SEP132022_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：21655140 日期：2022年9月13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

申请人是一家社会服务非营利青年组织，寻求根据L-1B跨国公司调派人员非移民分类，临时雇用受益人在美国担任文化交流项目协调员。见《移民与国籍法》（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审理主任驳回了该申请，认定申请人未能证明：1）受益人在国外的职位涉及专业知识；2）受益人具备履行美国拟任职位职责的资格；以及3）拟议的美国职位将涉及专业知识。

在上诉中，申请人主张受益人是该组织中唯一具有其水平的关于组织指导理念、政策和程序的特殊及高级知识的雇员。申请人辩称，审理主任对申请人施加了过重的举证责任，要求其证明受益人的知识属于专业知识。

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进入美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 管理、行政或涉及专业知识的职务 ”。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具备在美国履行拟任服务的资格。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、背景

申请人表示其是一个全球性非营利组织的分支机构，该组织专注于青年发展、健康生活、社会责任和社会服务。申请人提供的营销材料显示，该全国性组织“是世界上历史最悠久、规模最大的青年组织之一”，申请人和外国雇主均为其分支机构，该组织在120个国家设有分支机构，全球雇用近90,000人。

在一封支持信中，申请人表示受益人正从哥伦比亚的分支机构调派过来，“以便她能够帮助我们正式启动我们在其与美国[已隐去]之间的独特文化交流项目。”申请人强调了受益人对“[全国性组织]的政策、目标、方法和体系的技术知识”，并主张这种知识水平是“外部雇员”无法达到的。申请人表示，其每年为其夏令营招募国际工作人员，以“提供丰富的文化体验”并“让营员了解不同的文化和经历”。申请人表示，如果不调派受益人，其文化交流项目就无法成功。

申请人解释说，受益人已在哥伦比亚的关联分支机构工作超过三年，此前曾于2016年5月至2017年8月在申请人处工作，期间她“证明自己是团队中不可或缺的一员”，创造了新的文化机会，并开始为带领营员出国迈出第一步。申请人指出，受益人“通过[哥伦比亚分支机构]为年轻人制定了培训项目，使他们能够最好地准备在[全国性组织]营地担任营地辅导员。”申请人主张，受益人在哥伦比亚和[已隐去]地点工作期间通过其“亲身经历和学习经验”获得了独特且专业的知识。

申请人还提供了外国雇主的支持信，称受益人作为[已隐去]和青年领导力项目参与者成功参与了项目超过五年。申请人表示，受益人“创造和开发了创新的项目和方法”，并且她是一位“真正的领导者，拥有广泛的技能和能力，能够让儿童参与青年活动。”申请人表示，“没有人了解我们组织在文化交流项目方面的独特运作方式”，并且她“对我们流程和程序的深入了解”将使其能够顺利地启动与[已隐去]的文化交流项目。

申请人还提交了受益人美国职位的职位描述，表明候选人必须具备多种技能，包括“跨文化意识、品格培养、领导力发展、小组工作、沟通、项目规划和管理、财务控制、宣传和公共关系、行政管理、营地以及工作人员的招募、培训和评估。”该描述还指出，该职位要求“对[全国性组织]运动的基本了解……[以及][全国性组织]的政策和程序”，教育学士学位或同等学历，“在有组织的营地至少两

个季度或16周的行政或监督经验”，以及英语和西班牙语双语能力。

在上诉中，申请人表示受益人将负责实施一个“首创的教育项目”，并主张她是唯一有能力履行该职责的雇员。申请人解释说，有“强有力的公共政策因素”影响申请的批准。申请人辩称，审理主任对特殊和高级知识适用了过于严格的标准，以至于没有人能够证明雇员拥有这种水平的知识。申请人表示，审理主任忽视了受益人的知识远比组织内一般水平更为发达，包括她对组织政策和程序的了解。

此外，申请人在上诉中提交了额外证据，具体是来自密歇根州美国国会议员的一封信，强调受益人调派的公共政策利益，包括建立申请人与哥伦比亚分支机构之间的伙伴关系。该国会议员强调了这将为两个社区提供的“文化交流体验”，并指出申请人“与国际工作人员合作，为社区提供独特的文化体验。”该信还讨论了受益人对“全国性组织的政策、目标、方法和体系的广泛知识”，并指出她“在文化交流项目中的成功”。

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她是否以专业知识身份受雇。作为门槛问题，如果受益人不拥有专业知识，那么她在国外和美国的职位就不会涉及使其具备资格所需的专业知识。

根据该法，如果受益人拥有：（1）对公司产品及其在国际市场中应用的“特殊”知识；或（2）对公司流程和程序的“高级”水平知识，则被视为拥有专业知识。该法第214(c)(2)(B)条，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所拥有的对申请组织的产品、服务、研究、设备、技术、管理或其他利益及其在国际市场中应用的特殊知识，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)。

一旦申请人阐明了所主张的专业知识的性质，确立受益人是否实际拥有专业知识的就是证据的权重和类型。如果申请人至少没有具体阐明其产品和服务或流程和程序的性质、所涉及的具体行业或领域的性质以及受益人知识的性质，我们就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此类知识。

A. 高级知识

在上诉中，申请人称受益人对其组织的政策和程序拥有高级知识，并主张审理主任忽视了受益人的知识已远超其同事所掌握的知识。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，相较于雇主运营中的其他员工，在进展、复杂性和理解方面高度发展或更为深入，从而履行其举证责任。此种高级知识必须有证据支持，将该知识与他人所具备的基础或基本知识区分开来。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掌握，且不能轻易地从一个人传授给另一个人。

首先，申请人未能充分阐明受益人的知识，以致无法确定该知识是否属于法规所定义的“ 高级 ”。例如，申请人称受益人负责实施培训项目，包括“ 创新项目和方法 ”，并且她对组织的“ 独特运作方式 ”有深入了解。然而，申请人并未具体描述受益人的经验，也未描述她参与创建的创新项目和方法，或她在哥伦比亚参与的组织独特运作方式。同样，申请人也未提交支持性文件来说明或记录受益人在国外或美国受雇期间创建的项目和方法。例如，上诉时提交的一位美国国会议员的信函讨论了受益人对“ 全国性组织的政策、目标、方法和体系拥有广泛知识 ”，并指出她“ 在文化交流项目中的成功 ”。然而，申请人未详细解释所提及的政策、目标、方法或体系，也未具体描述或记录其声称她创建的文化交流项目。正如我们已指出的，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以及受益人知识的性质，我们就无法对某一受益人的专业知识作出事实认定。

此外，申请人主张并在上诉中再次强调，受益人拥有关于全国性组织“ 政策和程序 ”的特殊且独特的知识。然而，申请人再次未指明受益人在哪些全国性政策和程序方面拥有高级知识。事实上，美国的职位描述表明，该职位仅要求“ 对[全国性组织]运动、政策和程序有基本了解，以及[全国性组织]和能够以身作则践行四项原则的能力。该职位描述反映出仅要求对全国性组织一般原则有基本了解，这留下了重大不确定性：该职位是否要求知识远超组织内其他人。此外，申请人还提交了大量书面证据，表明全国性组织的核心原则、流程和程序在更大组织内广泛传播。尚不清楚受益人的知识如何大大超过其在120个国家超过90,000名其他员工的知识，这些员工很可能了解这些概念，尤其是像受益人一样从事青年教育的员工。受益人的职位描述还表明，履行该职位职责仅需两个季节的经验，这一经验水平并不反映个人拥有远超同事的高度发展知识。

发展知识，相较于同事，且无进一步解释和证据。申请人未阐明需要何种经验和教育水平才能大大超过并使员工与同事区分开来。申请人必须通过独立、客观的证据解决记录中的模糊之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

申请人也未充分证明受益人的知识相较于组织内类似职位的同事如何高度发展。确定知识是否“ 高级 ”本质上需要将受益人的知识与他人进行比较。申请人负有举证责任证明此种有利比较。然而，申请人未提供受益人知识与经验相较于更大全国性组织、申请人或其哥伦比亚雇主内同事的具体比较。

申请人表示，其只是其跨国组织中众多分支之一，该组织在120个国家雇用约90,000人。此外，申请人强调，受益人是唯一了解其哥伦比亚分支和申请人在 所在地点的员工。然而，申请人未讨论其组织、哥伦比亚分支和更大全国性组织内有多少其他员工从事与受益人相似的职位。这一细节缺失值得注意，因为申请人似乎在记录中表示，他们每年“ 招募国际员工到我们的夏令营，为营员提供丰富的文化体验 ”。同样，申请人表示全国性组织在美国分支与外国地点之间还有其他国际交流项目，因为其提交了另一美国地点的信函，解释其与日本分支地点的交流项目。该证据表明，公司更大组织内很可能有许多其他类似职位的国际营地辅导员和教育工作者履行受益人的职责，并很可能对全国性组织的政策、目标、方法和体系拥有相当的知识。

正如审理主任所讨论的，申请人还未提供受益人与同事的具体比较，以证实她对两个地点以及全国性组织理念、项目和方法的知识相较之下高度发展。例如，申请人提供了在夏令营工作的员工组织架构图，包括专门从事青年教育的人员。然而，申请人未提交有关这些同事的详细信息，以展示其与受益人相比的知识、教育和经验。此外，记录中没有关于受益人外国同事或其知识、教育和经验的证据，无法提供有效比较。

例如，申请人提交证据表明受益人获得了外国英语学士学位、外国语言教学法硕士学位，以及在完成120小时课程后获得的英语作为外语教学证书。尽管这些资历看似令人印象深刻，但很难辨别它们是否使受益人与同事区分开来，因为申请人未提供有关其美国或外国同事经验和教育的具体信息或证据。没有此证据，似乎很可能有许多其他人拥有类似的国际交流教育经验，尤其是因为申请人运营此项目并每年雇用国际辅导员。尽管我们毫不怀疑

受益人很可能是组织非常有价值的员工，且其调动有利于公共政策，但申请人未满足法规要求，即通过书面证据证明受益人对组织流程和程序的知识相较于雇主运营中的其他员工高度发展或在进展、复杂性和理解方面更为深入。

基于上述理由，申请人未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 ”。8 C.F.R. § 214.2(1)(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相较于特定行业中其他类似雇用的员工的知识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掌握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。

正如我们已指出的，申请人似乎仅在上诉中主张受益人的知识在其组织内属于先进知识，并未明确主张该知识相对于其行业内其他类似受雇员工的知识而言是特殊的、独特的或不常见的。因此，我们仅简要讨论受益人的知识是否根据法规定义符合特殊知识。经审查，申请人未能证明受益人的知识可被视为特殊知识。首先，正如我们在上一节中详细讨论的，申请人未清楚描述或记录受益人知识的性质，例如未解释并充分记录其建立的教育项目和政策，也未说明这些项目和政策在其行业中的地位。

即使我们接受申请人是其行业内的领导者，并且其掌握特定政策、方法和系统的知识，仅此一点也不足以证明受益人的知识是独特的或不常见的。事实上，几乎每个行业中的组织都拥有独特或专有知识，并处理高度复杂的问题和服务，这是很常见的。申请人必须将受益人与行业内类似岗位的员工区分开来，并证明其知识相比之下是独特的或不常见的。然而，申请人再次未提供关于该行业的具体解释，也未将受益人与其他类似岗位的专业人士进行比较。在没有这些具体信息和证据的情况下，可以合理得出结论：还有其他各种组织提供类似的国际交流和社会服务，或提供与申请人、外国雇主及其众多分支机构所提供的服务类似的其他服务。因此，

可以合理得出结论：在申请人的行业内，还有许多其他教育专业人士掌握与受益人相当的知识。

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。

同样，作为门槛问题，如果受益人不具备专业知识，那么其在国外和美国的职位就不会涉及使其符合资格所必需的专业知识。基于上述理由，申请人未能充分证明受益人具备专业知识。

裁定：上诉被驳回。