NOV212019_03D7101 · 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

案号：6830038 日期：2019年11月21日

对加利福尼亚服务中心决定的申诉

表格I-129，L-1B专业知识工人申请

申请人是一家塑料制造公司，寻求根据L-1B跨国公司调派人员非移民类别，临时雇用受益人担任“ PET工艺工程师 ”。移民和国籍法（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

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，且其曾在国外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

在本程序中，申请人负有证明其符合所请求福利资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。经重新审查，我们认定申请人未履行该责任。因此，我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1B非移民签证类别的资格，受益人必须寻求临时进入美国，以专业知识身份继续为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

申请人是一家各种塑料产品的经销商，这些产品由其越南母公司实体供应，该母公司实体使用聚对苯二甲酸乙二醇酯（“ PET ”）设计和制造这些产品的模具。申请人称其与客户合作生产满足其需求的塑料包装产品。其主张受益人“ 拥有专业和高级知识 ”，涉及其产品以及针对三类产品——PET瓶坯、瓶盖和封盖以及药用瓶——的塑料模具制造工艺。申请人指出其声称专属于其组织的产品设计特征，并对其产品制造工艺提供了宽泛概述，称该工艺由四个步骤组成——注塑、储存、再加热和将塑料吹塑成成品塑料容器——并且需要使用从世界各地不同公司购买的加工、测量、注塑和挤出机器。申请人称，自受益人受雇为PET技术员以来，他接受了“ 关于[外国实体]模具和设备特有特定工艺的持续培训 ”，并主张受益人于2018年5月被晋升为“ 注塑技术团队负责人 ”职位，声称其培训使受益人“ 完全具备 ”履行团队负责人职位职责的知识。然而，记录显示，在其拟议的美国职位中，受益人将担任“ PET工艺工程师 ”职位，年薪为37,000美元。

再加热和将塑料吹塑成成品塑料容器——并且需要使用从世界各地不同公司购买的加工、测量、注塑和挤出机器。申请人称，自受益人受雇为PET技术员以来，他接受了“ 关于[外国实体]模具和设备特有特定工艺的持续培训 ”，并主张受益人于2018年5月被晋升为“ 注塑技术团队负责人 ”职位，声称其培训使受益人“ 完全具备 ”履行团队负责人职位职责的知识。然而，记录显示，在其拟议的美国职位中，受益人将担任“ PET工艺工程师 ”职位，年薪为37,000美元。

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，以及其是否曾在国外受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

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，则我们无法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：(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，则被视为拥有专业知识。该法第214(c)(2)(B)条。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 ”均为相对术语，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。就特殊知识或高级知识而言，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。最终问题是申请人是否以优势证据履行了其责任，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，申请人可通过证明受益人所拥有的知识相较于特定行业中其他类似受雇工人的知识而言是独特或不常见的来履行其责任。

由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的知识，申请实体可通过证明受益人拥有对组织流程和程序的知识或

1 申请人并未主张受益人在国外以高管或管理身份受雇。

专长，且相较于雇主运营中的其他工人，该知识或专长在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入，来履行其责任。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。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，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，我们无法就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通常如何在组织内获得，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，申请显示受益人于2017年7月开始为外国母公司实体工作，并持续在该处工作至提交申请之日。在初始支持信中，申请人简要讨论了受益人的就业历史，称受益人于2017年7月作为PET部门技术主管开始为外国实体工作，直至其于2018年5月被晋升为团队负责人职位，即在其开始为外国实体工作约十个月后。申请人提供了一份题为“ 决定 ”的外国文件及其翻译，记录了有关晋升的信息。我们注意到，任何外文文件必须附有完整的英文翻译。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。翻译人员必须证明英文翻译完整准确，且翻译人员有能力将该外文翻译成英文。同上。本案中的翻译未经证明，也未提供任何关于由谁完成翻译的信息。因此，我们无法有意义地确定翻译材料是否准确，从而是否支持申请人的主张。

除缺乏经证明的翻译外，还有若干异常之处进一步削弱了该文件的有效性。即，虽然该文件第1条称受益人于“ 2018年5月6日 ”担任团队负责人的晋升职位，但同一文件第3条称“ 本决定应取代所有先前决定，并自2018年7月5日起生效。 ”申请人未解释所给晋升日期与文件生效日期之间的明显不一致，即该文件直到所称晋升日期两个月后才生效。同样值得注意的是，翻译中的日期与文件原件中的日期不一致。原件第1条和第3条仅提及一个日期——“ 5/6/2018 ”——而翻译提及两个日期——2018年5月6日和7月5日。此外，尚不清楚原件中缩写日期引用的数字顺序是意在表示月、日、年（译为2018年5月6日，从而与翻译中引用的日期之一相符），还是该顺序意在表示日、月、年（这将表明2018年6月5日为引用日期，从而与翻译文件中的两个日期均不相符）。申请人必须通过提交独立的客观证据指明真相所在，以解决这些不一致之处。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

我们进一步注意到，申请人未提供受益人此前担任技术高管职位的职责明细，也未澄清特殊知识主张是延伸至此前职位，还是仅适用于受益人当前担任团队负责人的职位，对于后者，申请人提供了以下职责明细：

- 研究、设计、建造并改进外国实体的自动化机械和流程，并对现有机械进行维修；
- 执行生产计划并向PET组成员分配任务；
- 研究并收集有关制造工艺和设备的信息，开发改进制造工艺的方法；
- 排除故障并与机械设计工程师合作调试自动化设备和机械；以及
- 与其他部门合作，为新产品发布和样品提供自动化解决方案。

申请人还就受益人拟在美国担任的职位提供了以下职责明细：

- 监督PET生产过程中的吹塑系统；
- 参与制定维护计划，以最大化效率并确保运营流程的功能性；
- 管理原材料转化为成品的流程；
- 开发和评估用于制作新模具的工具；
- 排除故障并监督设备和工程流程，盘点所有模具所需的备件和工具；
- 开发新方法和设备改进；以及
- 培训工艺成型技术员和班次主管。

申请人未说明为何需要特殊知识来履行所列的外国职责和拟议职责，也未将其组织的工具和流程与同行业其他公司所使用的工具和流程加以区分。因此，申请人未能证明存在依据来主张其设备和流程知识在没有给公司造成"重大成本"的情况下无法轻易转移，也未指出其设备中只能由拥有特殊知识的人使用的具体特征，或指出其流程中需要特殊知识才能实施的复杂方面。

在补件通知（RFE）中，审理主任认定申请人未证明受益人何时获得被主张为特殊的知识，未说明获得此类知识所需的最短时间，也未证明履行受益人指定职责过去和将来都需要特殊知识。审理主任还认定申请人未证明受益人对该组织产品和模具制造流程的知识是"特殊的"或"高级的"。审理主任指示申请人解释受益人的知识并说明为何其为特殊的，提供证据证明受益人先前的教育或培训导致其获得了所主张的特殊知识，并讨论受益人的知识与塑料制造业中其他类似受雇人员相比如何。

作为回应，申请人重新提交了"决定"文件及其英文翻译，但未补充翻译员认证，也未承认或解决此前指出的关于受益人声称晋升日期的异常之处。申请人还提供了两份回应声明和一份工资记录，其中包含受益人自2016年1月至2019年3月受雇于外国实体的信息。两份回应声明表明受益人的外国雇佣始于2013年4月；该主张与申请及相应的初始支持信不符，后者称外国雇佣始于2017年7月。就工资记录包含受益人可追溯至2016年1月的工资信息而言，其也与申请及相应支持信不符。

此外，工资记录显示，尽管显示受益人于2018年4月从技术人员晋升为团队负责人职位，但受益人的月薪从2018年1月至2019年1月保持不变。事实上，工资记录显示受益人的月薪直到2019年2月才增加，从而表明在大约十个月的时间里，受益人继续领取与技术人员职位相符的月薪，尽管据称其被晋升至以特殊知识身份担任的更高职位。因此，工资记录中显示的加薪与受益人声称的晋升不符，且未提供证据表明所称晋升导致受益人获得更高水平的知识或被分配具有更高复杂性的职责，从而证明受益人对雇主的产品或设备达到了"特殊"水平的知识，或对该实体的流程和程序达到了"高级"水平的知识。申请人必须以相关、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)。

在其一份RFE回应声明中，受益人的职责被描述为"特殊的"，因为据称这些职责需要独特的技能、技术和知识，以及使用"高度精密的机器部件"。然而，申请人未解释这些要求与雇佣实体内部或塑料制造业中的其他人相比如何独特。尽管申请人还声称外国实体开发的模具具有"专有特征和功能"，但未描述这些特征或功能，也未将其与同行业其他实体的特征或功能加以区分。同样，申请人提及了其机器的专有性质，但未描述任何专有特征以证明理解这些机器如何运作需要特殊知识；相反，申请人声称由于专有性质，其无法"公开大部分此类信息"。如上所述，申请人的主张必须以相关、有证明力和可信的证据支持。同上。

此外，尽管申请人声称个人至少需要三年才能"熟练"掌握外国实体的机器，但未提供达到"熟练"的路径，也未证明熟练掌握申请人的机器等同于获得特殊知识。事实上，申请人声称外国实体"开发了大量培训材料，从手册到教学视频，以培训我们的技术员和工程师。"然而，其称"困难的部分是适应众多参数。"除了声称特殊知识只能通过实践经验获得外，申请人未描述在受益人外国雇佣期间知识的递进过程，也未

证明受益人的知识在复杂性水平上有所提高以达到特殊知识水平。因此，不清楚申请人如何确定另一名员工至少需要三年才能获得特殊知识。

此外，即使申请人能够证明需要三年的培训和实践经验才能获得对其组织产品或设备或其流程和程序的特殊知识，记录中也没有足够的可靠证据表明受益人满足了这一前提条件。如前所述，申请和申请人的初始支持信均称受益人与外国实体的雇佣始于2017年7月，这意味着在提交申请时受益人仅拥有18个月的培训和在职经验合计。尽管申请人此后提交了两份后续声明，声称受益人的外国雇佣始于2013年，并提供了一份显示受益人至少自2016年1月起受雇于外国实体的工资记录，但未解决最近提交的证据与提交申请时所提供信息之间的不一致之处。参见 Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。由于申请人声称外国实体持续为受益人提供培训和经验，使其获得特殊知识，因此准确确定其与外国实体的雇佣何时开始至关重要。关于这一相关问题的现有差异使我们进一步质疑受益人何时以及如何获得被主张为特殊的知识。

在上诉中，申请人坚持主张受益人对其组织的产品、服务、设备、技术、流程和程序拥有专业知识，并指出受益人晋升为团队负责人，其声称该晋升发生于2018年6月。我们注意到，上诉中提及的新晋升日期与先前提交的证据不一致，因此增加了而非解决了关于受益人声称晋升日期方面现有的差异。见同上。尽管申请人还称该外国实体制造自己的模具，并声称这些模具是“ 从专有特征和功能开发而来 ”，但如前所述，它并未描述这些特征或功能，以支持必须拥有专业知识或需要三年培训和经验才能使用这些模具的主张。

申请人声称，使用该组织的“ 高度技术性方法 ”需要“ 至少三年的在职经验 ”；然而，它并未描述受益人在达到其现在声称拥有的专业知识水平过程中据称获得的知识进展，申请人也未描述其方法、解释为何这些方法“ 高度技术性 ”，或证明实施这些“ 高度技术性方法 ”需要拥有专业知识。

申请人还主张，审理主任忽视了USCIS政策备忘录PM-602-0111《L-1B裁决政策》（2015年8月17日），因为她未考虑“ 受益人声称的专业知识通常只能通过在与申请组织共事的先前经验中获得 ”。我们不同意申请人对所引用备忘录的解释。尽管该备忘录列出了在“ 总体情况 ”评估中可考虑的若干因素，但它并未规定证明存在所引用因素之一即应自动导致认定受益人拥有专业

知识。因此，即使受益人的知识只能通过其与申请人组织的先前经验获得，总体证据分析要求我们考虑其他相关因素。在本案中，此类相关因素包括：缺乏关于雇主产品或设备或其流程和程序的专有性质的信息，[2] 缺乏显示受益人如何获得声称的专业知识的证据，以及缺乏可靠证据证明受益人在外国受雇的时长，而该时长据称导致其获得专业知识。

鉴于上述证据缺陷，申请人未能证明受益人拥有专业知识，或证明其曾在外国受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。

[2] 尽管申请人无需提供受益人知识具有专有性或独特性的证据以证明受益人的知识是“特殊”或“高级”的，但在此，申请人自己提出了受益人拥有专有知识的主张，因此必须用充分的佐证证据证实该主张。见 Chawathe，25 I&N Dec. 第376页。