NOV062019_05D7101 · 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

案由：A-E-☐ 日期：2019年11月6日

对德克萨斯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----------,-------..,....,.----~ 寻求延长受益人作为“ 高级经理——风险管理 ”的临时工作，依据L-1B非移民类别，适用于公司内部调动人员。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类别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。

德克萨斯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在其先前海外职位中是以专业知识身份受雇，或证明其拥有特殊或高级知识。

在上诉中，申请人主张审理主任错误地认定受益人的海外职责属于该行业该角色个人的典型职责。申请人声称审理主任不当要求其证明受益人的培训是“ 广泛的 ”。申请人主张其已为受益人提交了详细、具体且可信的支持信，并表示我们应尊重其专业判断，以确定受益人是否拥有专业知识。

经重新审查，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1B非移民签证类别的资格，合格组织必须在受益人申请进入美国之前的三年内，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的身份 ”雇用受益人。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)。

案由：A-E-□

二、背景

在随申请提交的支持信中，申请人表示，自2013年4月至2016年1月（即其作为非移民进入美国之时），受益人受雇于“ 全球商业咨询经理 ”职位。申请人指出，受益人“ 拥有两年以上应用I I专有风险信息系统的经验……[以及]数据源控制环境，涉及I II I产品。 ”

在同一封信的后面，申请人解释称受益人自2013年4月起担任“ 全球商业咨询助理经理 ”，并指出他于2015年5月晋升为全球商业咨询经理。信中还称受益人“ 负责为全球和跨国客户执行复杂项目 ”，并主张“ 全球范围内极少数[申请人]专业人员拥有我们企业支付解决方案的知识，更不用说[受益人]所保持的高级知识。 ”此外，信中还指出受益人开发了“ 专业分析解决方案和策略 ”以及“ 新能力 ”，并提供了“ 关于基准分析、优选供应商计划、差旅与娱乐……、采购流程、政策分析和绩效衡量的分析。 ”申请人主张，受益人的“ 风险管理和r ~双重知识，与受雇于……[申请人]的其他专业人员相比，是不常见且独特的。 ”

申请人还列出了受益人在海外使用并掌握知识的若干“ 专有和高度定制化工具 ”，包括I .
...========:::::::;---:=' 1 I
amongI t"I I" I _'~----~ ,, r
其他内部系统。申请人进一步提及受益人在海外参与的兩個“ 成功项目 ”，包括L_J酒店采购 ”项目，他在该项目中“ 协助[一家]大型……客户，该客户年度酒店支出超过50,000,000美元，重新谈判其合同酒店价格 ”，以及“ 采购 ”项目，他在该项目中“ 协助多轮投标和谈判I I
并为指定航线上的 争取最佳价格。 ”

后来，在回应审理主任发出的补件通知（RFE）时，申请人表示受益人“ 推动了[外国雇主]风险管理流程和举措 ”，并获得了“ 对专有[申请人] I平台的深入专业知识。 ”申请人指出，“ 其中一些[流程]通常被[申请人]部分专业员工在基础层面上理解 ”，但受益人的知识被认为是“ 高级的 ”，因为其“ 了解~业务收费产品的内部运作以及这些工具在个性化企业客户组合和成本结构方面的具体应用。 ”申请人进一步指出，受益人“ 对闭环分析和与公司I II lc"NPSL")战略协同运作的差异化收费产品形成了异常独特的理解。 ”

申请人将受益人在海外获得的知识称为“ 公司内不常见 ”、“ 行业内异常独特 ”、具有“ 显著复杂性和深度 ”、“ 异常罕见 ”，并表示他“ 独特地精通 ”且是“ 罕见的专家 ”。反过来，申请人解释称受益人曾向其专业同事提供培训，包括培训

案由：A-E-□

“ 专业分析师在 中，该[系统]利用[申请人]专有数据计算 I I，与既定政策和绩效基准保持一致，基于来自I I的交易级支出数据。 ”在需要时，申请人还提及受益人参与的另外两个项目，包括“ '---~--------~项目，受益人在该项目中“ 推动了100+ KPI的计算，用于.__ __ _。 ”信中还指出，在该项目中，受益人实施了KPI“ 以为客户生成交易级数据。 ”申请人进一步提及受益人在“ 酒店采购 ”项目中的工作，他在该项目中“ 利用内部工具合并I I重复条目并清理数据，用于现状分析和基准分析。 ”申请人表示，“ 虽然[受益人]团队的其他专业人员对这些专有和高度定制化技术有一定了解，但其中许多专业人员是直接从受益人处接受这些技术培训的。 ”

申请人在申请中表示，将向受益人支付每年110,000美元外加“ 标准公司福利 ”。

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，以及他是否在海外以专业知识身份连续受雇一年。1

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受益人拥有专业知识，那么我们就不能认定其过去的就业涉及专业知识。

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特殊知识，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)。

1 在拒绝决定中，审理主任明确认定，申请人未能证明受益人“ 曾在国外受雇于一个……涉及专业知识的职位 ”。然而，在该决定的另一部分，审理主任讨论了申请人是否已证明“ 受益人具备在美国提供预期服务的资格 ”。在这样做时，尚不清楚审理主任是否认定受益人不会在美国以专业知识身份行事。由于这一模糊之处，并且如所讨论的，我们将仅处理受益人是否拥有专业知识的问题。

Matter of A-ED

一旦申请人阐明了所主张的专业知识的性质，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能够在组织内获得专业知识，并解释该受益人个人如何以及何时获得了此类知识。

A. 高级知识

申请人强调受益人在其专有工具方面所拥有的独特知识，相较于其更大公司结构内的同事而言；因此，我们将首先讨论其是否证明了受益人的知识是高级的。

关于“ 高级知识 ”的认定需要审查受益人对申请组织流程和程序的知识。申请人可以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，相较于雇主运营中的其他工人而言，在发展程度、进展、复杂性和理解方面大为发展或更为靠前，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基本或基础知识区分开来。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中普遍持有，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。

在阐明其关于受益人拥有“ 高级知识 ”的主张时，申请人强调其对公司专有风险管理工具的知识“ 在公司内不常见 ”、“ 具有显著的复杂性和深度 ”以及“ 极其罕见 ”。它还将受益人称为“ 独特地精通 ”和“ 罕见的专家 ”。然而，申请人没有充分阐明受益人与他的同事相比是如何在国外获得这一知识的。确定知识是否“ 高级 ”本质上需要将受益人的知识与他人的知识进行比较。申请人承担证明这种有利比较的举证责任。

然而，申请人没有充分地将受益人与他的同事进行比较，并解释为什么以及如何他的知识与众不同。例如，申请人提交了一份外国组织结构图，表明作为全球业务咨询经理，他与另外三名分析师共事。该图表还反映他向一名“ 咨询经理 ”汇报，而该经理又由一名“ 能力总监 ”监督。然而，申请人还表示，受益人直到2015年5月才被提升为全球业务咨询经理，即大约在他于2016年1月调往美国之前七个月。因此，申请人没有提交组织结构图或与其同事相对于其助理经理、绩效分析职位的比较。这一证明性证据是证明受益人在其助理经理、绩效分析职位上需要拥有专业知识所必需的。

无论如何，就申请人提供了受益人与他的同事的比较而言，这些比较未能可信地证明他的知识在发展程度、进展、复杂性和理解方面相较于他人大为发展或更为靠前。例如，申请人提交了一份图表，将受益人的知识与他在担任全球业务咨询经理期间共事的三名上述分析师进行比较。然而，这些解释是笼统的，表明受益人提供了“ 高层次分析 ”，并称其专长基于其“ 对这些专有[申请人]数据系统和产品的高度独特知识 ”。同时，它称受益人的分析师同事仅分析“ 较低层次的定量和定性数据 ”。申请人的比较对所有三名分析师都是相同的，没有表明受益人的分析如何以及为何是“ 更高层次 ”的，或者他的知识在比较中如何独特。

例如，申请人没有阐明这些分析师的经验或培训，也没有详细讨论受益人的知识、经验和培训在比较中如何大为发展。同样，它提交了很少的支持性文件来证实受益人在国外的任一职位上行事，或证实其相对于这些同事的更高职位和知识的证据。申请人也没有讨论受益人的知识，或该知识如何（如果有的话）与所提交的外国组织结构图中的其他经理区分开来。此外，它没有具体说明公司内有多少其他个人在受益人在国外所述的每个职位上工作，也没有清楚地阐明他的知识可能与在他直接且相当小的部门之外工作的这些其他同事如何比较。申请人还强调了受益人在四个不同项目上的工作，包括[已隐去]采购、[已隐去]采购、[已隐去]和[已隐去]酒店采购项目。在每种情况下，申请人都解释说受益人使用了专有技术，例如“ [已隐去]业务实践 ”、由他实施的“ KPI ”以及“ [已隐去] ”

然而，尚不清楚受益人在这些项目上的经验如何使他与他的同事区分开来。事实上，申请人强调受益人在国外获得了若干不同内部专有系统和技术的知识，包括[已隐去]等。然而，申请人没有详细说明为什么受益人对这些工具的知识与公司中类似职位的人相比大为高级。实际上，其中许多工具从其[已隐去]来看似乎是公司内广泛使用的系统。鉴于申请人的业务以及受益人工作的[已隐去]职能，合理[已隐去]解释这些系统被公司内许多人用于存储客户信用数据[已隐去]、集中客户支出信息[已隐去]以及评估客户酒店支出[已隐去]。没有进一步的解释和证据，尚不清楚受益人对这些似乎全公司范围工具的知识如何大于公司内类似职位的员工。

事实上，申请人提交的支持性文件对受益人对公司专有工具的知识及其在项目上的经验是否与他的同事大为不同留下了重大疑问。例如，申请人提交了几份“ 奖励结果 ”

Matter of A-E-c=J

文件，这些是受益人在国外受雇期间收到的，包括一份日期为2015年4月、与[已隐去]酒店业务相关的文件。在一份住宿评语中，受益人的经理指出他的工作“ 尤其令人印象深刻，因为这是他最早的业务之一 ”，并惊呼“ 感谢[受益人]在你的第一个项目中表现出色！ ”这一证据对受益人是否拥有专业知识并在国外以专业知识身份行事至少一年留下了重大疑问，因为它似乎表明他的第一个客户项目是在他于2016年1月作为专业知识非移民调往美国之前不到一年。申请人必须以独立、客观的证据解决记录中的这一差异，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。此外，还值得注意的是，申请人几乎没有说明受益人收到的住宿评语如何使他与类似职位的同事区分开来。

申请人进一步强调，受益人“ 接受了多项[申请人]专属培训，包括在c=J的培训（20小时）、I I'（16小时）以及l II ~'的培训 ”。申请人还指出，受益人为其同事提供了培训。首先，申请人未提交支持性文件以证实受益人完成了其所主张的培训。此外，申请人未解释这些培训如何使受益人的知识与其同事相比显得高度发达；例如，未说明有多少其他同事参加了这些培训。

同样，申请人强调受益人“ 就其所专长的专有工具对[申请人]专业人员进行了培训 ”，并指出其为两名分析师就~-----~"提供了培训。但申请人再次未详细说明为同事提供培训如何使他在公司内脱颖而出。例如，申请人提供了受益人于2015年与其同事组织的四次培训的电子邮件证据，其中包括2015年12月一次题为 1 I Transition Session l"的培训，但几乎没有说明这些培训的内容，也未描述其安排这些培训为何使其与同事有所区别。确实，可以合理推断许多员工都会拥有客户特定知识；即受益人对用于向Siemens提供服务的流程的了解。

例如，申请人提交了与受益人2015年全年参加的其他几次培训相关的会议通知，包括2015年2月的一次1 I和一次1 I；以及2015年9月的一次1 t。在其中两例中，这些培训的组织者是受益人的直接主管；在另一例中，是其一名分析师同事。因此，受益人参加这些培训表明，受益人或其同事就其所掌握的客户或工具特定知识提供培训很可能是常见做法；并不必然表明其知识高度发达或与众不同。

尽管我们认可受益人对公司专有系统的知识看似复杂，但仅凭复杂性并不能证明该知识属于法规意义上的专业知识。申请人未通过详细且具有证明力的比较，有效地区分受益人的知识与同事的知识，而后者很可能也了解公司的专有工具、流程和客户。

基于上述理由，申请人未能证明受益人拥有专业知识。

B. 特殊知识

接下来我们将讨论申请人是否证明受益人在国外的知识属于“ 特殊 ”知识。8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(D)。

判定受益人是否拥有“ 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，申请人可通过证据证明受益人的知识与特定行业中其他类似受雇员工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属于特殊知识。

尽管申请人含糊地指出受益人的知识“ 在行业中极为独特 ”，但几乎未提供相关解释和证据说明原因。申请人再次主张受益人在国外拥有申请人“ 专有且高度定制化工具 ”的特殊知识，包括“ .__~_____' ____." ' ._____ __.' 以及其他内部._s_y_s-te_m_s"' ___H_o_w_e_v_e_r-,-w_,e注意到专有或公司特定知识仍必须属于特殊或高级知识。我们考察专有知识的性质、其获取方式以及受益人获得该知识的时间和方式，以判定该知识是否符合“ 特殊知识 ”。

申请人笼统地描述了其用于向客户提供信贷、成本削减和风险管理服务的各种工具，但除简单称其为专有外，未解释这些工具与市场上其他类似产品有何区别。同样，申请人未就受益人的知识与更广泛行业进行具体比较；在此行业中，可以合理推断其他风险管理专业人员很可能拥有其用于提供服务和保存客户特定信息的内部工具。然而，申请人未阐明受益人的知识为何在行业中与众不同，也未提供其知识与该领域其他类似人员知识的具体比较。

此外，如我们所讨论的，申请人提交了一份奖励文件，表明受益人因在2015年4月完成其第一个项目而获得表彰，这距其以专业知识身份调往美国不到一年。与对受益人知识是否高级的分析类似，这一明显差异留下了重大疑问：其在国外受雇期间的知识是否可被视为与行业中其他类似受雇员工的知识相比具有独特性或不常见性。

因此，基于上述理由，申请人未能证明受益人的知识属于法规所定义的“ 特殊 ”知识。

由于申请人未能证明受益人在国外受雇期间拥有专业知识，我们无需进一步讨论其是否符合美国拟议职位的资格，或该职位是否涉及专业知识。

IV. 结论

基于上述理由，上诉被驳回。在签证申请程序中，申请人负有证明其符合所寻求移民福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。申请人未履行该责任。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter of A-E-□, ID# 6409189 (AAO Nov. 6, 2019)