SEP272022_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：21920328 日期：2022年9月27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

申请人是一家在 行业内提供工业培训和模拟服务的提供商，寻求根据L-1B非移民跨国公司调派人员分类，临时雇用受益人担任“ I I-美洲 ”职位。参见《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，且曾在国外受雇并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，我们认定申请人未履行该责任。因此，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，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。该法第101(a)(15)(L)条。申请人还必须证明受益人的先前教育、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)。

二、背景

申请人是某跨国组织的一部分，该组织在全球范围内运营，通过技术和传统培训方法提供培训和模拟服务，以“ 提升 行业人员的技能、知识和绩效 ”。申请人将受益人的外国雇主描述为“ 英国最大的领先_____和安全培训提供商 ”，并称赞受益人“ 成功制定并实施了强有力的销售和业务战略，以提升I I行业的收入和吞吐量 ”。申请人指出受益人担任该组织“ 首位也是

唯一的 负责人 ”，并监督 “ 所有I I相关项目 ”。申请人还强调受益人作为 “ 西半球最大的I I会议 ” 的小组成员参与其中，表明这些角色显示该个人拥有专业知识。

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，以及他是否曾在国外受雇并将在美国以专业知识身份受雇。

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，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

如果受益人拥有：(1)对申请组织产品及其在国际市场应用的 “ 特殊 ” 知识；或(2)对申请组织流程和程序的 “ 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 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(D)。申请人可通过提交证明受益人和所提供职位满足法定定义任一分支的证据来确立资格。

由于 “ 特殊 ” 和 “ 高级 ” 均为相对术语，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。对于特殊知识或高级知识，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。最终问题是，申请人是否以优势证据履行了其责任，证明受益人的知识或专长是特殊或高级的，且受益人的职位需要此类知识。

特殊知识涉及对申请组织产品或服务及其在国际市场应用的知识。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对于特定行业中其他类似受雇工人的知识是独特或不常见的，从而履行其责任。

由于 “ 高级知识 ” 涉及对组织流程和程序的知识，申请实体可通过证据证明受益人对组织流程和程序的知识或专长在进展、复杂性和理解方面相对于雇主其他工人而言高度发展或更为深入，从而履行其责任。

1 申请人并未主张受益人在国外以行政或管理身份受雇。

此类高级知识必须由证据支持，将该知识与他人所拥有的基本或基础知识区分开来。

一旦申请人阐明了所主张专业知识的性质，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。如果申请人至少没有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。申请人还应描述此类知识在组织内通常如何获得，并解释特定受益人如何以及何时获得此类知识。

在本事项中，申请人提交了一份支持性说明信，声称受益人拥有专业知识，更具体地说，其知识在“组织在安全培训项目和安全培训关键操作方面的运营设置、支持和指导”方面是“特殊的”。然而，申请人未详细说明其组织的运营设置或支持，也未提供有关其组织安全培训项目和安全操作的具体信息，以解释它们为何特殊以及为何开发和营销它们需要专业知识。同样，申请人将受益人称为组织内以及“整个I I行业”内培训和课程体系的“领先主题专家”，但未提供有关课程体系的信息，以解释为何需要专业知识人员将该课程体系实施到向I I行业内客户开发和营销的培训项目中。

此外，申请人指出了受益人履行的职责及其撰写的关于公司I I服务的演示文稿副本，主张这些职责和演示文稿证明受益人以专业知识身份受雇至少一年。然而，申请人未充分支持这一主张，未提供信息披露出受益人何时获得所主张为专业的知识，或关于获得此类知识过程的具体细节。

在证据请求（RFE）中，审理主任指出了妨碍批准申请的证据缺陷。即，审理主任认定申请人未解释在外國实体履行受益人职责所需的专业知识性质，也未证明履行这些职责需要专业知识。审理主任还指出，申请人未具体说明获得所主张为特定的知识的要求，也未提供充分证据证明受益人如何获得关于组织安全培训项目和操作的设置、支持和指导的专业知识，以及获得该水平知识需要多长时间。

申请人的回复包含一份声明，解释受益人负责制定和实施“强有力的销售和业务战略”，并“担任战略销售和开发角色，重点聚焦于 和市场”。然而，尚不清楚受益人对该市场和市场的知识如何证明其知识是申请组织产品或服务所特有的。同样，尽管申请人提到受益人对培训的“高水平知识”

课程、课程标准、技术、行业代表和服务运营 ”，但未解释对行业代表的了解如何表明对组织产品或服务的 “ 特殊 ” 知识。此外，由于申请人未以任何具体性讨论培训课程、课程标准或服务运营，也未详细说明所使用的 “ 技术 ”，因此未能充分支持受益人职位需要特殊知识的主张。

申请人还强调了受益人的职责，包括规划和开发项目、谈判和执行合同以及设计课程，并主张受益人履行这些职责的能力取决于其对组织 “ 安全培训项目的设置、支持和指导 ” 的 “ 专业知识 ”。然而，申请人未提供关于其组织设置、支持或安全培训项目的任何见解，因此仍不清楚这些要素体现何种特征，使得特殊知识成为受益人所谓 “ 专业知识 ” 的必要组成部分。同样，受益人的简历将其角色描述为侧重于 “ 战略销售和开发 ”，并涉及与I行业参与者建立 “ 业务关键机会 ”。尽管我们认识到受益人 “ 培育、建立和扩展 ” 申请组织培训中心服务进入新开发市场的能力对申请人的业务努力有价值，但这一主张并未增进我们对受益人知识性质或使该知识符合特殊知识资格的特征的理解。

申请人还强调受益人拥有不易转移的知识，称经验较少的员工至少需要四年工作经验才能达到与受益人相当的专业水平。然而，申请人未披露受益人达到该知识水平的持续时间或过程，尽管这一证据缺陷在RFE中已被特别指出。虽然申请人提到受益人13年的业务开发和销售管理经验，但其中只有四年是在申请组织工作。由于特殊知识必须涉及申请组织的产品或服务，因此必须确立所主张的特殊知识是在受益人为申请组织工作期间获得的。见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(D)（将 “ 特殊 ” 知识限定为涉及 “ 申请组织 ” 产品或服务的知识）。在此，鉴于受益人13年工作经验中有九年涉及在申请组织之外工作，这九年与确定受益人如何及何时获得其主张的特殊知识无关，因为该九年期间获得的知识不涉及申请组织，不会产生关于该组织产品或服务的特殊知识。

此外，由于受益人以特殊知识身份在海外受雇必须至少一年，申请人必须确立受益人被视为达到所主张特殊知识水平的确切时间范围。见法案第101(a)(15)(L)条。如果不了解所谓特殊知识何时获得，我们无法确定受益人何时开始使用该知识，因此无法得出结论该知识在受益人以特殊知识身份海外受雇期间已使用至少一年。申请人声称受益人的特殊知识是通过 “ 其超过四年的连续

工作……领导和开发公司服务产品的这一特定领域 ” 获得的。然而，这一主张含糊不清，未提供关于特殊知识获得确切期间的任何见解。

在上诉中，申请人试图澄清其认为的受益人海外受雇 “ 期限计算错误 ”，主张受益人以特殊知识身份受雇并非始于2021年9月，其作为 “ I负责人 ” 的连续受雇自2017年以来一直在进行。总之，申请人声称受益人 “ 超过[四]年……以特殊知识身份 ” 工作，从而获得了组织I培训服务方面的 “ 特殊知识、经验和技能 ”。换言之，申请人表示受益人自2017年开始为海外实体工作以来一直以特殊知识身份受雇。然而，这一主张引发更大关切：受益人如何及何时获得所主张的特殊知识，以及该知识是否具体涉及申请组织。尽管申请人声称受益人拥有申请组织在I行业内服务产品的特殊知识，但申请人未具体说明该知识获得的路径，也未证明在受益人为申请人的海外关联公司工作期间知识有逐步积累。如果受益人在担任海外实体职位时已拥有申请人视为特殊的知识，我们必须质疑受益人的知识是否具体涉及申请组织提供的产品或服务。见8 C.F.R. § 214.2(1)(1)(ii)(D)。

此外，申请人强调受益人的角色并非一般性，不广泛涉及销售、运营或业务开发，而是其角色需要 “ I安全培训项目的专业知识 ”，申请人认为这对获得 “ I行业内的关键联系人 ” 是 “ 必要的 ”。申请人还声称受益人的知识涉及申请组织的服务产品——即其在I行业内的安全培训服务。然而，由于申请人未阐述培训服务的任何具体特征，因此未确立需要特殊知识来履行受益人开发和销售这些服务的角色。

如上所述，我们考虑了受益人在申请组织的经验、其作为主题演示和业务战略创建者的角色，以及申请人关于受益人是唯一拥有 “ 培训课程、课程标准、技术、行业代表和服务运营高级知识 ” 的员工的主张。虽然这些因素表明受益人是组织内有价值的员工，但它们不足以证明受益人就申请组织服务所拥有的知识是特殊的。因此，由于申请人未阐明受益人的知识如何特殊，也未确立其何时及如何获得其视为特殊的知识，我们得出结论申请人未确立受益人拥有特殊知识，或其在海外受雇并将以特殊知识身份在美国受雇。

裁定：上诉被驳回。