MAY162019_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 1-E-USA, LLC 案 日期：2019年5月16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

申请人是一家电子元件合同制造商，寻求根据 L-1B 非移民身份（公司内部调派人员）以每年 50,000 美元的薪资临时雇用受益人担任质量工程师。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1B 身份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 ”的合格外国雇员调派到美国临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按规定证明：受益人拥有专业知识；她曾在国外受雇担任经理、高管或涉及专业知识的职位；并且她将在美国受雇担任专业知识职位。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地忽视了其关于受益人专业知识的关键主张，以及详述她作为申请人外国关联公司雇员的技术成就的证据。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立 L-1B 非移民签证身份的资格，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“ 担任经理、高管或涉及专业知识的职位 ”。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)。

关于 1-E-USA, LLC 案

二、背景

申请人和其外国关联公司是电子元件制造商，专门从事印刷电路板（PCB）制造、表面贴装技术（SMT）和 PCB 组装、原型制作以及其他交钥匙服务，服务于能源、汽车、消费电子、电信和其他行业的制造商。该组织没有自己的产品线；相反，它是外部客户的合同制造商。受益人拟议的美国质量工程师职位将涉及操作、编程、校准和维护用于上述产品质量控制过程的第三方设备。申请人的外国关联公司自 2011 年起雇用受益人担任质量工程师，她目前履行的职责与她在美国将履行的职责类似。受益人拥有应用旅游管理三年制大专学历。在加入申请人的外国关联公司之前，她拥有约九年的 SMT 助理工程师和 SMT 工程师经验。

三、专业知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人拥有的知识相对于其行业或公司内其他类似受雇工作者而言是特殊或高级的。审理主任还认定，记录未能证明受益人此前曾受雇担任经理、高管或涉及专业知识的职位，且美国职位涉及特殊或高级水平的知识。

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受益人的过去和预期未来就业涉及专业知识。1

根据该法，专业知识包括：(1) 对公司产品及其在国际市场应用方面的“ 特殊 ”知识；或 (2) 对公司流程和程序方面的“ 高级 ”水平知识。该法第 214(c)(2)(B) 条。

专业知识还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)。

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并非在整个特定行业中普遍持有，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履行其举证责任，以优势证据证明

1 申请人未在替代方案中主张受益人曾在国外受雇担任高管或经理职位。

关于 1-E-USA, LLC 案

受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位要求此类知识。

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，并解释受益人如何以及何时获得此类知识。

申请人称“ 受益人拥有公司产品、设备和技术的特殊知识 ”，依据是她在国外担任质量工程师的就业经历，并表示她将在美国履行类似职能。申请人称：

受益人在工艺参数设置、产品程序[编]程、设备维护和工艺质量控制方面具有专长。她操作 AOI、SPI 和 X 射线设备，根据客户不同产品建立、审查和调整参数，测试产品质量，提高质量合格率和生产效率。她为 API、AOI 和 X 射线设备编程，根据不同客户规格优化程序设置，确保产品质量和生产效率。她维护 SPI、AOI 和 X 射线设备及其他测试设备，以确保设备的高效使用。她确认并分析制造过程中各质量控制点的不良数据，并为工艺控制提供质量管理方法支持。她还处理质量投诉并解决内部重大质量问题，她分析和监控产品合格率并改进整体质量控制流程。

她在其专业领域获得了众多证书和培训。她在操作、维护、设置和故障排除方面拥有专业知识[已隐去]她将负责我们公司的 3 条生产线质量控制和操作 9 台质量测试和控制设备。

申请人称，“ 为确保产品质量的一致性 ”，申请美国公司“ 购买了 ”外国实体使用的“ 相同机器 ”，并且“ 所有这些机器都与美国大多数 PCB 公司[使用]的品牌不同 ”。申请人主张，因此“ 美国没有其他公司 ”使用申请人使用的制造设备，且“ 美国实体一直无法找到合格人员来操作设备并履行工作职责 ”。由于申请人从外部供应商购买了所确定的设备，对其使用和维护的知识并非申请组织特有的知识。申请人未能证实其关于该设备知识在 PCB 制造行业工作的工程师中不寻常

或不常见的的主张，也未记录其无法在美国国内雇用和培训工人。此外，它未解释其购买的设备与为 PCB 制造和质量控制过程中相同工艺设计和使用的其他品牌设备有何不同或在何种程度上不同。仅仅声称申请人使用不同设备制造和测试与行业内其他雇主相同的产品，不足以将受益人对该设备的知识与其它类似受雇工作者所拥有的知识区分开来。

申请人称：“ 该流程为美国及境外实体专有， ”但未详细说明“ 该流程 ”是什么。该陈述出现在一段提及广泛活动的文字中，例如“ 所有制造、设备操作和编程任务 ”。在其他地方，申请人主张受益人的“ 知识是专有的 ”，但申请人同样未详细说明维护和使用第三方设备如何构成申请人及其境外关联公司的专有。

申请人还主张受益人基于其经验拥有高级知识，指出“ 该知识之所以高级，是因为它需要高级水平的专业知识以及在本公司多年的经验才能达到此种高级水平。 ”申请人称：

在境外实体的所有工程师中，[受益人]是她所从事领域最有经验的人之一……[她]的工作通过她所获得的奖项得到了认可。她甚至取得了技术突破，以改善生产过程中的质量控制……受益人所拥有的专业知识仅通过广泛的先前经验获得，因为没有其他地方[让她]可以获得此类知识。第一，因为该知识是专有的。第二，她接受了培训并在同一岗位工作以获得如此广泛的经验……

受益人在其先前就业、教育和培训所拥有的所有技术知识和培训之外，通过7年的工作经验获得了这一专业知识……她在工作中遇到了许多技术、编程和设备问题，并能够解决这些问题，节省成本并提高效率……我们现有的美国员工无法执行这些任务并解决这些问题。此外，如上所述，我们曾多次尝试招聘合格员工并对其进行培训，但均未成功。 ”

上述陈述包含若干未经详细说明的模糊主张。关于受益人的“ 先前教育和培训 ”，根据受益人的简历，她获得了应用旅游管理三年制学位，在被申请人的境外关联公司聘为质量控制工程师之前，曾在不相关的公司担任SMT工程师和助理工程师。在“ 培训经历 ”项下，受益人列出了“ 设备供应商提供的一些培训 ”、“ X射线专业技能培训 ”、“ AOI/SPI专业技能培训 ”、

“ 一些关于QC技能的培训 ” 和 “ 质量管理体系内部审核员 ”，但未提供关于所列培训的时长或情况的任何细节。

在简历中标题为 “ 技术突破 ” 的一节中，受益人表示她解决了 “ 生产过程中l l的问题 ”，以及 “ 0 并挑战航空产品质量的问题 ”。她还表示她 “ 优化或改进了 ” 该 “ l l ”、“ 1 1 ~-----~焊接技术 ”，并 “ 总结了一系列组件测试经验以指导IQC的日常工作 ”。申请人提交了题为 “ 技术成果 ” 和 “ 质量技术突破 ” 的文件，旨在记录受益人简历中所列的成果清单。受益人的姓名未出现在这些文件上，申请人也未以外行语言进一步解释归因于受益人的成果或突破的意义，以支持其关于这些成果或突破表明特殊或高级知识的主张。

申请人提交了以下关于受益人完成的各种培训和获得的证书的证据：

- 由 于2016年3月6日至10日向受益人及另外三名员工提供的为期五天的I t设备培训大纲；
- '----.----------.....,,....--__. 由'----------~于2015年3月1日至10日提供；
- .__ ___, 课程 '--:'"---:----:-----:-------:----:-----;::::=====. （包括操作、维护和常见故障排除），由I 于2016年3月16日至20日颁发； ~--~ I I,
- 申请人境外关联公司颁发的 “ 2017年度优秀管理员奖 ”，于2018年1月颁发。
- 申请人境外关联公司颁发的 “ 资深员工奖 ”，于2018年1月颁发。

所提交的证书显示，受益人在被聘用履行质量工程师职责数年之后，完成了境外实体设备供应商提供的三至四周培训。申请人未记录任何更早的培训，也未解释她在完成制造商培训之前如何能够履行其职责。申请人也未记录任何关于申请人自身制造或质量流程的内部培训。申请人提及 “ [受益人]所获得的奖项 ”，但唯一有记录的奖项是境外实体于2018年、即提交申请前不久向受益人颁发的内部奖项，且获奖证书未具体说明她为何获得这些特定奖项。

受益人在其简历中表示，她基于该l质量管理体系 “ 获得了内部审核[员]资格证书 ”，并熟悉与申请人行业相关的其他体系流程和标准，但申请人未提交与这些领域相关的文件。有理由认为任何电子元件制造商都需要满足某些行业标准，且不清楚这一知识（如果已完整

记录）将如何确立对申请人组织的专业知识。事实上，申请人提交了看似境外实体质量工程师职位的官方职位描述和要求，其中列出候选人被分配到该职位时应已具备的以下“ 主要要求 ”：“ 内部审核员培训 ”；熟悉“ 7种QC方法 ”；以及熟悉IPC-A-610E标准和国际质量标准。申请人未证明这一必需的行业知识无法在其组织之外获得。

当被要求提供关于受益人声称的专业知识的更多细节时，申请人重复了先前的主张并称：

该知识之所以特殊，是因为它对我们公司极具价值，我们产品、服务和整体绩效的大多数方面都依赖[于]拥有此类专业知识的员工。该知识之所以特殊，是因为它涉及我们公司的产品、设备以及制造和质量控制技术。这些是我们在工艺参数设置、产品编程、设备维护以及制造和加工质量控制等方面的专有知识，等等。拥有此类专业知识的员工是我们公司的关键员工，因其对我们公司的贡献而受到高度重视。此类员工被赋予最重要的任务，以增强我们的竞争力、创造力、质量和生产力。这些专业知识[原文如此]需要多年的工作经验才能获得，且在行业中并不普遍具备，也不是类似职位的大多数其他员工所拥有的。该知识之所以特殊，是因为它不容易教授或转移给另一名员工。

该知识之所以高级，是因为它需要高级水平的专业知识以及在本公司多年的经验才能达到此种高级水平……[并且]美国公司无法在美国就业市场找到任何合格人员来成功履行这些工作职责。

上述主张缺乏关键细节。该陈述未表明受益人的工作涉及专业知识。相反，申请人列举了受益人工作的要素，并宣布它们需要专业知识，使用的是从法规和其他来源中摘取的通用语言。

申请人主张该职位“ 需要专业领域内的证书和培训 ”以及操作、维护、设置和故障排除方面的专业知识！ I I __: .....n-almd I The.....Petitioner- .....has~~--=documented.....,1受益人在其中仅两个领域的培训，且未证明她所完成的培训课程特别漫长。

申请人声称：“ 至少需要5年的工作经验加上培训，”再加上“ 多年的自学和研究 ”，才能“ 完全获得此类专业知识 ”。申请人未证实或详细说明这些主张。申请人

已记录受益人仅完成了上述培训中的部分内容，而她确实完成的培训是在她作为质量工程师开始受雇于该外国关联公司之后很久才进行的。在没有关于其培训的进一步解释或文件记录的情况下，看来她是在工作过程中轻易学会了如何使用该设备。

审理主任认定，申请人未能证明受益人拥有与同一行业中类似受雇工人所拥有的知识或经验显著不同的知识或经验，也未能提交充分证据证明其知识和经验相较于该集团内受雇的其他质量控制专家更为先进。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地聚焦于该职位是否涉及特殊知识，而忽视了申请人关于其当前和拟议职位要求高级知识水平的主张，并指出“ 受益人的很大一部分工作涉及外国公司的流程和程序 ”。然而，申请人并未描述或记录其集团的流程和程序，以支持其关于其内部生产和质量控制流程与行业内常见流程不同的主张，也未解释或记录此类知识通常是如何在组织内获得的。如前所述，申请人未证明受益人本人完成了关于公司流程的公司内部培训。

针对审理主任关于申请人未提供足够关于受益人任务信息的认定，申请人回应称其“ 提供了远超充分的证据 ”，包括“ 一份关于受益人取得技术突破的报告 ”。如前所述，该报告未指明受益人，也未说明所主张的突破如何确立特殊或高级知识。我们无法确定所提交文件作为受益人特殊知识证据的重要性。

申请人主张“ 受益人的知识将很难传授给他人 ”，且美国公司因无法找到或培训具备所需知识的员工而遭受了损失和延误。申请人未经支持的断言权重有限，尤其是考虑到尽管受益人在该外国实体受雇七年，却仅有3至4周有记录的培训。此外，该培训是由相关设备的制造商提供的。申请人未证明美国工人无法获得这一短期培训。

申请人主张“ 没有其他地方[工人]可以获得此类知识 ”，但申请人未对此点作详细阐述。这一遗漏尤为重要，因为受益人所使用的设备是从外部供应商购买的，因此必然产生这样的问题：为什么申请人的外国关联公司据称是唯一可以积累使用该设备经验的地方。申请人未回答该问题，而只是断言受益人拥有无法在其他地方获得的经验。

为将受益人的知识与申请组织内其他员工区分开来，我们必须审查处于类似职位的那些员工的职责，以及他们的

培训、教育以及与申请组织使命相关的经验年限。在此，申请人确实提供了一份列明其外国关联公司质量控制部门员工的图表。该图表显示，22名工人中有14名是在2017年或2018年受雇的，且该部门只有两名员工在该外国实体任职时间长于受益人。图表显示，她是仅有的两名职位名称为“ 质量工程师 ”的员工之一，但那些职位名称为“ QC ”的员工似乎执行了部分归属于她的关于产品和质量检验的相同职责。图表确实显示受益人的月薪为该部门所有人中最高，但未得到工资单证据的支持。具体而言，图表显示受益人赚取￥11,500，其经理赚取￥9000，另一名质量工程师赚取￥7500，而几乎所有其他员工赚取￥4500。

申请人仅提交了受益人的工资记录，这些记录确实显示她自2018年起赚取￥11,500，其中包括基本工资、加班津贴、岗位补贴和奖金。2015年，受益人赚取￥7500，且自那时起只有她的“ 岗位补贴 ”有所增加；从2015年到2018年，她的基本工资、加班费和奖金一直保持在￥5300不变。我们无法确定其部门其他员工的工资是否以可比方式列明。此外，我们注意到受益人的较高工资可能与其在公司任职时间较长有关，而非其拥有“ 高级知识 ”。受益人的工资和受益人在该外国公司的工作经验年限本身均不能证明受益人的知识在进步、复杂性和理解方面远比雇主内普遍发现的知识更为发达或更为深入。受雇时长并非高级知识的同义词。申请人未证明受益人的知识如何在申请组织自身运营中属于高级知识。

申请人主张其提交了证据证明受益人满足Richard E. Norton（移民与归化局考试副局长）备忘录CO 214.2L-P《L类签证下特殊知识的解释》（1988年10月27日）中列出的全部五项特殊知识标准。同一列表后来出现在James A. Puleo（移民与归化局运营办公室代理执行副局长）备忘录（CO 214.2L-P）《特殊知识的解释》（1994年3月9日）（Puleo备忘录）中。该机构最新的指导意见见于美国公民及移民服务局（USCIS）政策备忘录PM-602-0111《L-1B裁定政策》（2015年8月17日），http://www.uscis.gov/legal-resources/policy-memoranda，该备忘录取代并撤销了Puleo备忘录。同上，第5页。

2015年备忘录包含了可能符合条件因素的更新列表，该列表与早期列表有一些共同要素，但申请人必须首先满足证明受益人拥有特殊或高级知识的基本检验标准。例如，虽然受益人可能正在担任有利于申请人在市场竞争力的角色，但仅此特征并不能证明特殊知识。如该备忘录所述，所列要素仅为“ USCIS在确定受益人知识是否为特殊知识时可能考虑的因素 ”。同上，第8页。该备忘录强调“ 最终，是证据的权重和类型来确定受益人是否拥有特殊知识 ”。同上，第13页。受益人应作为门槛事项具备特殊知识或高级知识。

Matter of 1-E-USA, LLC

申请人在上诉中主张“美国同一行业的公司不使用相同的流程、设备[和]技术。申请人使用的流程和技术[是]专有的”。如前所述，第三方设备和机械并非申请组织的产品或设备。申请人称：“受益人的工作涉及工艺参数、质量控制流程和流程分析。工作职责涉及公司流程和程序。”然而，这一概括性陈述并未指明申请人及其外国关联公司使用的、在申请人行业内不常见的具体流程和程序。申请人未描述其质量控制流程，也未证明受益人角色的其他要素（包括操作、编程和维护第三方质量检测设备）涉及公司自身的方法或程序。如前所述，受益人直接从制造商处获得了这些技能的培训。

基于上述理由，所提交的证据未能证明受益人拥有特殊知识。

IV. 结论

基于上述理由，上诉将被驳回，每一项理由均被视为本决定的独立且替代性依据。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 1-E-USA, LLC, ID# 3409584 (AAO 2019年5月16日)