JAN182017_01D7101 · L-1A · 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N-公司案 日期：2017年1月18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

申请人是一家加油站和便利店，寻求根据L-1A非移民类别（ intracompany transferees，公司内部调派人员）临时雇用受益人担任其首席执行官。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-1A类别允许公司或其他法律实体（包括其关联公司或子公司）将符合条件的外国雇员调派至美国，临时从事管理或行政职务。

佛蒙特服务中心审理主任驳回了申请。审理主任认定，记录中的证据未能证明：(1) 受益人在申请提交前3年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少1年；(2) 受益人在国外受雇担任管理或行政职务；以及(3) 受益人将在美国受雇担任管理或行政职务。

申请人提出上诉，我们在认定申请人未提交书面论证意见或上诉依据说明后，对该上诉作了简易驳回。此后，我们收到了申请人及时提交的书面论证意见副本，并主动重新开案，以审理上诉的实体问题。因此，我们将恢复上诉，以审理申请人的书面论证意见和证据。

然而，经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律

为确立L-1非移民签证类别的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国前3年内，已雇用受益人从事管理或行政职务，或从事专业知识职务，连续1年。本法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以管理、行政或专业知识职务继续向同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

以表格I-129（非移民工作者申请）提交的个人申请应附有：

关于N-公司案

(i) 证明申请人和已雇用或将雇用该外国人的组织均为本节第(1)(1)(ii)(G)段所定义的符合条件的组织的证据。

(ii) 证明该外国人将受雇担任行政、管理或专业知识职务的证据，包括对将提供的服务的详细说明。

(iii) 证明该外国人在申请提交前3年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少1年的证据。

(iv) 证明该外国人此前一年的国外受雇职位为管理、行政或涉及专业知识的职位，且该外国人此前的教育、培训和受雇经历使其有资格在美国履行拟提供的服务的证据；但是，在美国的工作不必与该外国人在国外从事的工作相同。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。“ 公司内部调派人员 ” 是指：

在其申请入境美国前3年内，已由一家商号、公司或其他法律实体或其母公司、分支机构、关联公司或子公司连续雇用1年的外国人，且该外国人寻求临时进入美国，以便向同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司提供服务，其职务为管理、行政或涉及专业知识。为同一雇主或其母公司、关联公司或子公司之分支机构，以合法身份在美国停留的期间，以及为商务或旅游目的短暂赴美的行程，不得中断在国外连续受雇1年的期间，但该等期间不得计入该要求的满足。

8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。申请人必须提供 “ [证明]该外国人在申请提交前3年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少1年的证据。 ” 8 C.F.R. § 214.2(l)(3)。

本法第101(a)(44)(A)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(A)，将 “ 管理职务 ” 定义为 “ 组织内的一项指派，其中雇员主要：

(i) 管理组织，或组织的部门、分部、职能或组成部分；

(ii) 监督和控制其他主管、专业或管理雇员的工作，或管理组织内的一项基本职能，或组织的部门或分部；

(iii) 如果直接监督另一名或多名雇员，则有权雇用和解雇或推荐雇用和解雇以及其他人事行动（如晋升和准假），或者如果没有直接监督其他雇员，则在组织层级内或就所管理的职能而言，在高级别上行使职能；以及

(v) 对雇员拥有权限的活动或职能的日常运营行使自由裁量权。

此外，“ 一线主管不得仅因主管的监督职责而被视为以管理职务行事，除非所监督的雇员为专业人员。 ”

本法第101(a)(44)(B)条，8 U.S.C. § 1101(a)(44)(B)，将“ 行政职务 ”定义为“ 组织内的一项指派，其中雇员主要：

(i) 指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；

(ii) 确立组织、组成部分或职能的目标和政策；

(iii) 在自由裁量决策中行使广泛的自主权；以及

(iv) 仅接受组织高层管理人员、董事会或股东的总体监督或指导。

如果人员配置水平被用作确定个人是否以管理或行政职务行事的因素，美国公民及移民服务局（USCIS）必须考虑组织的合理需求，结合组织的总体目的和发展阶段。参见本法第101(a)(44)(C)条。

二、分析

A. 一年国外受雇要求

审理主任驳回申请的部分依据是认定记录中的证据未能证明受益人在申请提交前3年内，已在符合条件的组织中连续全职工作至少1年。

_

(b)(6)

关于N-公司案

经审查，申请人未能证明受益人在相关3年期间内，已在符合条件的组织中连续受雇至少1年。

申请人称，其主张的母公司 于2000年8月至2006年11月27日期间在印度雇用受益人。记录显示，受益人于2006年12月27日以F-1非移民身份获准进入美国，于2008年10月1日获准变更为H-1B身份，是随后两份H-1B申请的受益人，并且在本申请于2015年3月27日提交时一直持续保持H-1B身份。受益人的H-1B雇主 和 与申请公司或外国雇主无主张的关系。记录显示，受益人最后一次获准进入美国是在2009年12月7日。

在驳回申请时，审理主任强调，受益人在本申请提交前3年内的任何期间均未受雇于该外国实体，事实上在本申请提交前的8年内未为所主张的外国符合条件的组织工作过。

申请人援引本法第101(a)(15)(L)条和8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)的一部分，以支持其主张，即USCIS应考察受益人获准进入美国之前的3年期间：

[受]益人申请入境美国发生在2006年末，随后他获准入境。所提交的证据（USCIS未质疑）证明受益人在2000年8月至2006年11月期间为符合条件的组织工作。因此，在[受]益人申请入境美国之前，他为符合条件的组织工作了超过6年，足以证明该标准已得到确立。

按照对法条和法规的通常文义解读，USCIS将法律定性为“ 雇佣必须在提交当前申请前三年内发生 ”，这与法条、法规及国会意图不一致。此外，这也与法条和法规通常文义背后的理论不一致。法律的通常文义允许出现本案申请这样的情形，即雇员可能来到美国一段时间，之后发展出额外技能或教育背景，从而使受益人的前雇主能够重新雇用该受益人并利用美国的法律。

我们不同意申请人的主张，即USCIS在裁定受益人是否满足1年境外雇佣要求时，应当越过受益人2006年12月入境美国以及随后超过8年的停留不予考虑。

如前所述，法条的措辞表明，在裁定受益人是否在境外为合格实体连续全职工作1年时，作为参考点的相关3年期间是“ 其申请入境美国之前的 ”3年。《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条。然而，该法条对于已经以其他非移民类别获准入境美国的受益人未作规定。

8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)的法规明确要求，以I-129表提交的个人申请必须附有证据，证明受益人“ 在提交申请之前的3年内，已在境外为合格组织连续全职工作至少1年 ”。“ 公司内部调职人员 ”的定义也表明，如果受益人在其“ 申请入境美国 ”之前的3年内，已由合格组织在境外连续雇佣1年，则该受益人可能有资格获得L-1类别。8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)(A)。

当“ 公司内部调职人员 ”的定义与8 C.F.R. § 214.2(l)(3)的法规及《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条一并解释时，“ 其申请入境美国之前的 ”一语指的是其入境或多次入境系“ 为同一雇主的分支机构或其母公司、关联公司或子公司 ”或系“ 为商务或休闲目的短期赴美 ”的受益人。

因此，根据该法及法规的通常目的，USCIS不会在所有情形下都回溯至受益人作为非移民入境之前的3年期间。除非在美国的获准停留期要么短暂，要么是“ 为 ”合格雇主工作，否则该停留期将具有中断性。见52 Fed. Reg. 5738, 5742（1987年2月26日）（“ 在美国停留的时间不能计入L类别的资格 ”）。由此逻辑上可以得出，任何在美国超过2年的不合格停留期都将使受益人无法满足8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)的“ 三分之一 ”要求。

《移民与国籍法》第101(a)(15)(L)条和8 C.F.R. § 214.2(l)的主要着眼点在于受益人与同一国际合格组织在美国的雇佣关系的连续性。法条所确立的3年窗口确保在同一组织内的雇佣不会出现重大中断，并符合该非移民类别的目的。允许曾在组织之外工作数年的雇员“ 调动 ”，将违背国会的意图，即国际企业将仅利用该非移民类别将其外国高管、经理和专业知识雇员临时调往其美国运营机构。

本案受益人在提交申请时已在美国上大学并为无关的美国雇主工作超过8年。基于上述理由，我们认为法条和法规支持如下认定：只有在美国为外国雇主的 branch、子公司、关联公司或母公司工作的时间才

(b)(6)

Matter of N- Inc.

被视为非中断性。在此，申请人提交申请时，其与外国实体的雇佣关系终止已超过8年。

因此，我们认为受益人作为F-1非移民学生以及作为无关雇主的H-1B临时工人的停留期具有中断性。由于他在美国停留的时间均未用于为合格组织工作，我们必须审视提交申请之前的3年期间，而不会调整或回溯至其作为F-1学生入境之前的期间。申请人未能证明受益人在提交申请之前的3年内已在境外为合格实体全职、连续工作1年。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(iii)。

B. 以管理或行政身份从事的境外雇佣

除认定受益人不满足1年境外雇佣要求外，审理主任还认定，即使申请人已证明受益人在提交申请之前的3年内有1年境外雇佣，其雇佣也不是以管理或行政身份进行的。

经审查申请及证据，包括申请人的书面论证意见和上诉时提交的证据，我们认定该证据不能证明外国实体以管理或行政身份雇佣了受益人。

在审查受益人的管理或行政身份时，我们首先审查申请人对工作职责的描述。见8 C.F.R. § 214.2(l)(3)(ii)。行政和管理身份的定义有两个部分。第一，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, Inc. v. INS, 940 F.2d 1533 (Table), 1991 WL 144470（第九巡回法院，1991年7月30日）。第二，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。见，例如，Family Inc. v. USCIS, 469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院，2006年）；Champion World, Inc., 940 F.2d at 1533。

此外，除所要求的工作职责描述外，USCIS在审查受益人声称的管理或行政身份时还审查全部记录，包括公司组织结构、受益人下属雇员的职责、是否有其他雇员使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

为支持申请，申请人提供了一封来自外国实体的信函，由一名[已隐去]签署，该人陈述公司雇佣受益人担任其执行营销官，负责以下职责：

Matter of N- Inc.

1. 规划、指导和评估商业、工业、批发及其他非零售机构中销售部门的活动。
2. 定期编制营销报告。
3. 为公司产品做广告，并指导和评估商业、工业、批发及其他非零售机构中销售部门的活动。
4. 发起市场研究并分析其发现。
5. 维护工业场所、经销商场所和零售网点所有营销的记录。
6. 协助产品开发并评估营销策略。
7. 为产品和服务建立分销网络，实施传播策略和信息项目，宣传活动和事件。

虽然这些职责表明受益人可能对规划或管理销售活动拥有某些权限，但该描述过于笼统，不足以证明受益人主要从事与公司销售和营销职能相关的管理或行政职责。该描述缺乏关于受益人规划和指导部门及活动职责的具体细节，缺乏关于其制定或实施策略的信息，也未反映受益人在履行职责时监督任何下属人员。关于受益人雇佣身份的空泛断言不足以证明。仅仅重复法条或法规的措辞不能满足申请人的举证责任。Fedin Bros. Co., Ltd. v. Sava, 724 F. Supp. 1103, 1108（E.D.N.Y. 1989年），aff'd, 905 F.2d 41（第二巡回法院，1990年）；Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at *5（S.D.N.Y.）。

（

此外，职位描述包含若干职责，在无进一步解释的情况下，这些职责似乎是不符合资格的销售、营销和行政事务，例如编制营销报告、为公司产品做广告、发起和分析市场研究、维护公司记录、协助产品开发以及宣传活动和事件。受益人是否为管理或行政雇员，取决于申请人是否已履行其举证责任，证明其职责“主要”是管理或行政性质的。参见该法第10l(a)(44)(A)和(B)条。在此，申请人未记录受益人如何在符合资格与不符合资格的职责之间分配时间。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，该职责清单过于笼统，未提供足够细节以确定受益人的职责是否主要为管理或行政性质。审理主任要求提供受益人管理或行政职责的更详细描述、其在具体任务上花费的时间百分比，以及外国实体的详细组织结构图，标明受益人的职位及其监督的任何雇员的姓名、职务、职责、教育水平和薪资。

(b)(6)

}.fatter of N- Inc.

作为回应，申请人重新提交了 信函，且未提供有关受益人工作职责的进一步信息。因此，基于当前记录，我们无法确定所主张的管理职责是否构成受益人职责的大部分，或受益人是否主要履行与外国实体产品的营销和销售相关的、不符合资格的行政或运营职责。尽管审理主任明确要求提供此信息，但外国实体对受益人工作职责的描述并未确立管理性质职责所占比例，以及实际非管理性质职责所占比例。参见Republic ofTranskei v. INS, 923 F.2d 175, 177 (D.C. Cir. 1991)。

此外，在审查全部证据时，尽管审理主任明确要求提供此证据，记录中不包含有关受益人在国外受雇期间外国实体人员配置水平或组织结构的任何信息。作为对补件通知的回应，申请人提供了一份日期为“ 11-05-2015 ”的雇员名单，其中提供了截至该日期的雇员姓名、职务、薪资和职责。1 申请人未提供所要求的相关时间段内外国实体人员配置水平或结构的证据。因此，记录未显示该外国公司实际设有“ 销售部门 ”，或有任何下属销售或营销人员支持受益人所主张的管理或行政职位。

在上诉中，申请人提及 信函并称“ 很难想象信中列出的职责在性质上不是行政性的，因为所列职责本身带有行政性质。 ”其进一步主张“ 要求一名行政人员提供另一名行政人员职责的‘ 足够细节 ’信函是自相矛盾的。 ”

我们再次强调，仅仅复述受益人模糊的工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的；法规要求详细描述受益人的日常工作职责。申请人未提供受益人在日常工作中活动的任何细节或解释。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fed in Bros. supra, 724 F. Supp. at 1108, a.ff'd, 905 F .2d 41 (2d. Cir. 1990)。个人不会仅因拥有行政头衔而被视为该法意义上的行政人员。

申请人的无支持陈述权重非常有限，通常不足以履行其举证责任。参见Afatter of So.ffici, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm'r 1998)（引用Afatter of Treasure Craft of Cal., 14 I&N Dec. 190 (Reg'l Comm'r 1972)）；另见Matter of Chmvathe, 25 l&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。参见Matter ofChmvathe, 25 I&N Dec. at 376。在此，申请人关于受益人在国外受雇于符合资格的管理或行政职位的声称，完全依赖于一份包含若干非管理职责的笼统职位描述。

1 2015年雇员名单包括一名总裁、一名经理、一名主管、两名工人和一名会计；该公司似乎未雇用任何人担任受益人原“ 执行营销官 ”职位，也未雇用任何销售和营销人员。

(b)(6)

Matter ofN- Inc.

因此，基于上述缺陷，申请人未确立受益人在外国实体的雇佣属于管理或行政性质。

C. 在美国以管理或行政身份受雇

审理主任还基于以下认定驳回了申请：申请人未确立受益人将在美国以管理或行政身份受雇。申请人不主张受益人将以管理身份受雇。因此，我们将分析限于受益人是否将以行政身份受雇。

在审查申请和记录证据（包括为支持上诉而提交的材料）后，我们认定申请人未确立受益人将在美国以行政身份受雇。

在审查受益人的管理或行政身份时，我们首先审查申请人对工作职责的描述。参见8 C.F.R. § 214.2(1)(3)(ii)。

为支持申请，申请人提交了一份工作录用信，表明该公司在 俄克拉荷马州经营加油站和便利店，计划在受益人的领导下扩展至俄克拉荷马州和德克萨斯州的其他地区。其将受益人拟任首席执行主任的职责描述如下：

1. 评估我们的产品线、预算、支出，并提供利润/亏损预测；8%
2. 就公司目标、投资项目和人员配置向公司注册会计师提供指导；2%
3. 立即将当前扩张想法付诸实践，包括扩展至德克萨斯州北部和西北部，以及俄克拉荷马州西部和西南部；20%
4. 发展与当前和潜在投资者、银行管理层和领导人员以及社区组织的关系并参加会议；15%
5. 与当地商会、领导层和社区服务组织（如
学校及其他社区活动和规划组织）建立社区联系；5%
6. 参加慈善、筹款和业务发展研讨会、活动以及商业教育研讨会；5%
7. 研究新开发项目；8%
8. 为广告牌、电视和广播广告选择并聘用广告和营销机构；8%
9. 为开发项目选择并聘用承包商；2%
10. 前往工地确保及时高效生产；1%
11. 协调营销活动，例如参与当地活动和事务；3~1J

12. 每月及首席执行主任与所有权讨论的其他时间向[外国实体]所有权报告，并向顾问提供信息；3%
13. 汇编我们的服务和产品数据，并将数据转化为可行的营销计划；3%
14. 审查商店经理提交的销售人员报告，并通过电话会议和面对面会议建议和指导管理层；4%
15. 每半月评估公司管理层，包括根据需要酌情终止和启动；3%以及，
16. 制定公司目标和政策，以确保[外国实体]和[申请人]的方向、范围和连续性。10%

管理身份和行政身份的定义各有两个部分。首先，申请人必须证明受益人将履行某些高层职责。Champion World, supra, 940 F.2d 1533。其次，申请人必须证明受益人将主要从事管理或行政职责，而非与申请人的其他雇员一起从事普通运营活动。参见Family Inc., supra, 469 F.3d at 1316；Champion World, 940 F.2d 1533。

在此，申请人指出受益人将负责申请公司的整体管理，并监督其扩展至其他地点。然而，申请人未提供关于受益人拟议日常职责的充分细节，以证明该等职责将主要为行政性质。例如，申请人称受益人将把20%的时间用于“ 将当前扩展计划付诸实践 ”，但未描述其为推进这些计划将履行的实际行政任务，也未提交商业计划或其他提供计划扩展或当前规划和投资阶段细节的信息。同样，申请人称其将花费10%的时间制定公司目标和政策，但未进一步解释这一宽泛职责或指明其将实施的目标和政策。具体细节是判断受益人职责主要属行政还是管理性质的重要指标；否则，满足定义就只是重述法规而已。Fedin Bros., supra, 724 F. Supp. at 1108, aff'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。

此外，受益人的若干职责在缺乏进一步具体细节的情况下，似乎涉及研究、分析和营销任务，而非行政级别任务。例如，申请人指出受益人将评估产品线、预算和支出，研究新开发项目，汇编服务和产品数据并将该数据转化为营销计划，协调营销活动，参与当地活动和职能，以及与广告和营销机构合作。这些非行政职责占受益人另外30%的时间。尽管审理主任指出了所提交职位描述的缺陷，并提供了机会让申请人补充记录以证明受益人将以行政身份受雇，但申请人未针对审理主任的要求提交额外证据，而只是称其已

(b)(6)

Matter of N- Inc.

提供了“ 关于职责以及[受益人]以行政身份工作的需要的证明性解释 ”。

总体而言，尽管申请人提供了一份职责清单，列明了各宽泛职责领域所占时间百分比，但清单中过度模糊和不合格职责的组合使我们无法仅凭职位描述就认定受益人的实际职责将主要为行政性质。

除所需的职位职责描述外，USCIS在审查受益人主张的管理或行政能力时，会审查记录的整体情况，包括公司组织结构、受益人下属员工的职责、是否有其他员工使受益人免于履行运营职责、业务性质，以及任何有助于理解受益人实际职责和在业务中角色的其他因素。

提交申请时，申请人提交了一份拟议组织结构图，描绘了受益人在公司层级中的拟议职位。该图显示，作为首席执行官，受益人将向所有者 汇报，并监督一个行政助理职位（目前空缺）以及公司签约的注册会计师。该图还描绘了门店员工，并列明两名门店经理（ 和 ），他们监督共五名收银员。作为向其员工支付工资的证据，申请人提供了截至2015年1月31日期间的工资单，该期间似乎为一周工资期。申请人记录了向组织结构图上所列五名收银员中四人的付款，以及向四名未出现在图上的兼职员工的付款。在收到工资的四名收银员中，一人工作了21小时，两人工作了25小时，一人工作了39小时。申请人未提供向门店经理或图上所列第五名收银员支付工资的证据。如前所述，申请人拒绝针对RFE提交与受益人拟议美国雇佣有关的额外证据，而审理主任在该RFE中曾要求提供关于受益人职责以及申请人人员配置和结构的额外证据。

基于所提交的有限证据，申请人已证明其雇佣了一名全职和三名兼职收银员，但未证明该等员工将如何使受益人免于参与申请人现有加油站和便利店日常运营，或支持其以行政身份受雇。申请人未提交证据证明其雇佣 或 作为其门店经理，也未以其他方式充分佐证其组织结构图中提供的信息。申请人无支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任，尤其是在相关证明性文件本可合理获得时。See Matter of Soffici, 22 I&N Dec. 158, 165 (Comm'r 1998) (citing Matter of Treasure Craft of Cal., 14 I&N Dec. 190 (Reg'l Comm'r 1972)); see also Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人必须以相关、具有证明力且可信的证据支持其主张。See Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

II

(b)(6)

Matter of N- Inc.

“ 行政能力 ” 一词的法定定义侧重于个人在复杂组织结构（包括组织的主要组成部分或职能）中的高位，以及该人指导组织的权力。《法案》第101(a)(44)(B)条。根据该法，受益人必须有能力 “ 指导管理层 ” 并 “ 制定该组织的目标和政策 ” 。该定义固有要求组织必须有一层下属管理人员供受益人指导，且这些管理人员必须主要关注组织的宽泛目标和政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因拥有行政头衔或仅因作为所有者或唯一管理人员 “ 指导 ” 企业而被视为该法意义上的行政人员。受益人还必须行使 “ 广泛的自由裁量决策权 ” ，且仅接受 “ 来自组织高层行政人员、董事会或股东的总体监督或指导。 ” Id.

在此，尽管受益人的职位名称为 “ 首席执行官 ” ，但记录未包含关于其实际拟议工作职责的充分信息、申请人计划扩展的文件，或截至提交申请之日公司人员配置和结构的证据。没有这些信息，我们无法认定受益人将主要关注组织的宽泛目标和政策，而非企业的日常运营。

基于上述缺陷，申请人未证明受益人将以行政身份在美国受雇。

D. 合格关系

尽管审理主任的决定未涉及，但记录中的证据不支持申请人关于其与受益人的外国雇主具有合格关系的主张。为根据《法案》和法规确立 “ 合格关系 ” ，申请人必须证明受益人的外国雇主和拟议美国雇主是同一雇主（即拥有 “ 分支 ” 办公室的同一实体），或作为 “ 母子公司 ” 或 “ 关联公司 ” 相关联。See section 101(a)(15)(L) of the Act; see also 8 C.F.R. § 214.2(l)(1)(ii)（提供 “ 母公司 ” 、 “ 分支 ” 、 “ 子公司 ” 和 “ 关联公司 ” 等术语的定义）。

在I-129表格上，申请人称其是外国实体的全资子公司。在其支持信中，申请人解释称，外国实体于2015年3月25日购买了该公司全部1000股股份，且在该日期之前，公司由四名个人股东等额拥有： 和 。然而，申请人未充分记录这一所有权变更。

记录中相关部分包含以下证据：

1. 和 （卖方）与 （买方）之间的股票购买协议，表明卖方拥有并同意出售

(b)(6)

Matter of N- Inc.

2015年3月25日，将公司全部1000股股票转让给该外国实体，以换取70,000美元；
2. 申请人的第1号股票证书，显示2015年3月25日向 发行500股并于该日转让给 ；
3. 申请人的第2号股票证书，显示2015年3月25日向 发行500股并于该日转让给 ；
4. 由 即所称的 所有人从其美国银行账户于2015年3月25日签发的两张支票副本，显示其于2015年3月25日向 和 各支付了35,000美元；
5. 申请人2012年至2014年度的IRS 1120-S表格（S型公司美国所得税申报表）副本，显示申请人有四名股东： 和 和
6. 和 的宣誓书，表明他们在2015年3月25日之前已放弃在申请公司的所有权权益。

经审查全部证据，申请人未能证明 和 在股票购买协议签署时拥有公司100%的股份，这使得申请人关于全部1000股已出售给该外国实体的主张受到质疑。证据显示，截至2014年12月31日，申请公司由四名个人股东拥有。虽然 和 表明他们在2015年3月25日之前已消灭其所有权权益，但申请人未提交这些股票交易的佐证证据或任何显示其所有权权益事实上已转让给 和 的文件。此外，申请人未解释为何迄今签发的唯一股票证书是在所称股票购买之日签发的，即公司成立近5年之后。

此外，虽然申请人声称 是 的当前所有人和业主，且有部分次要证据支持该主张（具体而言，该外国实体2012年的租赁协议），但记录中还包含证据显示该外国实体于2003年设立为由 拥有的独资企业。记录中不包含指明 为当前业主的印度政府官方登记文件。申请人未经支持的陈述权重非常有限，通常不足以承担其举证责任。见 Matter of Soffici, 22 I&N Dec. at 165（引用 Matter of Treasure Craft of Cal., 14 I&N Dec. 190 (Reg'l Comm'r 1972)）；另见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。申请人必须以相关、有证明力且可信的证据支持其主张。见 Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. at 376。

基于这些缺陷和不一致之处，我们无法认定申请人与受益人的外国雇主之间存在合格关系。基于这一额外理由，该申请不能获批。
~.

III. 结论

基于上述理由，该申请将被拒绝，上诉被驳回，每一项均被视为本决定的独立且替代性依据。在签证申请程序中，证明符合所寻求福利资格的责任仍由申请人承担。该法第291条，8 U.S.C. § 1361。在此，该责任未被履行。

命令：上诉被驳回。

引用为 Matter of N- Inc., ID# 106321 (AAO Jan. 18, 2017)