OCT312024_01D7101 · 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：34031994 日期：2024年10月31日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格 I-129，非移民工人申请（L-1B 专业知识工人）

申请人是一家拉链闭合件全球供应商，寻求根据 L-1B 公司内部调派人员非移民分类，临时雇用受益人为技术培训师（高级）组长。移民和国籍法（该法）第 101(a)(15)(L) 条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1B 分类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。

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在国外受雇于涉及专业知识的职位，或受益人将在美国受雇于涉及专业知识的职位。此事现因上诉而由本办公室审理。8 C.F.R. § 103.3。

申请人负有举证责任，须以优势证据证明其资格。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。Matter of Christa's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，本办公室将驳回上诉，因为申请人未能证明受益人在国外受雇于专业知识岗位。由于该问题具有决定性，本办公室拒绝审理并在此保留申请人对审理主任其他否决理由的论点。See INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（“ 法院和机构无需对作出其结论所不必要的问题作出认定 ”）；see also Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n. 7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

I. 法律

为确立 L-1B 非移民签证分类的资格，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“ 担任管理、行政或涉及专业知识的岗位 ”。该法第 101(a)(15)(L) 条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以专业知识岗位继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。Id. 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)。

II. 背景

申请人自称是“ 注册商标[已隐去]的制造商 ”。其声称“ 通过使用其自有专有且内部设计的挤出设备和模具 ”制造其拉链闭合件。申请人进一步解释，该过程中使用的挤出设备和工具模具由外国关联公司制造且为其专属。

申请人称，受益人于2012年9月加入外国关联公司，担任生产操作员，当时接受了关于公司挤出工艺和生产设备的广泛内部培训，以及关于此类设备设置、调试和操作具体细节的指导。据申请人称，受益人目前担任监督性生产职位（组长）。

申请人解释，受益人的调派对美国公司的持续成功和扩张至关重要，并指出受益人对双拉链绕线生产线的熟练程度使其有资格在美国培训和监督该生产线的生产。申请人指出，此前已向美国提供制造其专有[已隐去]产品所需的生产线和相关设备，但表示计划中的双生产线升级需要受益人的专业知识，以对美国员工进行整个生产流程的培训。

在补件通知（RFE）中，审理主任指出，申请人的初始提交材料未能证明受益人的知识与外国实体雇用的其他组长相比具有独特性或不寻常性，并要求提供额外证据，证明受益人在国外受雇于专业知识岗位。

在回复中，申请人坚持认为受益人是主题事项专家，其服务对于确保对美国员工进行适当培训至关重要。申请人提供了公司内多个职位的“ 技能清单 ”副本，包括组长、物料搬运工、生产操作员和技术培训师（高级）组长。申请人还提供了受益人的组长测试副本、其“ 培训培训师 ”证书，以及其总裁和制造主管的信函。

在否决申请时，审理主任认定申请人未能证明受益人在国外受雇于特殊或高级知识岗位。审理主任表示，申请人未充分说明受益人的日常工作职责，也未证明其对该公司方法、工具或流程的使用过于复杂或精密。

在上诉中，申请人主张审理主任的决定有误，并主张其提供了充分的证明力证据，证明受益人在国外受雇于专业知识岗位。申请人指出此前提交的关于受益人

经验和资格的证明文件，并主张该证据表明其对其专有挤出生产工艺的知识是专业性的。

III. 国外专业知识岗位的受雇

本案的主要问题是申请人是否证明受益人在国外受雇于专业知识岗位。

根据该法，如果受益人具备以下条件，则被视为具有专业知识：(1) 对公司产品及其在国际市场中的应用具有“特殊”知识；或 (2) 对公司的流程和程序具有“高级”水平的知识。该法第 214(c)(2)(B) 条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。申请人可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或两个分支，来确立资格。专业知识还被定义为个人所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中应用的特殊知识，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)。

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，本办公室无法就特定受益人的专业知识作出事实认定。申请人还应描述雇员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此类知识。

申请人提供了受益人在国外担任组长职位的职责分解如下：

60% 的时间
- 培训操作员履行其职责。

- 为工人解释规格和生产订单并分配职责：

o 调整工作和任务以满足生产需求；
o 达成生产计划、质量、安全和产出指标；
o 监督生产线的设置、转换和启动；
o 排除并纠正产品和生产线问题及缺陷；
o 监督混料室的树脂更换和连接；
o 分配职责并在加工过程中检查工作的精确性、整洁性以及对政策和程序的符合性；
o 确定工作程序，准备工作计划，通过持续的过程检查和调整来指导和加快工作流程，直至完成，

o 维护工人之间的团队合作与和谐；
o 定期与生产经理沟通，提供班次和员工状态；
o 参加每日生产会议并提供意见；
o 始终展示领导行为；
o 支持公司决定；
o 报告并监控员工出勤。

20% 的时间
• 支持质量保证和卫生标准，并对员工进行相关培训。

• 与质量控制和仓库人员密切合作。

20% 的时间
• 解决问题以确保进展，这需要持续参与制造和检验过程，需要定期在现场。

• 研究、建议并实施提高下属效率的程序。

A. 高级知识

我们将首先讨论申请人是否已证明受益人在国外受雇于一个要求“ 高级 ”知识的职位。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(D)。作为初步事项，尽管申请人含糊地表示受益人的知识是“ 专业化和高级的 ”，但并未分别针对这两个资格依据进行论述，也未阐明其如何满足每一项标准。然而，申请人确实陈述称，受益人在“ [其]流程和程序方面的专长[]与其他[海外关联公司]运营中的其他工人相比，在发展程度或进展、复杂性和理解方面更为深入或更为靠前 ”，这表明受益人拥有高级知识。

关于“ 高级知识 ”的认定，需要审查受益人对申请组织流程和程序的知识。申请人可以通过证据证明某一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，在发展程度上更为深入或在进展、复杂性和理解方面更为靠前，从而履行其举证责任。此种高级知识必须有证据支持，将该知识与他人所拥有的初级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。一般参见2 USCIS Policy Manual L.4, https://www.uscis.gov/policymanual。

首先，申请人未能充分界定受益人在国外担任团队主管期间其高级知识的性质。例如，为受益人职位提供的职责描述表明其履行大量职责，其中大部分似乎

涵盖员工监督和管理。例如，申请人声称受益人大量时间用于分配职责和确定工作安排。此外，申请人声称受益人“ 研究、建议并实施程序以提高下属的效率 ”。现有记录并未清楚反映受益人对特定公司流程和程序的使用，而是表明其参与了广泛的一系列监督、行政和运营任务。尽管其被含糊地赋予培训下属的任务，暗示其培训下属使用申请人的挤出工艺，但记录还反映其被赋予培训员工质量保证和卫生标准的任务。因此，从整体来看，支持性证据反映受益人履行了许多不同的行政和运营任务，而非专注于并掌握与申请人专有挤出工艺相关的一套特定方法。申请人未能充分证明受益人在国外担任团队主管的职责与组织中任何类似职位的团队主管存在实质性差异。

申请人也未能通过提供其知识与其同事知识的具有证明力的比较，充分证明受益人的知识相对于组织内类似职位的同事而言如何更为深入。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。申请人负有证明此种有利比较的举证责任。同上。然而，申请人未提供受益人作为团队主管的知识和经验与国外组织内其他团队主管或同事的具体比较。尽管申请人主张受益人的知识比其美国的生产流程协调员更为高级，并在回应补证通知时提供了技能矩阵进行比较，但未提供类似文件将受益人与在国外实体与其共事的其他团队主管进行比较，也未以其他方式解释受益人对流程和程序的知识如何超过组织内其他同事，以可信地将其知识和经验区分开来。

在上诉中，申请人再次主张受益人拥有海外关联公司专有流程和程序的特殊知识，特别是其专有挤出工艺。然而，申请人未清楚阐明其专有流程和程序的性质，而是强调受益人为国外实体工作11年以上的经验赋予其特殊知识。

我们毫不怀疑受益人在国外担任团队主管期间很可能是一名有价值的员工，但申请人未能满足法规要求，即以书面证据证明受益人在该职位受雇期间的知识要求对组织流程和程序拥有高级知识，且该知识与发展程度或进展、复杂性和理解方面与雇主运营中的其他工人相比更为深入或更为靠前。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

我们接下来将讨论申请人是否已证明受益人在担任团队主管期间的知识是“ 特殊的 ”。8 C.F.R. § 214.2(l)(l)(ii)(D)。

确定受益人是否拥有“ 特殊知识 ”需要审查某一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，申请人可以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具有独特性或不常见，从而履行其举证责任。在申请人行业中普遍持有的知识或可以轻易地从一个人传授给另一个人的知识不被视为特殊知识。一般参见2 USCIS Policy Manual L.4，https://www.uscis.gov/policymanual。

同样，如我们先前所述，申请人未清楚主张受益人的知识是高级的还是特殊的，或两者兼有。尽管申请人基于其声称的在申请人专有挤出工艺方面的专长暗示受益人的知识是高级的，但我们仍将审查记录以确定其知识是否为“ 特殊的 ”。经审查，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。

申请人在整个记录中主张受益人对国外实体的内部政策拥有特定知识。然而，仅此一点不足以证明其知识在行业中具有独特性或不常见。事实上，几乎每个行业中的公司都拥有独特或专有知识并从事高度复杂的产品和服务，这是常见的。申请人必须将受益人与行业内类似职位的工人区分开来，并证明其知识相比之下具有独特性或不常见。

在此，申请人未将受益人的教育、经验和培训与行业内类似职位的团队主管进行具体比较。事实上，申请人承认其竞争对手“ 可能制造类似产品 ”且“ 他们无疑雇用了 somewhat analogous positions。 ”也可以合理推断，在申请人行业内占据类似职位的专业人员很可能拥有其特定雇主的流程和程序知识，正如受益人一样。尽管申请人主张行业内类似职位不从事相同类型的工作或部署相同类型的职责，但申请人未充分阐明受益人的经验与行业内其他类似职位的同事相比如何不常见。在没有相反客观证据的情况下，可以合理推断有许多其他团队主管在其公司流程和程序方面拥有丰富经验。因此，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。

IV. 结论

受益人未能证明受益人是以特殊知识身份在国外受雇的。法案第101(a)(15)(L)条。因此，上诉必须被驳回。

裁定：上诉被驳回。

7