. 一封2015年的电子邮件，将受益人列为因“ 成功交付Non[-] Strategy Migration第一阶段 ”而受到表彰的11名受表彰者之一。该电子邮件表彰“ 团队 ”在“ 最复杂和技术上最具挑战性的项目之一 ”中的工作；
2. 一份2019年“ 卓越证书 ”和2019年度奖项，均表彰受益人“ 模范展现[组织]的价值观——‘ 热情 ’和‘ 在保护组织利益的同时创造客户愉悦 ’ ”；
3. “ 卓越证书 ”，表彰受益人在2015年和2016年第三季度“ 模范展现[组织]的价值观——‘ 团队合作 ’和‘ 模范交付能力 ’ ”；
4. 外国实体将受益人表彰为其“ 2015年5月模范 ”；
5. “ 卓越证书 ”，表彰受益人在2014年第四季度“ ‘ 在工作中展现卓越专长 ’和‘ 模范展现[组织]的价值观和核心能力 ’ ”；以及
6. 一项“ 个人卓越 ”奖，将受益人列为2014年第三季度的获奖者。

尽管申请人声称上述表彰“ 与专有技术直接相关 ”，但表彰未具体说明任何“ 专有技术 ”，也未包含关于获奖者预期应满足的标准的信息。后一点尤其相关，因为其中几项表彰是针对作为“ 团队 ”一部分所完成的工作。我们还注意到，上述第2项中的证书于2019年颁发，当时受益人已在美国工作，且据称已获得据称是美国职位先决条件的专门知识。因此，2019年的表彰不能解释如何

或在何时受益人获得了被主张为专门的知识。此外，鉴于申请人声称受益人作为外国实体“ 全职成员技术 staff ”的雇佣始于2015年10月，我们对上述第1项和第3至6项所述表彰的有效性提出质疑，这些表彰表明受益人在受益人与外国实体雇佣关系开始之前所完成的工作获得了表彰。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这些差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地将受益人的工作职责比作“ 在系统软件开发领域工作的相关职业 [sic] ”的职责，声称这一结论与先例判例法不一致，在那些判例中“ 移民局并未认定这些职业本身即使受益人合格，而是寻求一般工作任务和职责之外的因素。 ”与申请人的主张相反，本案审理主任并未将分析狭隘地限于受益人的职业和“ 一般工作任务和职责 ”。相反，在认定受益人不具备所要求的专门知识时，审理主任考虑了受益人的绩效奖项及其在外国实体的多年经验，认定申请人未充分区分受益人的知识与他人知识，也未提供充分信息证明获得绩效奖项是受益人具备专门知识的指标。

申请人还主张审理主任在审查证据时适用了更高的证明标准，指出受益人使用“ 专有平台技术 ”以及受益人的工作样本作为其获得专门知识的证据。我们不同意。尽管受益人使用专有工具与本案讨论相关，但这一因素本身并不能证明使用这些工具所需获取的知识必然达到专门的水平。如前所述，为证明受益人的知识属于特殊或高级知识，申请人必须证明受益人的知识在整个特定行业内并不普遍持有，且不能轻易地从一人传授给另一人。申请人还必须以相关、有证明力和可信的证据支持其主张。参见Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。尽管申请人主张受益人符合具备特殊和高级知识的标准，但未充分支持这些主张；相反，其笼统提及“ 具体、专门和内部培训 ”，却未提供受益人已接受此类培训的证据，也未提供关于组织内获取专门知识路径的具体信息。因此，申请人未回答受益人如何以及何时获得被主张为专门的知识这一关键问题。

我们也不同意申请人依赖受益人获得绩效奖项作为其具备专门知识的证据。除了缺乏解决这些表彰颁发日期差异的证据外，记录还缺乏关于受益人据称获得的奖项的具体标准的充分信息。没有这些相关信息，我们无法认定获得奖项意味着获奖者具备专门知识。此外，如前所述，

2 申请人未主张受益人曾以兼职方式受雇，也未主张其在2015年10月之前担任外国实体“ 成员技术 staff ”以外的职位。

申请人提供的获奖证书的证明力因奖项颁发日期与受益人与外国实体雇佣关系开始日期之间的差异而受到显著削弱。

此外，申请人主张受益人具备有利于申请人在市场竞争力的知识，该知识只能通过在其组织的经验获得，且不能轻易传授或转移。尽管这些特征与USCIS政策备忘录中引述的特征一致，但仅凭这些特征并不能证明受益人的专门知识。如该备忘录所述，申请人所列的“特征”仅是“USCIS在确定受益人知识是否专门时可考虑的因素”。PM-602-0111，L-1B裁定政策（2015年8月17日）。该备忘录强调，“最终，确立受益人是否具备专门知识的是证据的权重和类型。”同上，第13页。

尽管申请人主张受益人具备既“特殊”又“高级”的知识，因为该知识涉及雇用组织的专有工具和解决方案且未在整个行业内广泛持有，但申请人未证明使用这些专有工具或使用这些工具提供专有解决方案需要专门知识。且尽管申请人声称受益人具备使用其专有工具的教育基础和内部培训，但记录缺乏关于培训的具体信息、显示受益人实际接受过任何培训的证据，或其他概述在组织内获取专门知识实际路径的证据，该路径涉及受益人在与外国实体雇佣期间所使用的专有工具。

因此，鉴于本文所述证据缺陷，申请人未证明受益人具备专门知识，或受益人曾在国外受雇且将在美国以专门知识身份受雇。

裁定：上诉被驳回。