SEP022022_02D7101 · 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：21035303 日期：2022年9月2日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格 I-129，L-1B 专业知识工人申请

申请人是一家视频安全摄像头和基于云的监控解决方案提供商，寻求根据 L-1B 跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人为解决方案工程师。见《移民与国籍法》（本法）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）调派具有“ 专业知识 ”的合格外国雇员到美国临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能按要求证明受益人拥有专业知识、其曾在国外以涉及专业知识的身份受雇、以及其将在美国以专业知识身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有以优势证据标准证明其符合所请求福利资格的责任。见本法第 291 条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375 (AAO 2010)。本办公室对本案问题进行重新审查（de novo）。见 Matter of Christo'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。

一、法律框架

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“ 以管理、行政或涉及专业知识的身份 ”工作。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先前的教育、培训和就业经历使其有资格在美国履行拟提供的服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

根据本法，如果受益人具备以下条件，则被视为拥有专业知识：(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。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拟提供的职位满足专业知识法定定义中的任一分支来确立资格。

专业知识还被定义为个人对申请组织的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益及其在国际市场中的应用所拥有的特殊知识，或对组织流程和程序的高级水平的知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

二、背景

记录显示，申请人成立于 2016 年，在提交申请时在美国拥有约 700 名员工和三个办事处。该公司为企业客户提供视频安全解决方案，将“ 尖端摄像头技术与智能的、基于网络的软件 ”相结合。申请人强调，“ 与现有系统不同，[该公司]的技术消除了网络录像机等过时设备，并提供完全加密的保护，无需特殊配置。 ”申请人进一步指出，其基于云的安全摄像头提高了安全性、最大限度地减少了带宽消耗并降低了成本。申请人称其服务于超过 3000 家企业组织。

申请人提供了证据证明受益人自 2019 年 12 月起受雇于其英国子公司，担任解决方案工程师职位。申请人现寻求在其美国总部雇用其为解决方案工程师。申请人表示，美国职位将涉及根据国际市场客户的需求推荐产品调整；为其他美国本土解决方案工程师提供内部培训；为具有国际业务的美国客户提供技术指导、故障排除和支持；以及与产品和销售团队合作以提高产品性能和竞争力。

受益人于 2018 年获得网络管理与设计理学学士学位。申请人称其工作经验包括在其英国运营部门担任一年网络开发实习生，期间完成了[已隐去]认证网络专业人员[已隐去]认证，以及在[已隐去]担任约 15 个月毕业后现场工程师经验，期间完成了 Microsoft Azure 认证。申请人表示受益人还拥有[已隐去]安全认证和 Amazon Web Services 认证。

三、专业知识

需要处理的主要问题是申请人是否证明受益人拥有专业知识、其曾在国外以涉及专业知识的职位受雇，1 以及其将在美国以专业知识身份受雇。

1 申请人未在替代方案中主张受益人曾在国外以管理或行政身份受雇。见 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iv)。

在否决决定中，审理主任认定申请人未能证明受益人对公司产品、技术和方法的知识与同行业类似雇用的工人所拥有的知识有显著不同，或该等知识等同于专业知识。就此而言，审理主任认可申请人关于受益人接受了大量内部培训的主张，但认定记录不支持受益人公司特定知识无法轻易教授或转移给具有类似教育和专业背景的工人的结论。此外，审理主任认定申请人未充分将受益人的知识与组织内或行业内其他解决方案工程师所拥有的知识进行比较，以支持其关于受益人拥有特殊或高级知识的主张。

在上诉中，申请人主张审理主任未充分考虑随申请提交的支持性陈述或其他证据，也未正确适用与专业知识相关的法律、法规和美国公民及移民服务局政策。申请人强调其专有产品和解决方案的复杂性以及其行业的高度竞争性，以支持其关于从公司外部雇用和培训解决方案工程师来在美国履行拟议职责将耗时且成本高昂的主张。

A. 评估专业知识

作为门槛问题，本办公室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，则本办公室无法认定其曾在国外以涉及专业知识的职位受雇并将以专业知识身份在美国受雇。

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所拥有的知识相对于特定行业中其他类似雇用的工人所拥有的知识具有独特性或不常见性来履行其举证责任。关于“ 高级知识 ”，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，相对于雇主运营中的其他工人而言，在进展、复杂性和理解方面高度发达或更为深入，从而履行其举证责任。该等高级知识必须由证据支持，使该知识区别于他人所拥有的初级或基础知识。在整个申请人行业中普遍持有的知识或可以轻易从一人传授给另一人的知识不被视为特殊或高级知识。

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因素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的性质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

如何以及何时获得了该等知识。在此，基于下文讨论的理由，申请人未能证明受益人拥有专业知识。

B. 特殊或高级知识

特殊知识涉及对申请组织产品或服务及其在国际市场中应用的知识。如前所述，为证明受益人拥有特殊知识，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类似受雇员工的知识而言是独特的或不常见的，从而履行其举证责任。

在此，申请人称受益人拥有关于公司“ 医疗保健、酒店和制造业垂直领域的专有产品、欧洲市场核心功能的限制，以及[其]交付、实施和整合[公司]企业客户账户的流程和程序 ”的特殊知识。

关于其专有产品，申请人强调其作为全球视频监控市场行业领导者的地位，称其“ 处于开发最佳和最创新产品的竞争前沿 ”。虽然申请人解释了其摄像头和基于云的解决方案如何改进较旧的传统视频监控解决方案，但它没有进一步解释申请人的产品和解决方案与该领域竞争对手提供的产品和解决方案有何不同或在何种程度上不同。相反，它笼统地表示其拥有实施其解决方案的“ 流程和程序 ”，这些流程和程序是“ 独特的 ”且“ 在行业内竞争公司之间不易复制或转移 ”。因此，它声称在其集团公司内履行解决方案工程师职责所需的知识是“ 特殊知识 ”，真正区别于其他类似受雇但不熟悉申请人专有产品和视频监控解决方案及其实施方法的员工所拥有的知识。

“ 专业知识 ”的法定和法规定义不包含受益人的知识必须是专有的这一要求。然而，如果申请人还证明该知识是“ 特殊的 ”或“ 高级的 ”，则申请人可以通过证明受益人声称的专业知识是专有的来满足定义。仅凭声称知识是专有的本身并不能满足法定标准。我们考察专有知识的性质、在公司内部如何获得该知识，以及特定受益人在何时及如何获得该知识，以确定该知识是否符合“ 特殊知识 ”的条件。

申请人未提供充分的解释或证据来支持其主张，即履行解决方案工程师职责所需的专有知识只能通过广泛的内部培训获得。在其支持申请的初始信中，申请人称受益人的专业知识是通过其在英国子公司的雇佣获得的，指出他“ 参加了[公司]产品栈的广泛培训，获得了详细和内部运作知识，从而获得了 认证工程师的认证。 ”申请人表示，基于该认证，受益人“ 对我们开发 产品栈的内部流程和程序拥有高级知识。 ”一份

来自英国子公司销售总监的信进一步指出，公司的技术培训项目“ 包括理论和实践培训，涵盖计算机网络、电气工程、安全基础设施、云技术等技能，并获得整个 技术栈的动手现场经验和培训。 ”

在提交申请时，申请人未进一步描述或记录导致获得 认证工程师认证的培训的性质，未说明此类培训的时长，也未提供受益人完成该培训的证据。在证据请求（RFE）中，审理主任告知申请人，其初始证据未解释受益人如何获得其声称的专业知识，也未记录其完成的具体培训。审理主任列出了申请人可提供的用以佐证受益人“ 广泛培训 ”的证据，例如其培训或人事记录的副本；说明获得所声称专业知识所需最短时间（包括培训和培训后经验）的信函；关于培训项目和培训任何先决条件的更多细节；以及内部培训课程的课程设置和培训手册。

在回应RFE时，申请人和外国实体均表示受益人完成了约九个月的“ 高级 ”内部培训，其中包括 认证工程师项目。此外，还包括该项目的培训幻灯片。第一张幻灯片包含议程，指出：
本培训涵盖所有 产品，从安装到操作。必须完成所有组件以及最终的50题考试才能获得认证。上午将涵盖摄像头和传感器，午休后，我们将涵盖完整的门禁控制安装。每个部分之后将有一个动手实验室。

申请人还提交了 门禁控制“ 合作伙伴培训项目 ”的培训幻灯片。该培训的议程表明其涵盖三个章节，每节约一小时，随后进行考试。根据所提供的文件，很明显 认证工程师培训和门禁控制培训均设计为一日项目，尽管涵盖了大量材料。

尽管审理主任要求，申请人未提供证据证明受益人完成了培训，也未指明公司内部哪些人员需要完成该培训。此外，申请人未说明具有类似教育背景、专业经验和相关第三方行业认证的人员需要多长时间才能被培训为解决方案工程师。

值得注意的是，回应RFE时提交的佐证证据并未佐证申请人和外国实体关于受益人在其英国子公司任职期间完成了九个月高级内部培训的主张。相反，有限的佐证证据表明，公司的内部 认证工程师课程——据称可获得对公司产品和流程的“ 高级知识 ”——设计为一天完成。如果受益人完成了除参加若干一日课程之外的额外培训，此类培训未在记录中得到充分描述或记录。

因此，申请人未支持其主张，即对其专有产品和解决方案的理解等同于通常只能通过组织内相当长培训期才能获得的特殊知识。相反，证据表明该知识可以随时转移给具有适当本科学位、第三方行业认证以及在网络、安全和基于云解决方案方面相关专业经验的员工。

我们不质疑受益人基于其在外围子公司的经验完全有资格在美国履行预期职责，也不质疑截至提交申请之日，受益人是申请人子公司（该子公司仅在提交申请前两年成立）所雇用的最有经验的解决方案工程师。2 然而，申请人未证明其解决方案工程师需要完成广泛的内部培训才能提供该职位所需的服务，也未证明该职位以其他方式要求对公司产品或交付客户解决方案流程的特殊知识。

基于上述讨论，我们得出结论，记录中关于向组织解决方案工程师提供的培训的性质、范围和时长存在未解决的模糊之处。此外，记录缺乏关于受益人完成的具体培训的信息和文件，也未佐证申请人关于其完成了九个月培训的主张。虽然完成公司特定培训可能支持专业知识的主张，但申请人仍必须证明该培训传授了区别于行业内通常所掌握的知识，以及无法轻易传授给来自公司外部的同等资格员工的知识。提交的证据未充分证明符合公司聘用标准的个人需要多长时间才能获得履行解决方案工程师职责所需的知识。由于这些缺陷，我们无法对受益人的知识与行业内其他类似受雇员工所拥有的知识进行任何有意义的比较，也无法得出结论认为受益人所拥有的关于公司产品的知识是“ 特殊知识 ”。如上文所强调，确立特定受益人是否拥有专业知识的是证据的权重和类型。

我们还审议了申请人关于受益人拥有与公司产品在国际市场应用相关的特殊或高级知识、而组织内其他解决方案工程师不具备该知识的主张。由于“ 高级知识 ”涉及对组织流程和程序的了解，申请人可以通过证据证明受益人的知识或专长在进展、复杂性和理解方面相较于组织内其他员工更为发达或更为深入，从而履行其举证责任。

申请人全球“ 解决方案工程 ”部门的组织架构图支持其主张，即该组织大多数解决方案工程师常驻美国，仅四名受雇于该集团的国际业务部门。为区分受益人的知识，申请人一贯主张，规范视频

2 尽管受益人是仅有的三名受雇于英国的解决方案工程师之一，但记录显示，截至2021年底，申请人在其美国销售组织中约有35至40名解决方案工程师。

监控使用的欧洲法规与美国同类法规不同，并对公司如何为国际客户设计和营销解决方案产生影响。在其支持申请的初始信中，申请人如下描述受益人有关国际市场的知识：

[受益人的]专业知识使他能够识别各种陷阱，包括欧洲市场在面部分析方面的核心功能集限制以及《通用数据保护条例》（GDPR）降低某些产品功能可及性的问题。他在识别欧洲市场全球客户的基础设施和数据驻留位置挑战以及与在美国运营的核心服务的集成方面拥有专业知识。他还获得了关于国际市场竞争对手特有成本障碍的专业知识，以及我们制定针对这些领域量身定制产品的“进入市场”战略的能力。

在回应补件通知（RFE）时，申请人补充称，这种“在GDPR背景下对国际市场的深入了解”以及其“关于产品栈的高级内部培训”将为美国公司提供“前所未有的商业和技术知识水平，从而取得成功”。申请人强调，受益人参与了公司在EMEA地区大多数客户的初始采购，因此能够“洞察这些组织的独特挑战”。申请人还指出，他“对更好地渗透国际市场所需的产品调整有深入理解”，而这是美国本土解决方案工程师所不具备的。

申请人一贯主张，受益人获得了与其国际客户需求相关的高级知识体系，而美国解决方案工程师不具备该知识。然而，申请人未充分解释该知识包含什么内容、未表明该知识无法轻易转移，也未将其与组织内（无论在美国还是美国境外）同样服务国际客户的其他员工所掌握的知识进行比较。申请人未具体指明美国市场与国际市场之间的差异，也未说明除在“面部分析法规更严格”的欧洲市场“降低某些功能的可及性”之外，在其他地区营销其产品需要何种“产品调整”。例如，申请人未主张美国实体或外国子公司提供关于特定国家法规或市场要求的培训，也未以其他方式解释此类知识如何在组织内获得，因此未能支持其关于该知识等同于特殊或高级知识的主张。

此外，受益人拥有21个月的公司工作经验，是三名英国解决方案工程师中任职时间最长者，这一事实不足以证明其相较于国际组织内其他员工拥有高级知识。例如，记录并未证明有关国际法规和市场要求的知识仅限于在英国业务部门担任解决方案工程师职位的人员。所提供的英国实体组织架构图显示，其大多数员工与受益人一样属于销售部门，很可能熟悉其被分配的国际市场中客户和潜在客户的需求。我们认可，在海外工作的员工可能对国际市场拥有更深入的知识，而主要服务国内客户的美国本土员工并不普遍具备此类知识。同样合理地可以认定，美国员工对美国视频

监控法规以及有关美国客户和市场部门的相关信息拥有类似知识，而其国际业务部门的员工不具备此类知识。然而，没有充分证据证明这种特定市场知识如何构成特殊或高级知识。此外，记录显示申请人已在海外营销其产品，因此合理地拥有至少熟悉公司所瞄准的国际市场需求的人工。申请人未提供必要信息以比较受益人的知识与组织内其他人所拥有的知识，因此未能证明其拥有使其区别于他人的高级知识。

现在我们转向申请人上诉中其余的主张。首先，申请人主张本案事实与我们曾支持一名代表其一名工程师提交L-1B分类申请的申请人上诉的非先例决定中的事实相似。该决定未作为先例公布，因此对USCIS官员未来的裁决不具有约束力。见8 C.F.R. § 103.3(c)。非先例决定将现行法律和政策适用于个案的具体事实，并可能因诉讼记录中的证据和所审议的问题而有所区别。在该案中，记录包含证据表明受益人参与了公司专有云平台相关架构的初始设计和开发。因此，本案事实可与所引用的未公布决定中的事实相区别，因为申请人并未主张受益人的专业知识源自其在专有产品开发方面的经验。相反，申请人主张他通过九个月的内部培训获得了产品知识，而这一主张在记录中未得到支持。

最后，我们认可申请人关于受益人具备符合USCIS有关L-1B申请政策指南的专业知识员工特征的主张。3 然而，如上所述，申请人未提交充分证据证明受益人拥有特殊或高级知识。虽然受益人可能正在履行需要复杂技术知识的角色，且该角色有利于申请人的生产力和市场竞争力，但仅凭这些特征不足以证明其专业知识。正如USCIS政策手册所指出的，申请人所列的“ 特征 ”仅是“ 官员在确定受益人知识是否属于专业知识时可以考虑的因素 ”。4 最终，确立受益人是否拥有专业知识的是证据的权重和类型。

基于上述理由，申请人未能证明受益人拥有专业知识。申请人未表明该知识具有足够的独特性或不常见性，也未表明该知识无法轻易转移给具备必要职能和技术背景的其他行业专业人士，亦未证明其知识相较于组织内其他人所拥有的知识属于高级知识。申请人关于获取美国职位所需的所称专业知识需要长期培训的主张，完全没有记录支持。因此，上诉被驳回。

3 见2 USCIS Policy Manual L.4(B)(2), https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-2-part-l-chapter-4（提供可能与专业知识认定相关的因素指南）
4 同上。

由于申请人未证明受益人拥有专业知识，我们无需进一步讨论其是否曾在美国境外受雇于涉及专业知识的职位，或是否将在美国以专业知识身份受雇。

IV. 结论

基于上述理由，申请人未能证明受益人拥有专业知识。

命令：上诉被驳回。