SEP272017_01D7101 · 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

关于B-公司案 日期：2017年9月27日

对佛蒙特服务中心决定的上诉

申请：表格I-129，非移民工作者申请

申请人是一家金融流程解决方案提供商，寻求根据L-1B非移民公司内部调职人员分类临时雇用受益人担任“首席顾问”。参见《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）将具有“专业知识”的合格外国雇员调派至美国临时工作。

佛蒙特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拥有专业知识，且曾在美国境外以专业知识身份受雇，并将在美国以专业知识身份受雇。

在上诉中，申请人主张其已提交充分证据证明美国职位和境外职位均为首席顾问职位，要求“既具备公司产品和服务的特殊知识，也具备高级知识”。申请人称受益人拥有该职位所需的知识。

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，连续一年雇用受益人担任合格的管理或行政职务，或从事涉及专业知识的职位。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。

相关法定定义规定，如果受益人对公司产品及其在国际市场中的应用具有特殊知识，或对公司流程和程序具有高级水平的

关于B-公司案

知识，则受益人被视为以涉及专业知识的身份为公司服务。本法第214(c)(2)(B)条，8 U.S.C. § 1184(c)(2)(B)。

专业知识也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知识，或在组织流程和程序方面具有高级水平的知识或专长。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。

个人L-1B分类申请必须附有以下证据：(1) 申请人和受益人的外国雇主均为合格组织；(2) 受益人在申请提交前三年内至少连续一年在境外受雇于管理、行政或涉及专业知识的职位；(3) 受益人将来到美国以专业知识身份为同一雇主或外国雇主的子公司或关联公司工作；以及(4) 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预期服务。8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

二、专业知识

审理主任认定申请人未能证明受益人的先前教育、培训或就业经历使其有资格以专业知识身份履职，并进一步认定记录未能证明受益人的境外职位和拟议的美国职位要求专业知识。

作为门槛问题，我们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其拥有专业知识，则我们无法认定其曾在境外以专业知识身份受雇并将在美国以专业知识身份受雇。

申请人可通过提交证据证明受益人和拟议职位满足法定定义中任一分支来确立L-1B签证资格。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) 对公司流程和程序具有“高级”水平的知识。本法第214(c)(2)(B)条。

由于“特殊”和“高级”均为相对概念，确定特定受益人的知识是否“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以优势证据履行其举证责任

。

关于B-公司案

证明受益人的知识或专长是特殊的或高级的，且受益人的职位要求此类知识。1

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，我们无法就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在组织内通常如何获得，并解释受益人如何以及何时获得此类知识。

在此，申请人称其为两个关键金融流程提供解决方案，即 和财务管理，并主张其在行业内被公认为发票自动化和采购解决方案的领先提供商。申请人声称其并非简单安装预开发软件，而是基于其平台开发软件解决方案以满足客户的特定需求。申请人称申请组织在全球12个子公司拥有超过1,000名员工。在表格I-129非移民工作者申请中，申请人称其目前在美国雇用72名员工。

申请人指明其两个产品， 和 ，并声称 “ 受益人是这些产品的专家，其大部分专业知识围绕这些产品。 ” 申请人解释其 平台 “ 结合最新的云、社交、移动和智能分析技术，使企业能够简单、快速且经济高效地在扩展型企业中创建、部署和连接关键的 和订单到收款流程 ” ，并使组织能够 “ 优化和加速每小时每天推动全球商业的数十亿次互动、交易和关系。 ” 申请人将 产品描述为简化和精简关键金融流程的方式，并指出采用网络化方法进行 的公司能够更好地优化营运资本、释放企业内现金并解锁新的利润流。

尽管申请人主张受益人的知识部分围绕该平台，但并未以通俗语言描述其其他产品与该平台的技术交互。我们注意到 “ 客户服务第三线支持 ” 组织图将受益人列为 团队的17名员工之一。该组织图未指明受益人与 平台团队2的工作，且申请人未解释第三线 团队具备该平台专业知识的必要性。

1 尽管 “ 特殊 ” 和 “ 高级 ” 知识定义的某些方面可能重叠，我们将逐一处理各要素。
2 申请组织的 “ 客户服务第二线支持 ” 组织图按产品对第二线支持客户支持进行分类，包括 和 的单独标题。

关于B-公司案

关于受益人，申请人称其于2011年1月开始为外国实体工作，担任支持顾问，于2014年4月晋升为高级产品支持顾问职位，并于2015年4月晋升为首席顾问职位。申请人和外国实体在最初及回应审理主任的证据请求时均称受益人首次在外国实体的职位为“ 首席顾问 ”。然而，受益人的工资记录和简历以及外国实体的录用通知均将其在外国实体的初始职位确定为“ 支持顾问 ”。申请人主张受益人的知识结合其在申请人处的经验和培训使其脱颖而出，并形成了其在该领域的高级和专业知识。

我们已考虑申请人援引美国公民及移民服务局（USCIS）关于L-1B申请审理的政策，特别是USCIS政策备忘录PM-602-0111《L-1B审理政策》（2015年8月17日），https://www.uscis.gov/laws/policy-memoranda。如该备忘录所述，当申请人“ 详细说明所涉行业或领域的具体性质、申请组织的产品或服务的性质、履行受益人职责所需的特殊知识的性质，以及对受益人特殊知识的需求 ”时，USCIS能够最有效地审理L-1B申请。在本案中，申请人未提供确立这些基本要素所需的详细信息。

A. 特殊知识

特殊知识涉及对申请组织的产品或服务及其在国际市场中应用的知识。为证明受益人具有特殊知识，申请人可通过证据证明受益人的知识相较于该特定行业中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。

申请人最初未描述受益人的特殊知识，而是声称受益人利用其知识为外国实体履行某些职责，并将为美国实体履行这些职责。在回应审理主任的证据请求（RFE）时，外国实体列出了受益人的职责并分配了受益人在这些职责上的时间。外国实体表示，受益人花费20%的时间“ 排查[申请组织]产品中第3线关键产品和SaaS环境客户问题 ”，30%的时间“ 处理关键的第3线升级事项，这些事项需要结合对[申请组织]产品的广泛知识以及[平]台知识以维持客户的SLA ”，10%的时间“ 支持[申请组织]产品和平台的高度复杂的实施和集成 ”。申请人指出，“ [受益人]提供的第三级服务是我们组织提供的最高级别的客户服务和支持。 ”

同样在回应审理主任的RFE时，申请人声称其行业是“ 狭窄的 ”，其财务软件是“ 复杂的 ”。记录中包含申请人的

。

Matter of B-, Inc.

平台及其产品的宣传材料，向潜在客户描述其优势。然而，申请人未解释其专有版本的这些产品与执行类似功能的其他平台和程序有何显著不同。尽管申请人声称受益人“ 与研发和交付部门密切合作 ”，但申请人并未声称受益人为这些产品或任何其他产品提供了任何设计或开发。

申请人也未详细说明培训一名有经验的技术人员或软件开发人员以支持使用申请人产品所需的时间长度。本案受益人在外国取得了技术学位，并以在另一家公司担任软件顾问三年的经验进入外国实体工作。在本案中受益人为外国实体工作的第一年，受益人接受了五个模块的不确定小时数的培训。他于2011年2月接受了“ Jp + Matching ”的培训，2011年3月接受了“ AnyERP ”的培训，2011年4月接受了“ CLM ”的培训，2011年5月接受了“ AnyERP Advanced (SAP) ”的培训，2011年11月接受了“ Purchase Management ”的培训。尽管记录中包含这些也是申请组织产品的推断，但申请人未描述这些产品。申请人也未描述每个产品培训模块的课程内容或所需的小时数或天数，也未说明申请组织的所有技术人员是否接受这些或类似类型的培训。受益人在外国实体的唯一其他培训发生于2013年4月，主题是申请组织的平台。申请人未指明受益人的任何培训与其其他技术客户服务员工所接受的培训有何不同。

在没有关于申请组织平台、程序和产品以及使用和排查这些程序所需的实际培训的详细信息的情况下，我们无法认定对这些产品和程序的知识可被视为申请人行业内的独特或不常见知识。基于就平台和程序及其培训要求提交的极少信息和证据，更有可能的是，一名合格的技术人员可能仅需要有限的培训和基本水平的技术熟悉度即可使用和排查申请组织的软件程序，即使在第三级客户支持层面也是如此，且该技术知识可以容易地转移到申请人行业中其他同等学历的技术人员。

例如，我们注意到受益人的简历显示，其在外国实体的初始职位中负责“ 分析、排查、解决第三线问题 ”以及“ 安装和实施与各客户相关的不同环境，以排查与[申请组织]产品相关的问题/难题 ”。分配到第三线支持的职责在其后续职位中一直延续。因此，受益人在入职时即被分配到第三线客户服务。虽然受益人可能随着时间推移对处理第三线问题更加熟悉，但其最初仅需要极少的培训且无需具备申请人产品和服务的经验即可履行第三线职责。申请人未声称受益人的初始知识即为特殊知识，也未详细说明其随着时间推移对第三线问题的常规解决如何

成为特殊知识。仅凭经验，虽有价值，并不等同于特殊知识。申请人未证明受益人排查其产品的职责构成了发展特殊知识的基础。

我们认可受益人在外国实体任职期间对申请组织的产品和内部流程获得了深入了解。但申请人未证明受益人在受雇为外国实体顾问期间的工作经验产生了相较于金融服务处理行业中其他类似受雇员工的知识而言独特、值得注意或不常见的知识。申请人未有效区分受益人的初始雇佣与其2015年4月的雇佣，也未描述受益人如何通过培训或特殊任务获得对其产品的特殊知识。在此，申请人未解释行业中的其他有经验的技术顾问为何无法以类似数量的极少培训履行申请组织产品的第三线客户服务支持。

现行“特殊知识”的法定和监管定义不包含受益人的知识须为专有的要求。因此，无论知识是否为专有，申请人仍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该行业中类似受雇人员所拥有的知识。有理由认为所有公司都会开发内部工具、方法和软件。在没有实质性解释或证据的情况下，申请人未证明申请公司的产品与其他公司的类似产品相比特别复杂或不常见。申请人未充分解释受益人如何获得仅为其组织特有的知识，也未支持其关于培训一名有经验的技术人员或开发人员以履行拟议职位所需职责将需要大量时间的声称。

如果申请人的陈述详细、具体且可信，则可提供特殊知识的有说服力的证据。在此，申请人要求我们高度重视其关于受益人对某产品知识的陈述。然而，记录缺乏证明性证据，无法证明履行其声称与其他技术人员不同的职责需要大量培训，无论是在组织内部还是外部。虽然可能没有员工拥有与受益人完全相同的知识，但记录未证明受益人的知识实际上与申请人行业中专业人员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年或更长时间。

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

B. 高级知识

申请人主张，在受益人为该外国实体工作期间，他获得了对申请组织专有软件解决方案和服务的先进水平的专业知识，以及在 international markets 实施这些解决方案和服务的能力。由于“ advanced knowledge ”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拥有对组织流程和程序的了解或专长，且该了解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，从而满足其举证责任。此类 advanced knowledge 必须有证据支持，该证据须将该知识与他人所拥有的初级或基础知识区分开来。

针对审理主任的 RFE，申请人声称受益人的“ 产品知识在我们公司内是最高的 ”，其“ 接口知识在我们整个 Customer Care 团队中是最好的 ”，并且他拥有“ 超出公司所有其他层级和职能的三线技能和使用能力 ”。申请人未提供证据或解释其如何得出这些结论。申请人指出，受益人“ 自 2012 年起负责内部产品培训 ”，处理了“ 遗留产品方面的大部分重大升级事件 ”，并负责重大 SaaS 升级项目的支持。申请人未解释受益人的工作和职责与申请组织三线支持部门其他员工有何不同。例如，尽管申请人声称受益人自 2012 年起负责内部产品培训，但申请人未描述受益人是如何被培养以履行该职责的。此外，申请人未将受益人向团队成员传授知识以调试代码以快速解决问题、以及协助和指导团队成员的时间，与其他团队成员的工作和职责区分开来。

申请人和受益人还提及受益人于 2012 年被派往英国三至五个月，以提供技术支持、就产品技术支持培训团队成员并分享关于申请组织产品的知识。然而，申请人未提供证据证明受益人接受了培训或执行了特定任务，从而获得了培训和与其他支持员工分享知识所需的 specialized knowledge。受益人培训他人的技能不等同于对申请组织流程和程序的了解，且该了解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。申请人未证明此类培训中传授的知识是 specialized knowledge。

申请人还主张受益人“ 是我们整个全球公司四名 Lead Systems Support 之一 ”。然而，申请人未指明该职位的其他三名个人，未详述其教育、培训和经验，也未提供其他证据证明在全球公司超过 1000 名员工中仅有四名（包括受益人）Lead Systems Support 职位。

.

Matter of B-. Inc.

为将受益人的知识与申请组织内其他员工区分开来，我们审查了处于类似职位的那些员工的职责，以及他们接受培训、教育的情况和在申请组织产品方面的经验年限。申请人提交了其客户服务支持模型和组织结构图，描绘了不同地理区域的客户服务部门及其下属组成部分。在组织结构图上，受益人被标注为“ service desk 3rd line support ”，并且是 division 中 17 名员工之一。记录中还包括一份一页的文件，申请人声称该文件包含受益人所在 division 的所有员工，并按姓名、职位和薪资标明员工；3 然而，该名单上的 20 个姓名与申请组织“ service desk 3rd line support ”中 division 的 17 名员工的姓名不对应。尚不清楚组织结构图所描绘的 division 是否标明的是外国实体的员工，而该一页文件标明的是申请人美国所在地的员工。无论如何，两份名单均未标明其他员工的职责、培训、教育情况，也未说明员工何时被聘用或受雇多长时间。申请人未证明受益人的知识在申请人自身运营中属于 advanced。

总之，记录中未包含充分证据证明受益人的专业经验、工作任务以及对申请人专有软件和方法的了解相结合，已使其拥有的知识相较于行业内类似受雇员工或申请公司内其他人员而言是独特或不常见的，或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。

尽管受益人可能是对拟议的美国职位完全合格的宝贵员工，但记录未证明受益人拥有特殊或 advanced knowledge。

III. 结论

上诉将被驳回，因为申请人未证明受益人拥有 specialized knowledge。由于证据未证明受益人拥有 specialized knowledge，我们也无法认定他曾在国外受雇并将以 specialized knowledge 身份在美国受雇。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of B-. Inc., ID# 643408 (AAO Sept. 27, 20 17)

' 该一页文件未列出受益人。