JUL022024_01B6203 · EB-3技术工人 · 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：31415602 日期：2024年7月2日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（技术工人）

申请人是一家干洗企业，寻求雇用受益人担任裁缝。该公司请求将其归类为就业类第三优先（EB-3）移民签证类别下的“技术工人”。见《移民与国籍法》（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。美国企业可在该类别下担保非公民获得永久居留权，以从事要求至少两年培训或经验的工作。本法第203(b)(3)(A)(i)条。

在最初批准该申请后，内布拉斯加服务中心的审理主任撤销了该申请的批准。审理主任认定，在批准时，申请人未证明其要求雇用受益人担任所提供工作的必要意图，也未证明受益人满足该工作的最低经验要求。在上诉中，我们在认定审理主任决定及此前撤销意向通知（NOIR）存在错误后，将事项发回重审。见In Re: 20633721（AAO 2022年10月13日）。

发回重审后，审理主任发出了新的NOIR，并最终以相同理由再次撤销了该申请的批准。审理主任还认定，该公司未证明其支付所提供工资的必要能力，并认定该公司和受益人均故意虚假陈述重大事实。在上诉中，申请人主张审理主任误解并忽视了证据。

在这些撤销程序中，申请人负有以优势证据证明其符合所请求福利资格的责任。Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 589（BIA 1988）。经行使重新审查的上诉审查权，见Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2（AAO 2015），我们认定申请人未证明其雇用受益人担任所提供工作的意图、受益人满足所提供工作的最低经验要求，或该公司支付所提供工资的能力。因此，我们将驳回上诉。

一、法律

作为技术工人的移民通常遵循三步程序。首先，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的认证，证明：没有足够的美国

工人能够、愿意、合格并可从事所提供的工作；且非公民在该工作中的永久就业不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。本法第212(a)(5)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)(A)(i)。

其次，雇主必须向美国公民及移民服务局（USCIS）提交经批准的劳工证及移民签证申请。本法第204(a)(1)(F)条，8 U.S.C. § 1154(a)(1)(F)。除其他事项外，USCIS确定非公民受益人是否满足DOL认证职位的要求及所请求的移民签证类别。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(D)、(4)。

最后，如果USCIS批准申请，受益人可在国外申请移民签证，或在符合条件时在美国调整身份。见本法第245(a)条，8 U.S.C. § 1255(a)。

然而，在受益人获得永久居留权之前“ 任何时候 ”，USCIS可“ 基于良好和充分理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155；Nouritajer v. Jaddou, 18 F.4th 85, 88（2d Cir. 2021）。如有记录支持，申请的错误批准可构成撤销的理由。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 590。

如果在NOIR发出时，未解释且未反驳的记录本应导致申请被拒，USCIS可适当发出NOIR。Matter of Estime, 19 I&N Dec. 450, 451（BIA 1987）。如果申请人未及时回应NOIR，或回应未克服所列撤销理由，USCIS可撤销申请的批准。Id. at 452。

二、分析

A. 雇用受益人担任所提供工作的意图

企业如果“ 希望并打算在美国境内雇用[非公民] ”，可提交移民签证申请。本法第204(a)(1)(F)条。申请人必须打算按照随附劳工证的条款和条件雇用受益人。见Matter of Izdebska, 12 I&N Dec. 54, 55（Reg'l Comm'r 1966）（确认申请被拒，因为与随附劳工证相反，申请人无意以全职住家方式雇用受益人担任家政工人）。

在本申请及随附劳工证中，申请人证明其意图永久雇用受益人从事定制裁缝的全职工作。1 劳工证载明，所提供工作要求两年该工作经验，年薪为28,496美元。

审理主任最新的NOIR指出，受益人的配偶在距申请人企业约25英里处拥有一家干洗企业。受益人配偶的企业为申请人总裁/唯一股东之配偶申请了与提供给受益人的相同工作。两个所提供工作具有相同的职称、职责、要求和所提供的工资。NOIR称：

1 在表格I-140（外籍工人移民申请）上，申请人将所提供工作列为“ 修改裁缝 ”。但我们将以劳工证上载明的职称“ 定制裁缝 ”指称该工作。

“这两对夫妇未解释为何他们自己的企业会在另一地点为另一人申请相同职位并支付工资。”

NOIR进一步指出，2020年10月，USCIS官员走访了这两家干洗企业。据称，官员发现受益人和申请人总裁的配偶分别在各自配偶的企业工作，而非在其申请人的工作场所工作。申请人的信函及其劳工证称，该公司自2015年7月起全职雇用受益人从事所提供工作。2

审理主任适当发出了NOIR。两家干洗店为彼此配偶担保相同职位，表明申请人并非真正需要受益人的服务，且这些企业仅为移民目的担保这些非公民。此外，申请人称自申请提交之前起一直全职雇用受益人从事所提供工作。因此，USCIS官员发现受益人在其配偶企业工作，使人们对申请人的可信度及其雇用她从事所提供工作的意图产生怀疑。因此，在NOIR发出时，未解释且未反驳的记录本应导致申请因未证明雇用受益人从事所提供工作的意图而被拒。见Matter of Estime, 19 I&N Dec. at 451。

在上诉中，申请人的总裁否认在受益人配偶企业发现受益人使人们对申请人的可信度或其在她获得永久居留权后雇用她从事所提供工作的意图产生怀疑。该总裁主张，在USCIS官员走访其企业时，COVID-19疫情迫使她减少了受益人的工时。该企业2020年联邦所得税记录副本显示收入和支付工资大幅下降。该总裁称：

2020年，[新冠]疫情摧毁了我的企业，修改工作的需求急剧下降；我别无选择，只能将[受益人]的就业从全职改为兼职。2020年10月27日USCIS官员进行工作场所走访时，[受益人]恰好休息，待在她丈夫的工作场所。

申请人的总裁还主张，该企业需要雇用一名新裁缝，因为她的配偶缺乏必要技能。该总裁称：

2015年，我一直在寻找一名技术工人，其专长是更换拉链、纽扣、锁边和修补破洞。尽管我的丈夫[另一家干洗企业的受益人]也是一名修改裁缝，但他拥有不同的专长技能，如缝裤边、裙子、连衣裙和缩短袖子。

该总裁还称，受益人的“专长”帮助申请人扩展了业务。

2 受益人在非公民获得永久居留权之前无需为其申请人从事所提供工作。见，例如，Matter of Rajah, 25 I&N Dec. 127, 132（BIA 2009）（“[非公民]无需在调整身份之前已受雇于认证雇主。”）。然而，本案中申请人声称自申请提交之前起一直全职雇用受益人从事所提供工作。因此，发现她在其配偶企业工作使人们对申请人的可信度及其雇用她从事所提供工作的意图产生怀疑。

该公司称，其基于受益人在更换拉链、纽扣和锁边破洞方面的技能而雇用她。然而，NOIR指出，劳工证和该公司最初的支持信均未表明所提供工作需要这些技能。

申请人表示，其提供了“ 一份裁缝的通用职位描述，希望吸引更多申请人。如果招聘文件具体包含过于详细的职位描述，申请人知道申请人池将受到显著影响。 ”申请人还表示，根据律师的建议，其提供了一份宽泛的职位描述，以避免劳工部认定其将职位“ 定制 ”为受益人的资格。参见，例如，Matter of Synechron, 2022-PER-00152, *3 (BALCA May 20, 2024)（引文省略）（解释使用劳工部特定职业准备水平“ 以确保职位要求是针对职位而定制的，而不是针对[非公民]的资历 ”）。

正如审理主任所承认的，COVID-19大流行的影响减少了许多美国公司的业务。此外，在2020年10月向USCIS官员作出的宣誓声明中，受益人和申请人的总裁表示，由于大流行，她每周为申请人兼职工作两到三天。因此，我们接受申请人的解释，并有其联邦所得税申报表支持，即USCIS官员在2020年发现受益人在其配偶的企业工作，是因为申请人在大流行期间减少了她的工作时间。因此，官员在受益人配偶企业发现受益人并不使人们对申请人雇用她从事所提供职位的意图产生怀疑。

但记录不足以支持申请人的主张，即其使用了一份宽泛的、通用的裁缝职位描述以吸引更多职位申请人。如果所提供的职位确实需要更换拉链、纽扣和包缝孔洞的技能，申请人若在劳工证中省略这些技能，则会危及其申请。如果合格的美国工人申请了该职位，公司将无法合法地以缺乏所需技能为由取消申请人的资格，申请将被拒绝。参见，例如，Matter of Honeywell Int'l, Inc., 2016-PER-00434, **3-4 (BALCA June 27, 2018)（确认认证官的认定，即“ 所有[职位]要求……必须在申请表上明确说明 ”）。此外，与申请人的主张相反，记录并未表明所提供职位的宽泛描述产生了更多申请人。该企业的招聘文件显示该职位没有申请人。因此，我们怀疑申请人是否基于受益人拥有所述技能而雇用她。我们认为更可能是公司在NOIR答复中虚假陈述了其对这些技能的需求，以解释为什么其总裁的配偶无法为企业提供裁缝服务。

审理主任还认定了申请人对所提供职位要求的故意虚假陈述。如果虚假陈述是“ 在明知其虚假的情况下故意作出的 ”，则构成故意。Matter of Valdez, 27 I&N Dec. 496, 498 (BIA 2018)（引文省略）。当虚假陈述具有“ 影响或能够影响其针对的决策机构的决定的自然倾向 ”时，该虚假陈述是实质性的。Id. 由于对非公民及其申请雇主可能产生严重consequences，我们必须“ 仔细审查 ”欺诈或实质性虚假陈述认定的事实基础。Matter of Y-G-, 20 I&N Dec. 794, 797 (BIA 1994)。

审理主任认定更换拉链、纽扣和包缝孔洞的技能“对所提供职位具有实质性”。审理主任因此得出结论，认为申请人在劳工证上省略所提供职位的职责中的这些技能，从而虚假陈述了一个实质性事实。

相反，如前所述，我们认为更可能是劳工证反映了所提供职位的真实职责，而后来在回应NOIR时，申请人虚假陈述了职位对更换拉链、纽扣和包缝孔洞技能的需求。如果职位确实需要这些技能，我们认为申请人会在劳工证上列出这些技能，以更好地取消潜在美国申请人的资格。因此，我们将撤销审理主任相反的虚假陈述认定。

尽管申请人可能虚假陈述了所提供职位对所述技能的需求，但NOIR并未基于这些事实提出其虚假陈述指控。因此，我们将不再作出进一步的虚假陈述认定。参见Matter of Arias, 19 I&N Dec. 568, 570 (BIA 1988)（指出移民局只能基于NOIR的事实指控撤销，且申请人只需回应NOIR的事实指控）。

申请人未能证明其在提交申请时具有雇用受益人从事所提供职位的必要意图。因此，我们将维持申请的拒绝。然而，记录不支持审理主任对公司的虚假陈述认定。

B. 所需经验

技术工人的申请人必须证明受益人在申请的优先日期前满足了劳工部认证的所有所提供职位要求。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(B); Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 160 (Acting Reg'l Comm'r 1977)。本申请的优先日期是2015年10月28日，即劳工部接受申请人的劳工证申请进行处理的日期。参见8 C.F.R. § 204.5(d)（解释如何确定申请的优先日期）。

在评估受益人的资格时，USCIS必须审查随附劳工证中的职位提供部分，以确定所提供职位的最低要求。USCIS既不能忽视认证条款，也不能施加未说明的要求。参见，例如，Madany v. Smith, 696 F.2d 1008, 1015 (D.C. Cir. 1983)（认定“劳工部有权设定劳工证的内容”）（原文强调）。

申请人的劳工证规定所提供职位“定制裁缝”的最低要求为“在所提供职位中”具有两年经验。就劳工证而言，“在所提供职位中”一词意味着“履行工作机会的关键职责的经验，具体为[劳工证上]列出的职责。”参见，例如，Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, *3 (BALCA Oct. 24, 2011)（引文省略）。申请人的劳工证对该职位不要求教育或培训。公司表示不接受替代职业的经验。

在劳工证上，受益人证明，截至申请优先日期2015年10月28日，她在其祖国韩国获得了超过三年的全职合格经验。她表示，那里的一家干洗店从2010年1月

至2013年2月雇用她作为定制裁缝。受益人还证明，申请人自2015年7月起雇用她从事所提供职位。

为证明合格经验，申请人必须提交受益人前任或现任雇主的信函。8 C.F.R. § 204.5(l)(3)(ii)(A)。信函必须包括雇主的名称、地址和职称，并描述受益人的经验。Id.“ 如果此类证据不可用，将考虑与[非公民]经验相关的其他文件。 ”8 C.F.R. § 204.5(g)(1)。

审理主任基于受益人经验的证据适当地寻求撤销申请的批准。在NOIR发出时，申请人尚未证明受益人具有所提供职位的最低经验。参见Matter of Estime, 19 I&N Dec. at 451（“ 在确定发出撤销意向通知的‘ 良好和充分理由 ’时，我们询问在通知发出时的记录证据，如果未解释和未反驳，是否会导致拒绝。 ”）申请包括申请人总裁2016年9月的信函，说明公司自2015年以来雇用受益人。然而，该信函并未确立她的合格经验。该信函记录的截至申请优先日期的经验不足所需的两年。

此外，劳工证雇主通常不能依赖受益人在其处获得的经验，除非他们在与所提供职位实质不同的职位中获得了该经验，或者雇主能证明培训美国工人从事该职位的不切实际性。20 C.F.R. § 656.17(i)(3)。申请人未表明其依赖受益人在其处的经验，也未证明使用该经验所需的两个条件中的任何一个。因此，公司不能依赖她在其处的经验。

与劳工证要求相反，申请人未证明受益人在“ 所提供职位中 ”的合格经验。如前所述，公司必须证明受益人在“ 所提供职位中 ”具有两年经验，即履行劳工证上列出的所提供职位职责的经验。劳工证列出了所提供职位的以下职责：“ 根据客户要求提供修改和调整，以及重新设计和调整服装尺寸。根据客户的规格和尺寸提供定制服装，高度重视服装、细节、设计和合身。 ”来自受益人据称的前外国雇主的就业证明将“ 服装的修改/重新设计/调整尺寸 ”列为其前工作职责。但是，与所提供职位的职责相反，该证明并未表明她创造了“ 根据客户的规格和尺寸提供定制服装 ”。此外，正如NOIR所指出的，来自其据称前雇主的信函不一致地陈述：“ 她的工作是专门更换拉链和包缝[孔洞]的裁缝。 ”

在上诉中，申请人承认所提供职位的职责与受益人声称的先前境外工作似乎“ 不一致 ”。但该公司表示，其列出了所提供职位的“ 最宽泛的职位描述 ”，以尽可能吸引更多美国候选人应聘该职位。

然而，通过要求“ 所提供职位 ”的经验，申请人有义务证明受益人至少具有两年履行劳工证上所列所提供职位职责的经验。参见 Matter of Symbioun Techs., Inc., 2010-PER-01422, *3。此外，该公司应当

在劳工证上列出“ 该工作机会的实际最低要求 ”。参见 20 C.F.R. § 656.17(i)(1)（“ 所描述的职位要求必须代表雇主对该工作机会的实际最低要求。 ”）因此，申请人的解释并不能免除其证明受益人具有“ 所提供职位 ”经验的责任。

此外，在认定受益人声称的合格经验证据不足时，审理主任引用了以下证据不一致之处：

1. 受益人无法立即回忆起其前雇主的名称

在发回重审时，审理主任的 NOIR 指出，USCIS 官员于 2020 年 10 月走访了受益人配偶的企业。通过韩语翻译，他们向受益人询问其声称的韩国前雇主的名称。据报告，她“ 无法提供答案 ”，直到官员向她出示了韩国雇主的雇佣证明副本。

在申请人 NOIR 回复中的一份宣誓书中，受益人表示，她没有立即提供其前外国雇主的名称，是因为在韩语中，“ 雇主 ”一词可以指企业或人。她表示，她犹豫回答是因为她不知道该提供其老板的姓名还是其工作企业的名称。

在上诉中，申请人声称受益人最初没有回忆起其前雇主的名称是“ 由于语言障碍和当时情况的压力 ”。该公司表示：“ 这不应被解释为欺骗企图，而是在压力下的短暂失误，在看到雇佣信后即已纠正。 ”

申请人在上诉中的解释与受益人的陈述不同。她并未将回答延迟归因于“ 语言障碍和当时情况的压力 ”。相反，如上所述，她证明她延迟回答是在确定是提供其老板的姓名还是企业的名称。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人解决记录中的不一致之处）；AB Discount Depot, LLC v. USCIS, No. 20-3245-cv, 2022 WL 453378, *1（2d Cir. Feb. 15, 2022）（“ [A] 申请人有义务提供可靠证据并解决记录中的任何不一致或歧义。 ”）因此，申请人未能一致地解释受益人无法立即回忆起其前雇主名称的原因，这使人对其声称的合格经验产生怀疑。

2. 受益人在其 G-325A 表格上遗漏了其声称的合格经验

NOIR 指出，受益人 2016 年 10 月的身份调整申请包含一份 G-325A 表格（履历信息）。该表格要求她列出过去五年的就业情况，如果尚未包含，则列出其最后一份境外工作。受益人声称的 2010 年 1 月至 2013 年 2 月在韩国的合格经验属于过去五年期间，且是其最后一份境外工作。但她没有在 G-325A 表格上列出该就业经历。

在申请人的 NOIR 回复中，律师主张受益人遗漏其声称的合格经验是因为“ [她][错误地]认为她必须表明其在美国的工作经历 ”。在上诉中，律师将该遗漏描述为“ 无意的疏忽 ”。

然而，律师的主张不构成证据。参见，例如，Matter of S-M-, 22 I&N Dec. 49, 51（BIA 1998）（“ [B]rief、动议或上诉通知中的陈述不是证据，因此不具有任何证据权重。 ”）申请人必须以宣誓书、声明或其他书面证据佐证律师的主张。因此，该公司未能充分解释受益人为何在其 G-325A 表格上遗漏其声称的合格经验。

3. 受益人在签证申请上遗漏其声称的就业经历

如前所述，劳工证和受益人的经验证明表明她于 2010 年 1 月 17 日至 2013 年 2 月 18 日在韩国就业。然而，NOIR 指出，在 2013 年 2 月 7 日和 2013 年 6 月 5 日的美国非移民签证申请上，受益人将其“ 主要职业 ”列为“ 家庭主妇 ”。此外，当申请表询问“ [您]以前是否曾受雇？ ”时，她回答“ 否 ”。

在其 NOIR 回复中，申请人表示，在韩国文化中，支付现金的工作不被视为“ 主要职业 ”，因为“ 主要职业 ”需要纳税证明。“ 受益人认为她的裁缝工作不是主要职业，因为她是现金支付报酬的。 ”在上诉中，申请人重申了这一解释，称：“ 这种文化背景，加上语言障碍，导致产生了误解，认为她的裁缝工作无需申报，因为在传统意义上它不被视为‘ 主要职业 ’。 ”

记录中缺乏独立、客观的证据佐证所声称的对韩语“ 主要职业 ”一词的解释。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591。因此，该公司未能解决受益人为何在其美国非移民签证申请上遗漏其合格经验的问题。

审理主任还认定受益人在申请中故意虚假陈述其先前的境外经验。3 申请人未能充分解释受益人为何在其他移民相关表格上遗漏其声称的合格经验。但她提交了其声称的前雇主的经验证明。因此，记录不足以表明她是在本申请中还是在其他移民相关表格上虚假陈述了其声称的合格经验。因此，我们认定记录不足以支持审理主任关于受益人在本申请中虚假陈述其声称的合格经验的认定。因此，我们将撤销审理主任决定中的该部分。

申请人未能证明受益人具备所提供职位的合格经验。基于这一额外理由，我们将维持申请的撤销。但记录不足以支持审理主任对受益人作出的虚假陈述认定。

3 审理主任在这些程序中的虚假陈述裁定是一项“ 事实认定 ”，而非可入境性裁定。申请程序不是审议受益人可入境性的适当场所。Matter of O-, 8 I&N Dec. 295, 296-97（BIA 1959）。然而，USCIS 的决定应包含对案件中出现的任何重大法律或事实问题的具体认定和结论，包括欺诈或重大虚假陈述的认定。参见 8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)；另参见 5 U.S.C. § 557(c)。因此，在我们于本决定中作出事实认定后，USCIS 或其他机构可在单独程序中审议受益人的可入境性。

C. 支付所提供工资的能力

申请人必须证明其自申请优先日起持续有能力支付所提供职位的所提供工资。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。支付能力的证据必须包括年度报告、联邦纳税申报表或经审计财务报表的副本。同上。

在确定支付能力时，USCIS 审查申请人是否自申请优先日所在年度起每年向受益人支付全额所提供工资。参见 6 USCIS Policy Manual E.(4)(C)(1), www.uscis.gov/policy-manual。如果申请人未每年向受益人支付全额所提供工资或完全未向受益人支付工资，USCIS 将考虑该企业产生的年度净收入或净流动资产是否足以支付所提供工资与已支付工资之间的任何差额。同上 at E.(4)(C)(2)。如果净收入和净流动资产不足，该机构可考虑影响申请人支付所提供工资能力的其他因素。参见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15（Reg'l Comm'r 1967）。4

申请人的劳工证载明所提供职位（定制裁缝）的所提供工资为每年 28,496 美元。如前所述，申请的优先日为 2015 年 10 月 28 日。

USCIS 于 2016 年 11 月 15 日批准了该申请。因此，申请人必须证明其在 2015 年（申请优先日所在年度）和 2016 年有能力支付所提供工资。

申请人表示其自 2015 年起雇用受益人从事所提供职位。该公司提交了她的 IRS W-2 表格（税收和工资报表）副本以及州季度工资税申报表，显示该公司当年共向她支付了 30,000 美元。该金额超过每年所提供工资 28,496 美元。因此，审理主任认定该公司已证明其在 2015 年有能力支付所提供工资。

然而，我们此前的上诉决定对申请人所称于2015年向受益人支付的款项提出了质疑。她在劳工证上证明其于2015年7月1日开始为公司工作。我们指出，公司未解释为何她在2015年仅工作半年却获得了超过所提供职位年度承诺工资的款项。此外，申请人2015年联邦所得税申报表载明该公司当年支付的工资和薪金总额为42,707美元。但州税务文件显示该公司当年支付的总工资为68,498.40美元。

由于存在未解决的不一致之处，我们撤销了审理主任关于申请人支付承诺工资能力的认定，并将此事项发回重审。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591（要求申请人以指向事实真相的独立、客观证据解决记录中的不一致之处）。在发回重审后，审理主任最新的NOIR将我们的上诉认定告知了申请人，并要求该公司解释差异并提交IRS税务记录。

4 联邦法院已支持USCIS确定申请人支付承诺工资能力的方法。参见，例如，River St. Donuts, Inc. v. Napolitano, 558 F.3d 111, 118 (1st Cir. 2009)；Just Bagels Mfg., Inc. v. Mayorkas, 900 F. Supp. 2d 363, 373-76 (S.D.N.Y. 2012)。

申请人对NOTR的回复称，受益人于2015年5月开始为公司工作，而非2015年7月，并完成了一段未获报酬的“试用期”。该公司表示，一旦她完成试用期，便追溯支付其试用期工资以及当年额外工作时间的加班工资。

申请人还称，我们对其2015年支付的总工资分析有误。该公司表示，联邦所得税申报表上的42,707美元工资和薪金数字不包括其总裁的工资，该申报表将总裁工资单独列为“高管薪酬”。该公司称，州税务文件上的金额包含其25,250美元的薪酬。申请人还称，按照NOTR的要求，其申请了IRS税务记录，但尚未收到2020年之前的记录。

审理主任认定，记录缺乏充分、可信的证据以证明申请人有能力在2015年支付承诺工资。审理主任指出，尽管该公司似乎已解释了其当年支付的总工资中的差异，但其在州税务文件和联邦税务文件上的总工资支付金额不一致。该公司2015年联邦所得税申报表显示其支付了70,957美元的高管薪酬和工资。但该公司的州税务文件显示其当年支付的总薪酬为68,498.40美元，相差1,458.60美元。

审理主任还对受益人的工资提出质疑。审理主任指出，受益人2015年收到的30,000美元超过了申请人任何其他雇员的年工资，并认定其裁缝服务相对于申请人的“主要”干洗服务而言是“次要的”。审理主任称：“USCIS不相信受益人从事次要服务6个月（即使含加班工资）所获工资会高于任何其他雇员，包括总裁。”审理主任还认定，在没有申请人2015年税务记录和受益人2015年W-2表的情况下，USCIS无法可靠地确定该公司2015年的支付能力。

我们不会考虑审理主任关于申请人2015年向受益人支付的工资高于任何其他雇员的认定。NOIR未包含该事实指控，也未列出支持该指控的证据。因此，申请人没有机会对该指控作出回应。参见 Matter of Arias, 19 I&N Dec. at 570（指出移民局只能以NOIR中的事实指控作为撤销的依据，申请人只需对NOIR中的事实指控作出回应）。

此外，审理主任不当期望申请人提交其向受益人签发的2015年W-2表的IRS税务记录。我们此前的上诉决定和最新的NOIR均未明确要求提供2015年或任何其他年份的W-2表税务记录。申请人合理地将NOIR的税务记录请求理解为对联邦所得税申报表税务记录的请求。因此，我们不认为该公司应当提交W-2表税务记录。参见 Matter of Arias, 19 I&N Dec. at 570。

申请人已充分解释了我们在其2015年总工资支付方面所指称的差异。我们承认，我们忽略了将该公司总裁的高管薪酬计入其2015年联邦所得税申报表所列的总薪酬中。该公司的联邦季度工资税副本显示其当年支付的总工资为68,498.40美元，与其州税务文件上的金额一致。因此，优势证据表明申请人2015年支付的总工资为68,498.40美元。我们认为该公司2015年联邦所得税申报表上1,458.60美元的差异

公司的2015年联邦所得税申报表属于轻微错误，并认定该公司该年度的联邦所得税申报表在其他方面可靠。

尽管如此，记录支持审理主任的认定，即申请人未能证明其有能力在2015年支付承诺工资。该公司未能充分佐证其关于受益人尽管未工作满全年却在2015年赚取30,000美元的解释。该公司的州季度工资税副本佐证了其在2015年收到30,000美元——当年第三季度17,499美元，第四季度12,501美元。但该公司未证明其当年据称向她支付的加班工资，也未说明此类工资记录无法提供。因此，申请人未能解决关于其据称有能力支付所提供职位承诺工资的所有不一致之处。

审理主任还认定申请人“伪造了2015年的财务文件”。然而，记录不足以支持该认定。如上所述，该公司指出了我们错误地排除了其2015年的高管薪酬。其联邦工资税申报表和州税务申报表的副本确认其当年支付的总工资为68,498.40美元。我们不认为该公司2015年联邦所得税申报表上所列的70,957美元金额足以构成支持审理主任关于故意虚假陈述重大事实认定的差异。因此，我们将撤销该认定。

申请人未能充分证明其有能力在2015年——即申请优先日期所在年份——支付所提供职位的承诺工资。因此，我们也将基于此理由维持申请的撤销。然而，记录不支持审理主任关于申请人通过提交虚假财务文件重大虚假陈述重大事实的认定。

III. 结论

记录不支持审理主任的虚假陈述认定。但申请人未能充分证明：其雇用受益人担任所提供职位的意图；受益人满足该职位的最低经验要求；或该公司支付承诺工资的能力。因此，我们将维持对申请批准的撤销。

命令：上诉被驳回。