# SEP122018_04D7101 · 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。

行政上诉办公室
非先例决定

关于 T- 公司案 日期：2018年9月12日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

申请：表格 I-129，非移民工作者申请

申请人是一家消防产品制造商，寻求以 L-1B 非移民跨国公司调派人员分类临时雇用受益人担任技术与业务开发支持专员。移民与国籍法（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）将具备 “ 专业知识 ” 的合格外国雇员调派至美国临时工作。

加利福尼亚服务中心审理主任否决了该申请，认定记录未能按要求证明：受益人具备专业知识；曾在国外以经理、高管或专业知识身份受雇；并将在美国以专业知识身份受雇。

在上诉中，申请人提交了受益人培训记录的副本以及一封重申先前主张的信函。

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，连续一年以 “ 经理、高管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)。

二、背景

申请人 “ 制造先进的被动防火产品和材料 ”。其在英国的关联公司制造 “ 耐磨零件和轴承、工程陶瓷、耐高温材料、硬质合金以及被动防火解决方案 ”。受益

关于 T- 公司案

人自2014年起为英国关联公司工作，先担任技术支持工程师，后担任区域经理。

申请人打算在美国销售其外国关联公司的耐高温材料。申请人称其员工向公司客户提供咨询，而这些客户“通常不雇用[]自己的技术专家”。申请人寻求以每年40,000美元的薪资雇用受益人，“为[申请人的]客户提供持续的技术支持，重点关注高温隔热、化学污染过滤和耐磨零件”。申请人主张该职位要求“具备利基工程应用领域的工作基础”以及“经证实的专业工程部件知识”。

三、专业知识

审理主任认定，申请人未能证明受益人具备与同领域其他人相比特殊或高级的知识。审理主任还认定，记录未能证明受益人此前曾受雇于经理、高管或涉及专业知识的职位，也未能证明美国职位涉及特殊或高级水平的知识。

作为门槛问题，我们必须确定申请人是否证明受益人具备专业知识。如果证据不足以证明其具备专业知识，那么我们就不能认定受益人的过往和预期未来就业涉及专业知识。1

根据该法，专业知识包括以下任一情形：（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。该法第 214(c)(2)(B) 条。

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应用的知识，或在组织流程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)。

由于“特殊”和“高级”均为相对概念，确定某一受益人的知识是否“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持有，且不易从一人传授给另一人。最终问题是申请人是否已通过优势证据标准履行其举证责任，证明

1 申请人并未主张受益人在国外以高管或经理身份受雇。

关于 T- 公司案

受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位要求此类知识。2

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具备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，我们就无法对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，并解释受益人如何以及何时获得此类知识。

A. 特殊知识

特殊知识涉及申请组织产品或服务及其在国际市场应用的知识。为证明受益人具备特殊知识，申请人可通过证据证明受益人的知识相对于特定行业中其他类似受雇员工的知识而言是独特或不常见的，从而履行其举证责任。

申请人称：

[受益人]自2014年起一直作为[英国关联公司]在多个不同业务领域的项目设计/规格流程各阶段的首个技术联络点。在负责向客户介绍新材料和产品并就高温系列产品的具体技术应用向客户提供建议的同时，他还通过与大型制造商进行实验室/现场测试，协助产品的技术开发。

[受益人]对公司在欧洲市场的产品和应用具有特殊知识。如上所述，在过去几年中，[受益人]在欧洲担任的职务使其获得了对公司专有高温系列产品的专家级技术经验……

此外，[受益人]对特定……技术和高温系列产品的技术知识，与通常

2 尽管“ 特殊 ”和“ 高级 ”知识定义的某些方面可能重叠，我们将逐一处理每个要素。

。

关于 T- 公司案

在美国该行业中所见的知识相比是不常见的，因为迄今为止公司的产品尚未在美国销售。

申请人主张，受益人的“ 专有技术经验……使其对[公司]的欧洲产品线以及在特定市场引入和开发产品的最佳实践具有独特理解 ”。申请人称，其没有员工具备“ [外国关联公司]高温产品的深入技术专长 ”，因为这些产品尚未在美国上市；受益人在申请人的预期职责将是帮助“ 向美国客户介绍产品 ”。

申请人主张受益人符合 USCIS 政策备忘录 PM-602-0111《L-1B 审理政策》第 8 页（2015年8月17日）所列六项专业知识因素中的四项，http://www.uscis.gov/legal-resources/policy-memoranda：

- [受益人的]知识通常只能通过接触[外国公司]的产品和服务获得；
- 他拥有关于……某些产品和流程的知识，这些知识不易转移；[培]训需要大量出差和时间。
- 关于[公司]产品[]和流程的知识是精密、复杂且高度技术性的；
- [受益人]是仅有的几名在欧洲工作且拥有对[申请人]在美国竞争力特别有帮助的知识的员工之一。

在后续往来函件中，申请人称受益人“ 一直积极参与技术产品开发 ”，并举例说明了相关项目。例如，在一个项目中，受益人“ 被要求……开发并安装新型应用 ”用于隔热材料，“ 匹配特定……材料的性能以解决问题 ”，并“ 识别出超出[公司]产品范围的工作环境 ”。申请人列举了受益人在该任务期间识别出的六项应用，例如“ 用于保护塞杆的隔热板 ”和“ 用于滑动闸门的垫圈——钢包/中间包 ”。诸如此类的项目促使多家公司批准该英国关联公司为供应商。

申请人还称，受益人“ 一直是改进、开发和应用 ”一种新开发的金属耐磨保护材料的“ 核心工作组成员 ”。受益人在该项目中的职责包括监督和记录测试、记录该材料的特性，并利用这些结果制定该材料的应用方案。

审理主任驳回了申请，称申请人未能证明受益人的经验和培训“ 与同行业类似受雇劳动者所拥有的有显著不同 ”。在上诉中，申请人提交了一封新信函，其中重复了部分

早先信函的内容，但不包含实质性的新信息。因此，该新信函未对记录增添任何重要内容。

现行“ 专业知识 ”的法定和监管定义并不包含受益人的知识必须为专有的要求。因此，无论该知识是否为专有，申请人仍必须证明拟议职位所使用且受益人所拥有的知识实际上为申请组织所特有，并且以某种方式不同于同行业类似受雇人员所拥有的知识。申请人未能证明其产品或工艺与同行业竞争对手的产品或工艺存在根本不同。

提交的材料显示，受益人曾接触公司的一系列产品，包括许多尚未在美国上市的产品，但并未显示受益人对这些产品的熟悉程度达到特殊或高级知识的水平。受益人显然比许多其他员工接触过更广泛的公司产品，但这是因为其角色不同。他并非材料科学家或工程师（尽管其头衔中曾带有“ 工程师 ”一词）。相反，正如申请人所承认的，受益人的工作具有很强的“ 销售[和]营销 ”成分。若干项目描述表明，客户因申请人的工作而批准该公司为供应商，受益人的一项任务就是“ [将]先前客户引荐至不同的产品线 ”。记录中致受益人的信函提到了销售目标和销售激励奖金。

受益人在金属耐磨保护材料开发方面的工作并不涉及实际配制该材料，而是汇编测试结果以确定该材料的最佳用途。例如，该材料在钎焊到农业机具的刀片上时性能不佳，因此受益人所在团队建议不要在该用途中使用。申请人未能证明评估此类测试结果需要或传授专业知识。

尽管该组织可能没有其他员工拥有与受益人完全相同的知识，但记录并未证明受益人的知识实际上与同行业类似职位劳动者普遍拥有的知识有显著不同，也未证明获得该职位所需知识需要长达一整年或更长时间。

基于上述理由，记录未能证明受益人拥有关于公司服务及其在国际市场应用的特殊知识。

B. 高级知识

申请人称，受益人“ 已发展出关于公司向客户引进新技术和新产品所使用流程和程序的高级知识水平，其中涉及现场测试 ”。申请人声称，一名美国员工将

Matter of T- Inc.

需要“ 一年以上 ”的“ 广泛培训 ”以及“ 在欧洲为公司工作 ”的经验，才能达到受益人对公司产品的知识水平。

在后续往来函件中，申请人称受益人的“ 技术知识高度发达，在[组织]内部本身乃至整个市场上都不易找到此种水平 ”，因为公司其他员工“ 仅专注于一个业务领域 ”或不熟悉公司的制造和开发流程。申请人称：

[受益人]3年以上的现场经验使他对[公司]的利基产品线和欧洲战略有着独特的理解。他成功参与开发新材料和新应用，使他获得了宝贵的、[公司]特有的最佳实践，用于在市场中引进和开发[公司]复杂的利基工程产品。

申请人称，作为制造操作员接受的六周在职培训使受益人能够就公司产品的应用、性能、公差和其他属性“ 提供产品特定的技术支持 ”。申请人称，其境外关联公司提供的轴承和滚轮范围比竞争对手公司更广，受益人拥有“ 关于不同形式轴承/滚轮的专业知识 ”。申请人还声称，受益人“ 曾前往广泛范围的客户所在地 ”，使其“ 深入且广泛地接触到大量日常技术问题和产品。他所获得的知识的多样性和深度……不可能在短时间内获得。 ”

申请人估计“ 至少需要12-16个月才能将新人培训到同等能力 ”，并还声称受益人对“ 公司所有市场和产品类型 ”的熟悉“ 只有通过在[公司]两到三年的广泛经验才能真正获得 ”。申请人声称，其现任美国员工“ 仅具有传统的消防背景 ”或“ 仅处理订单处理和运输……[受益人]对产品/服务/[公司]内部流程和限制的知识水平远远超过 ”申请美国实体的任何现任员工。

在驳回通知中，审理主任指出申请人“ 未提供受益人的任何培训记录 ”。在上诉中，申请人提交了一份培训记录，称受益人在公司英国总部参加了“ 12次技术课程 ”，尽管该文件列出了14次此类课程。大多数课程发生在2016年末至2017年初，最后一次课程在三个月后的2017年中期进行。申请人的英国关联公司称，这些课程合计“ 超过55小时的指导性专家授课 ”，即平均每次课程约四小时。主题包括“ 高温隔热 ”、“ 船用轴承 ”和“ 铝和钢铸造 ”。该文件列出了每次课程的主题并具体说明了每次课程所在的周次，但未提供有关课程的其他细节。

Matter of T- Inc.

最早有记录的课程发生在关联公司雇用受益人两年或更长时间之后。因此，受益人在其受雇的头两年显然不需要此培训，且每次课程在2016-2017年仅占40小时工作周的约10%，每周不超过一次课程。记录显示受益人在培训期间为客户工作。申请人未具体说明受益人在参加这些课程之前无法执行的任何任务。

此外，最早的课程发生在2016年第43周。（培训文件列的是编号周次而非日历日期。）申请人于2017年10月17日提交申请，该日恰逢该年的第42个日历周。因此，受益人的所有有记录的培训均发生在申请提交日期前不到一年。即使14次四小时培训课程足以传授专业知识（申请人尚未证明这一点），该培训发生得太晚，无法证明受益人在提交申请前至少一年期间以涉及专业知识的身份在美国境外工作，这是《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条的要求。

基于上述理由，上诉时提交的培训记录未能证明，执行其声称与受益人领域内其他人（无论在组织内部还是外部）不同的职责需要广泛培训。

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具备对组织流程和程序的知识或专长，且相较于雇主运营中的其他员工，该知识或专长在进展、复杂性和理解程度上高度发达或更为深入，从而履行其举证责任。此类高级知识必须有证据支持，以将该知识与他人所具备的基础或基本知识区分开来。

为将受益人的知识与申请组织内其他员工区分开来，我们必须审查处于类似职位的那些员工的职责，以及他们的培训、教育背景和在申请组织使命方面的经验年限。在此，申请人未记录其他员工的教育水平和工作经验。申请人未描述受益人的工作和职责如何以体现专业知识的方式区别于其他员工，也未说明其他员工是如何获得对申请组织的知识的。申请人未证明受益人的知识在申请组织自身运营中属于高级知识。

总之，记录未表明受益人的经验、工作分配和对申请人产品的知识组合使其获得了与行业内类似受雇员工或申请公司内其他人员相比独特或不常见的知识，或相较于雇主运营中的其他员工在进展、复杂性和理解程度上高度发达或更为深入的知识。

Matter of T- Inc.

尽管受益人可能是完全胜任美国拟议职位的宝贵员工，但记录未证明受益人具备特殊或高级知识。

IV. 结论

申请人未证明受益人具备专业知识；因此，我们无法认定受益人过去和拟议未来的雇佣涉及专业知识。

裁定：上诉被驳回。

引用为 Matter ofT-Inc., ID# 1532560 (AAO Sept. 12, 2018)