OCT232020_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

案号：1098833 日期：2020年10月23日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1B专业知识工人申请

申请人自述为一家工具服务公司，寻求以L-1B跨国公司调派人员非移民类别在美国临时雇用受益人为“ 工艺技术员兼培训师 ”。参见《移民与国籍法》（本法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人曾以专业知识身份在海外受雇。此外，审理主任认定申请人未能证明受益人在美国的职位将涉及专业知识。

在上诉中，申请人主张受益人的海外职位因其专有性质以及市场上缺乏该知识而涉及专业知识。申请人主张受益人的知识“ 与在同一行业经营的其他公司相比具有独特性和罕见性 ”。申请人还主张受益人是美国唯一有资格培训其他技术员的员工，强调其能够为美国客户提供高效及时的服务，并表示其知识无法轻易传授给另一名员工。

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。本法第291条，8 U.S.C. § 1361。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入境美国之前的三年内，连续一年以“ 管理、行政或涉及专业知识的身份 ”雇用受益人。本法第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)。

二、背景

申请人表示，海外雇主从事“ 创造创新和专有工具 ”以及为[已隐去]市场的客户提供“ 最佳工具服务 ”，包括“ 通过使用创新工具设计、精密工具制造和多功能工具适配器提供卓越解决方案 ”。申请人还提到海外雇主的“ [已隐去] ”，表明该技术使客户能够提高效率并快速更换工具，而这些是美国市场上其他供应商无法提供的。申请人进一步表示，其“ 依赖海外[雇主]的专业技术和专业工艺与流程来制造[已隐去]工具 ”，并且其调派受益人是为了在其专有且独特的制造工艺方面提供专业培训，该工艺“ 仅为少数工人所知 ”。

在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人对受益人的知识解释如下：

受益人不仅仅是熟练工人——他拥有[公司]独特且专有的3D CAD建模、机床程序开发、机床程序实施、机床设置（包括铣削、EDM和平面磨削）、机床操作（包括高速铣削[涵盖直接精加工]、EDM和平面磨削）以及抛光的特殊专长和知识。这些详细的工艺知识随后应用于提供给美国客户的工具系统。这种专业知识是[已隐去]制造[已隐去]工具工艺所独有的，必须通过与实践操作相结合的方式传授，并由像[受益人]这样经验丰富的监督技术员/操作员进行指导。

申请人表示，美国职位“ 要求对上述所有工艺具有深入的知识和经验 ”，并表示该知识无法在其组织之外获得。其进一步表示，该知识“ 鲜为人知，且仅存在于极少数人才库中 ”，并指出其在美国的任何员工均不拥有该知识。此外，其解释称受益人已经培训了两名受雇于海外雇员的员工，他们现在“ 完全自主 ”。申请人还讨论了受益人在海外“ 管理一个技术员团队 ”的情况。申请人提供了一张照片，展示了受益人创建的“ 定制工具组 ”类型的示例，表明其“ 使用我们专有的高速铣削、电蚀和抛光技术开发了工具内部结构，使该项目得以成功 ”。在随申请提交的支持信中，申请人还强调，“ 在机械加工行业获得相关学科的一般理解需要三年以上的深入培训和指导经验 ”。

申请人还表示，受益人拥有20年经验，其中14年“ 专门从事[海外雇主]的工艺工作 ”。申请人提供了若干与受益人于2018年4月完成的培训相关的文件，包括“ PowerSHAPE基础 ”（21小时）、“ PowerMILL精修 ”（35小时）、“ PowerMILL自动化 ”（7小时）以及PowerSHAPE中的电极（14小时）。最后，其提交了一份2005年的证书，反映受益人完成了700小时的“ 计算机辅助构建概念五级 ”培训。

PowerSHAPE（14小时）。最后，其提交了一份2005年的证书，反映受益人完成了700小时的“ 计算机辅助构建概念五级 ”培训。

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，以及其是否以专业知识身份受雇。作为门槛事项，如果受益人不拥有专业知识，则其海外职位和美国职位均不涉及使其符合资格所必需的专业知识。

根据本法，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)对公司工艺和程序方面的“ 高级 ”水平知识，则被视为拥有专业知识。本法第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特殊知识，或在组织工艺和程序方面的高级水平知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

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在于证据的权重和类型。如果申请人至少未能具体阐明其产品和服务或工艺和程序的性质、所涉特定行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们无法对特定受益人的专业知识作出事实认定。申请人还应描述员工如何在组织内获得专业知识，并解释特定受益人如何以及何时获得该知识。

A. 高级知识

申请人未在上诉中明确说明受益人的知识是否属于法规所定义的高级知识。然而，在回应审理主任的证据请求（RFE）时，申请人确实强调了受益人20年的经验，并表示“ 其在操作[海外雇主][已隐去]机床方面的知识水平[比[海外雇主]其他技术员的知识]更为高级 ”。因此，我们将分析申请人是否已证明受益人的知识属于高级知识。

关于“ 高级知识 ”的认定需要审查受益人对申请组织工艺和程序的知识。申请人可以通过证据证明特定受益人对组织工艺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达或更为深入，从而履行其责任。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，且无法轻易从一人传授给另一人。

受益人的知识并非在整个特定行业中普遍持有，且无法轻易从一人传授给另一人。

在补证通知（RFE）中，审理主任强调，为证明受益人的知识属于高级知识，申请人必须说明其知识与同事相比如何，列出这些同事的姓名、职位、职责、教育程度和薪资。然而，为支持申请，申请人仅提供了一份未翻译的通用组织架构图，未能有效说明受益人在该组织中的位置。此外，在回应补证通知时，尽管审理主任直接要求，申请人仍未弥补这一缺陷。在驳回申请时，审理主任认定，申请人未能证明受益人的知识属于高级知识，因为其未能有效将受益人与组织内其他人员区分开来。

我们同意审理主任的结论。申请人未能充分证明受益人的知识相较于组织内同等职位的同事如何得到高度发展。判定知识是否“高级”本质上需要将受益人的知识与他人的知识进行比较。申请人负有证明此种有利比较的责任。申请人强调外国雇主的专有[已隐去]工具；因此，可以合理认定该组织内许多其他人也了解这些产品及其制造和维护。申请人仅含糊地称该组织中拥有受益人同等知识水平的人“只有少数工人”且“人才库非常小”。然而，申请人并未通过具体比较其他同事的知识、经验、职责、培训和教育程度来证实受益人的高级知识，而此种比较对于将其知识区分为相较之下高度发展是必要的。

如前所述，申请人甚至未提交一份确定且完整翻译的组织架构图以说明受益人在该组织中的位置，也未阐明该跨国组织内有多少其他人履行与其相似的职责。翻译人员必须证明英文译文完整准确，且翻译人员具备将该外语译为英语的能力。Id. 由于申请人未提交经适当认证的文件英文译文，我们无法有意义地判定译文材料是否准确，从而是否支持其主张。任何外文文件必须附有完整的英文译文。8 C.F.R. § 103.2(b)(3)。

例如，申请人称受益人管理一个“团队”，并指出他培训了两名同事，表明他们“现在已完全自主”。然而，未翻译的外文组织架构图并未反映受益人有任何下属。此外，该图也未证实受益人向他人提供了培训，也未具体指明并解释这些所称的团队成员或受训人员，包括其经验、职责、教育和培训。从申请人的主张及其营销材料中可以明显看出，外国雇主的专有[已隐去]工具以及维护和保养这些工具所需的专业知识和技能是其业务的核心。因此，尽管受益人在该外国雇主的任职时间看似较长，但申请人几乎未提供可信的具体材料来佐证其对公司专有产品和流程的知识与同事相比属于高度发展。

进一步说明，申请人提交了反映受益人据称完成的培训的文件，包括似乎是在其任职初期完成的700小时入门级培训，以及大约在申请提交日期前一年完成的与“ PowerSHAPE ”和“ PowerMILL ”相关的若干培训。然而，申请人未具体解释“ PowerSHAPE ”和“ PowerMILL ”是什么，对这些产品或应用的知识对受益人履行职责有何重要意义，组织内有多少其他人完成了这些培训，或这些培训如何使其获得相较之下高度发展的知识。此外，申请人未阐明有多少其他人完成了受益人似乎完成的入门级培训，且在没有进一步解释和证据的情况下，不清楚这一基础培训如何将其区分开来。

同样，申请人几乎未提供关于受益人实际完成的项目或任务的细节，以充分证实其知识和经验与同事相比属于高度发展。例如，申请人提交了一张似乎是外国雇主某台机器的照片，并称这代表“ 为[某]客户高度专业化和定制化的工具集 ”，且受益人“ 使用我们专有的高速铣削、电蚀和抛光技术开发了工具内部结构，使该项目得以成功。 ”然而，申请人几乎未提供可信细节来赋予这一所称项目证明价值，也未说明履行这些任务为何能代表组织内高度发展的知识。首先，申请人未说明这些服务是为哪个客户提供的，除提供机器照片外也未解释这些服务的性质。尽管我们承认照片中的“ 工具 ”看起来技术复杂，但从这张通用照片和申请人的解释中，不清楚受益人在这一未具名项目上的工作如何使其知识与同事相比凸显为高度发展。

在没有额外解释和证据的情况下，可以合理认定，鉴于其产品及产品维护对其业务的核心性质，受益人的许多其他同事很可能也提供类似服务。提交的证据反映，申请人的专有产品被广泛提供给许多其他客户，这表明这些技术的知识很可能在公司内广泛掌握。事实上，申请人仅称受益人的知识在美国境内无人拥有，这暗示该知识可能在外国的雇主处广泛掌握。此外，尽管申请人无需证明受益人开发了公司的专有技术，但值得注意的是，申请人并未主张其开发了这些技术，这暗示公司内还有其他专业人员开发并创造了这些专有技术。尽管我们承认受益人对公司专有机器和流程的知识看似复杂，但仅凭复杂性并不能证明该知识根据法规属于高级知识。申请人未能通过详细且有证明力的比较有效将受益人的知识与同事区分开来。

基于上述理由，申请人未能证明受益人拥有高级知识。

B. 特殊知识

接下来我们将讨论申请人是否证明受益人的知识属于“ 特殊 ”知识。8 C.F.R. § 214.2(1)(l)(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相较于特定行业内其他同等受雇员工的知识具有独特性或不常见性，从而履行其举证责任。在申请人所在行业内普遍掌握的知识，或可轻易从一人传授给另一人的知识，不视为特殊知识。

在上诉中，申请人主张其“ 程序和工具……系内部创建 ”，“ 高度专业化 ”，且“ 市场上无法获得 ”。此外，如前所述，申请人强调其产品和程序的专有性质。然而，申请人几乎未提供信息说明为何其产品和程序的知识应被视为行业内独特且不常见。事实上，不清楚外国雇主所在行业内是否有其他公司提供类似产品和服务，在没有此种解释的情况下，可以合理认定存在此类公司。仅证明受益人的知识为公司专有并不足够，因为在各行业和大多数公司中拥有此类知识很常见。申请人必须将受益人的知识凸显为相较于特定行业内其他同等受雇员工的知识具有独特性或不常见性。在此，申请人未提供所要求的细节和必要的比较，以证明受益人的知识不常见。

此外，值得注意的是，申请人仅强调受益人的知识在美国市场无法获得。然而，分析受益人的知识是否属于专门知识，需要考虑申请组织的产品或服务及其在国际市场中的应用。申请人未提供任何说明，表明受益人的知识与国际市场相比有多普遍，这使得其境外雇佣能否被视为法规所定义的专门知识存在重大不确定性。事实上，申请人在其 RFE 回复信中表示，“ 一些从我们这里购买工具的客户拥有内部设计能力 ”，这表明类似知识很可能存在于公司之外以及更大的行业之内。此外，在受益人的职责中，申请人还表示“ 在生产电极的过程中，有瑞士、法国和日本专家进行定期培训 ”，且这是“ 永久持续进行的 ”。同样，该陈述留下了疑问：在没有其他具体论述和书面证据的情况下，受益人所掌握的知识能否被视为在这一特定国际市场中具有独特性或不常见。申请人未提供受益人知识相对于更大行业的具体比较；在此范围内，可以合理推断其他类似专业人士很可能拥有他们自己的专有知识，并也用于向客户提供产品和服务。

因此，申请人未能证明受益人的知识属于法规所定义的“ 专门 ”知识。

同样，作为门槛问题，如果受益人不具备专门知识，那么其在境外和美国的职位将不涉及使其符合资格所必需的专门知识。基于上述理由，申请人未能充分证明受益人具备专门知识。

裁定：上诉被驳回。