SEP122022_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：22516857 日期：2022年9月12日

对内布拉斯加服务中心决定的上诉

表格 I-140，技术工人移民申请

申请人是一家餐饮企业，寻求聘用受益人担任外国特殊菜系厨师。申请人请求将受益人归类为第三优先移民类别下的技术工人。移民与国籍法（本法）第203(b)(3)(A)(i)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(i)。这一基于就业的“ EB-3 ”移民类别允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事要求至少两年培训或经验的职位。

该申请最初获批。然而，内布拉斯加服务中心审理主任随后撤销了批准，理由是并不存在向美国工人开放的善意真实工作机会。此外，审理主任认定申请人通过未在劳工证上披露申请人的所有者与受益人之间的亲属关系，故意虚假陈述了一项重大事实。

在上诉中，申请人承认申请人与受益人之间的亲属关系，但主张所提供职位仍是一个向美国工人开放的善意真实工作机会。申请人进一步主张，在劳工证上关于申请人与受益人之间亲属关系并不存在对重大事实的故意虚假陈述。

AAO对本案问题进行重新审查（de novo）。参见 Matter of Christo's Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将撤回审理主任的决定，并将案件发回重审，以便按照下文采取进一步行动、进行审议并作出新决定。

一、法律

作为技术工人移民通常遵循三步程序。第一，潜在雇主必须获得美国劳工部（DOL）的劳工证批准，以证明没有足够的美国工人可担任所提供职位。本法第212(a)(5)条，8 U.S.C. § 1182(a)(5)。DOL批准意味着没有足够的美国工人能够、愿意、合格且可担任某一职位。同上。劳工证还表明，雇用外国国民不会损害从事类似工作的美国工人的工资和工作条件。同上。第二，雇主必须将获批的劳工证连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。本法第204条，8 U.S.C. § 1154。

移民签证申请必须证明该外国工人符合所提供职位的资格、该外国工人和所提供职位符合所请求的移民类别资格，并且雇主有能力支付所提供的工资。参见 8 C.F.R. § 204.5。1 最后，如果USCIS批准移民签证申请，该外国工人可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内申请调整身份。本法第245条，8 U.S.C. § 1255。

然而，在受益人获得合法永久居留权之前的任何时间，USCIS可以基于“ 良好且充分的理由 ”撤销申请的批准。本法第205条，8 U.S.C. § 1155。如果有记录支持，申请的错误批准可以成为撤销的正当理由。参见 Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 590 (BIA 1988)。根据法规，该撤销权被授予任何获授权批准移民签证申请的USCIS官员，“ 当撤销的必要性引起[USCIS]注意时 ”。8 C.F.R. § 205.2(a)。在发出书面撤销通知之前，USCIS必须向申请人发出其拟撤销先前申请批准的通知，并给予提交反对证据的机会。参见 8 C.F.R. § 205.2(b) 和 (c)。

二、分析

申请人是一家成立于2003年的餐厅，专营东印度菜。本申请于2007年8月1日提交给USCIS，随附一份于2007年6月11日提交给DOL并于2007年6月15日认证的劳工证。该申请于2009年3月9日获批。然而，2020年9月1日，审理主任发出了撤销意向通知（NOIR），指出在受益人与美国国务院的领事面谈中发现的矛盾信息。审理主任解释说，受益人提供了一份书面陈述，称申请人的所有者I____I是受益人的舅舅。因此，申请人对劳工证C.9部分的复合问题错误地回答了“ 否 ”，该问题内容为：

雇主是否为外国人拥有所有权权益的封闭持股公司、合伙企业或独资企业，或者所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人与该外国人之间是否存在亲属关系？

审理主任还解释说，受益人先前的签证申请及其书面陈述表明他不具备劳工证所要求的工作经验。审理主任给予申请人机会，以回应不利信息并证明受益人符合劳工证的要求，且申请人未在劳工证上作出故意虚假陈述。

2022年3月21日，审理主任撤销了该申请，认定申请人未能以优势证据证明所提供职位是一个向美国工人开放的善意真实工作机会。审理主任进一步认定，申请人在回应劳工证C.9问题时未披露其所有者与受益人的亲属关系，构成故意重大虚假陈述。

1 这些要求必须在移民签证申请的优先日期前得到满足。参见 8 C.F.R. § 204.5(g)(2)，Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Act. Reg'l Comm'r 1977)。对于需要劳工证的申请，优先日期是DOL接受劳工证申请进行处理的日期。参见 8 C.F.R. § 204.5(d)。本案中，优先日期为2007年6月11日。

经审查，我们将撤回审理主任的认定，并将案件发回审理主任，以裁定申请人是否已证明受益人符合EB-3技术工人类别的资格，以及他是否符合劳工证的具体要求。

A 善意真实工作机会

只有在调查每个案件的事实以确保申请中所述事实（必然包括劳工证）真实之后，申请才可获批。本法第204(b)条，8 U.S.C. § 1154(b)。USCIS负责审查I-140表格，劳工证通过法律和法规被纳入I-140表格。参见本法第203(b)(3)(C)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(C)；8 C.F.R. § 204.5(a)(2)；8 C.F.R. § 103.2(b)(i)。

当申请人被要求证明该职位明确向美国工人开放时，申请人负有证明存在善意真实工作机会的责任。参见Matter of Amger Corp., 87-INA-545 (BALCA 1987)；另参见8 U.S.C. § 1361；20 C.F.R. § 656.17(1)。劳工证雇主必须证明“ [t]该工作机会已经并明确向任何美国工人开放。 ”20 C.F.R. § 656.10(c)(8)。该证明“ 将善意真实工作机会的要求注入招聘过程：而不仅仅是对就业市场的测试。 ”Matter of Modular Container Sys., Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, at 7 (BALCA 1991) (en banc)；参见20 C.F.R. § 656.17(1)。

为了评估是否存在善意真实工作机会问题，劳工证C.9部分询问：“ 雇主是否为外国人拥有所有权权益的封闭持股公司……，或者所有者、股东、合伙人、公司高管、发起人与该外国人之间是否存在亲属关系？ ”申请人对该问题勾选了“ 否 ”，表明受益人与所有者、股东、合伙人、公司高管或发起人之间不存在关系。然而，C.9问题的正确答案是“ 是 ”，因为申请人的所有者是受益人的舅舅。

在上诉中，申请人主张在2007年提交劳工证时，申请人对C.9部分的回答是正确的。申请人主张DOL直到2014年7月28日才有“ 亲属关系 ”的明确定义，2 并且在2007年，“ 家庭 ”的定义仅限于“ 血亲 ”而非“ 婚姻 ”关系。申请人援引8 C.F.R. § 213a.2(b)(2)（该条涉及准移民为克服公共负担不可入境事由而提交的经济担保书），将其有限的“ 亲属 ”定义“ ……丈夫、妻子、父亲、母亲、子女、成年儿子、成年女儿、兄弟或姐妹 ”作为劳工证C.9部分“ 亲属关系 ”的定义。然而，我们认为申请人援引8 C.F.R. § 213a.2(b)(2) 作为亲属关系的定义是不当的。该法规与

2 2014年7月28日，美国劳工部外国劳工认证办公室就PERM项目在回答劳工认证C.9问题时对“ 家庭关系 ”的定义提供了指引：“ 家庭关系包括通过血亲、婚姻或收养建立的任何关系，即使关系遥远。例如，包括各种程度的表亲、姑姨、叔伯、祖父母和孙子女。它还包括通过婚姻建立的关系，例如姻亲和继家庭。 ”美国劳工部，就业与培训管理局，外国劳工认证办公室，OFLC常见问题与解答，PERM项目，https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/faqsanswers.cfm（访问日期2022年9月1日）。

提交给劳工部的外国劳工认证；相反，该法规涉及根据该法第203(b)条寻求移民签证的就业类拟移民者的经济担保宣誓书。

在申请人于2007年完成劳工认证时，家庭关系由判例法界定。在Matter of Sunmart, 374, 2000-INA-93 (BALCA May 15, 2000)中，外国劳工认证上诉委员会（BALCA）认定，使真实善意的工作要约无效的关系可能产生于受益人与申请人有“血亲”关系，也可能“是财务上的、通过婚姻的或通过友谊的”关系。在申请人于2007年完成劳工认证时，劳工部已提供指引，说明通过婚姻建立的关系可能使真实善意的工作要约无效，并应在劳工认证中披露。见同上。因此，劳工认证C.9问题的正确答案是“是”。

劳工部法规20 C.F.R. § 656.17(1)“外国人对工作机会的影响和控制”明确规定，劳工认证C.9行询问背后的意图是确保工作机会向所有工人开放，方法是识别任何可能影响工作可获得性的关系，无论是商业关系还是家庭关系。正如BALCA在Matter of Modular Container Systems, Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955, *7 (BALCA 1991) (en banc)中所解释的，

[当]为其寻求劳工认证的外国人所处职位能够控制雇用决定，或者该外国人在担保雇主业务中具有如此主导性的角色或密切的个人关系，以致该外国人不太可能被合格的美国申请人取代时，就产生了雇主是否拥有真实善意的工作机会的问题。

虽然申请人与受益人之间的家庭关系并不构成劳工认证的障碍，但它确实提出了工作机会是否真实善意的问题。见20 C.F.R. § § 656.10(c)(5), 656.17(1)；Matter of Modular Container Systems, Inc., 89-INA-228, 1991 WL 223955 at *7。在受益人于申请人存在家庭关系的情况下，为确定是否存在真实善意的工作机会，取决于“雇主公司是否能够对外国劳工需求作出真正的判断，以及美国工人是否真正有机会竞争该职位空缺。”同上 at *7。劳工部在20 C.F.R. § 656.17(1)中采纳了Matter of Modular Container Systems, Inc.的裁决。

为确定工作机会的真实善意，我们必须考虑多种因素，包括但不限于，外国人是否：处于能够控制或影响有关所提供职位的雇用决定的地位；与公司董事、高级职员或雇员有关系；注册成立或创办了一家公司；在公司中拥有所有权权益；参与公司的管理；在其董事会中任职；属于少数雇员群体之一；并且其资格与随附劳工认证上所述的专门或不寻常的工作职责或要求相匹配；是否因外国人的普遍存在和个人特质而与担保雇主如此不可分离，以致雇主在没有该非公民的情况下不太可能继续经营；以及雇主是否遵守劳工部法规并otherwise 以善意行事。同上 at *8-10。

审理主任的撤销决定认定“该职位没有向任何美国工人开放，这不是真实善意[sic]的工作机会。”审理主任解释说，申请人未在劳工证上披露家庭关系可能影响了劳工认证的结果

程序。审理主任指出，虽然家庭关系并非自动取消劳工认证批准的资格，但如果没有申请人与受益人关系的细节，劳工部就不会对工作要约进行更仔细的检查，以确定它是否真正是向美国工人开放的真实善意的工作机会。然而，审理主任在NOIR中没有处理缺乏真实善意的问题，也没有要求提供与工作机会真实善意有关的证据。

虽然申请人确认其所有者是受益人的舅舅，但申请人主张其未披露与受益人的关系并不自动使劳工认证无效，并且受益人获得了真实善意的工作机会，因为申请人于2007年为美国工人进行了适当和公平的招聘。在NOIR答复中，申请人提交了其所有者的宣誓书，解释了其业务性质、对 specialty cook 的需求以及招聘过程。然而，审理主任在决定中没有处理这一证据。

我们认定，审理主任的撤销决定部分基于NOIR中未处理的问题。审理主任必须充分告知申请人所有促成撤销决定的因素，以便有效向申请人提供反驳撤销理由的机会。审理主任的决定没有对为工作要约真实善意而提交的证据进行分析。

在上诉中，申请人提交了招聘材料，包括该要约的招聘文件、最近的招聘广告，以及当地印度餐馆所有者最近的信件，解释雇用 specialty cook 的挑战。这一新证据可由审理主任在发回重审时考虑。

我们将撤回审理主任关于工作要约不真实善意的认定，并发回重审，由审理主任考虑上诉中提交的新证据并发出新的NOIR。

B. 故意虚假陈述重大事实

虚假陈述是与真实事实不符的断言或表示。移民官员要认定故意和重大的事实虚假陈述，必须确定：(1) 申请人或受益人向美国政府授权官员作出了虚假陈述；(2) 该虚假陈述是故意作出的；(3) 被虚假陈述的事实是重大的。见Matter of M-, 6 I&N Dec. 149 (BIA 1954)；Matter of Kai Hing Hui, 15 I&N Dec. 288, 289 (BIA 1975)。“故意”一词意味着明知和有意，区别于意外、疏忽或诚实相信事实并非如此。见Matter of Healy and Goodchild, 17 I&N Dec. 22, 28 (BIA 1979)。“重大”虚假陈述是指“倾向于切断与外国人资格相关的调查线索”的陈述。Matter of Ng, 17 I&N Dec. 536, 537 (BIA 1980)。任何通过欺诈或故意虚假陈述重大事实寻求移民福利的外国人，均无资格获得签证或入境美国。见该法第212(a)(6)(C)(i)条。

在此，审理主任认定，申请人通过对劳工认证C.9问题“雇主是否是外国人拥有所有权权益的紧密持股公司……或者所有者、股东、合伙人、公司高级职员、注册人与外国人之间是否存在家庭关系？”错误回答“否”，故意虚假陈述了重大事实。如上所述，记录反映申请人的所有者与受益人之间存在家庭关系。

然而，审理主任对申请人故意虚假陈述重大事实的认定没有充分分析事实和适用法律。在撤销决定中处理故意虚假陈述重大事实的部分，审理主任仅表示：“ 由于[申]请人在劳工认证上作出了虚假陈述，记录显示故意虚假陈述重大事实。因此，本办公室拒绝撤回请求，因为[申]请人故意虚假陈述了重大事实，且该申请本不应获批，因为不存在真实善意的工作要约。 ”

在NOIR答复和上诉中，申请人提交了其所有者的宣誓书，解释在2007年完成劳工认证时，他并不认为自己与受益人有家庭关系，因为在其印度文化中，一个人如果通过“ 血亲 ”而非“ 婚姻 ”有关系，才被视为“ 家庭 ”。如上所述，这一证据未在审理主任的决定中处理。

申请人的所有人表示，他尽其所能并本着善意如实、正确地回答了劳工证问题，认为由于该关系源于他与受益人母亲的姐妹的婚姻，他与受益人并无亲属关系。然而，如上所述，在申请人于2007年完成劳工证时，劳工部已提供指导意见，即通过婚姻形成的关系可能使真实的工作机会无效，并应在劳工证上披露。Matter of Sunmart, 374, 2000-INA-93 (BALCA May 15, 2000)。申请人似乎暗示，其答复是出于善意，因为申请人对需要向劳工部披露何种程度的家庭关系感到困惑。然而，判例法提供了指导意见，即通过婚姻形成的关系与劳工部作出劳工证决定相关。See id.

在上诉中，申请人的律师还提交了一封来自一名经认证的印度教和印地语翻译的信函，解释称一旦女性结婚，她便将丈夫的家庭视为其真正的家庭，而其父系亲属被视为其真正的亲属，姻亲和非血亲亲属则属于更远和更疏远的亲属。申请人声称这是一份专家意见，支持申请人对“ 家庭关系 ”的理解。然而，尽管AAO可自行决定将作为专家证词提交的陈述用作咨询意见，但AAO无须接受任何与其他信息不一致或在任何方面存疑的意见，或可给予其较低权重。Matter of Caron International, 19 I&N Dec. 791 (Comm'r. 1988); Matter of Sea, Inc., 19 I&N Dec. 817 (Comm'r 1988)。另见 Matter of D-R-, 25 I&N Dec. 445 (BIA 2011)（专家证人证词可根据专家资格的范围或证词的相关性、可靠性和证明价值而给予不同权重）。尽管申请人提交了一份证书，表明该翻译经内华达州最高法院认证可翻译印地语和乌尔都语，但没有证据或迹象表明该翻译是申请人所有人文化的专家。因此，上诉中提供的翻译意见仅将被赋予极小的证明价值。

申请人的所有人进一步解释称，英语不是他的第一语言，他在完成劳工证时对问题的理解有误，因此，遗漏申请人与受益人之间的关系并非故意虚假陈述。然而，申请人的论点不具说服力。申请人的所有人完成并签署了劳工证和I-140表格申请，在伪证处罚下声明其中的信息以及随附提交的证据均真实、正确。

申请人还提交了两封来自社区成员的信函，证明申请人的所有人品行良好。此类关于所有人品行良好的证明与申请人是否在2007年劳工证上故意虚假陈述重大事实无关。

尽管我们同意审理主任的意见，即申请人未在该问题上勾选“是”，从而阻断了劳工部对受益人劳工证资格及此移民福利相关的一条调查线索，但我们认为审理主任未充分解释认定故意虚假陈述重大事实的理由。审理主任最终未能分离和分析故意虚假陈述重大事实的要素，也未能在基于对申请人证据的完整审查而认定故意虚假陈述的相关因素背景下讨论这些要素。

C. 受益人的经验

尽管审理主任在决定中未予讨论，但记录并未证明受益人具备劳工证所述的必要工作经验。劳工证于2007年6月11日提交。劳工证表明，所提供职位要求在外國特色餐厅厨师这一提供职位上具备24个月经验，且不接受替代经验。所提供职位的职责和所需技能表述如下：

根据东印度菜肴食谱，准备、调味和烹饪餐厅中的汤、肉类、蔬菜、甜点或其他特色菜品。

在劳工证上，申请人主张受益人自2003年9月1日至2006年6月1日在印度_____获得了厨师经验。申请人提交了一封来自_____的信函，以支持受益人的经验。

在NOIR中，审理主任质疑申请的批准，理由是受益人不具备所需的两年合格经验。审理主任指出了受益人在劳工证和 supporting evidence 中所主张的就业历史与受益人此前非移民签证申请上所示信息以及受益人在领事面谈中所作陈述之间的不一致之处。具体而言，在2010年11月25日、2011年7月13日和2014年5月6日为支持受益人此前B1/B2签证申请而提交的三份非移民签证申请中，在工作经验部分，他未列出其在_____的工作经历。此外，在领事面谈中，受益人在宣誓下声明他不是厨师，而是健身房所有者。

针对NOIR，申请人解释称，受益人无意中遗漏了其此前签证申请中的工作经历，因为他从事不止一份工作，并且他依赖旅行社填写表格。申请人提交了受益人和其妻子的陈述，称其非移民签证申请中遗漏就业历史的错误并非故意，因为受益人申请的是访客非移民签证，并认为就业历史不重要。

申请人进一步解释称，受益人关于其缺乏厨师经验的书面陈述不准确，受益人作出该书面陈述仅是因为他感到受到

领事官员的压力而作出该陈述，且受益人患有脑损伤，导致其在作出陈述时神志不清。为支持受益人的工作经验，申请人提交了受益人的陈述；受益人妻子的陈述；来自_____所有人、同事和客户的宣誓书；菜单和_____的照片；以及受益人的医疗文件。

审理主任在决定中未处理受益人的工作经验。审理主任将在发回重审时有机会审查受益人的工作经验，并发出新的NOIR以处理任何关切。

在审理移民福利请求时，USCIS定期审查来自非专业人士和公认专家的宣誓书、证明和信函。要具有证明价值，文件通常必须提供：(1) 宣誓人与受影响方的关系性质（如有）；(2) 宣誓人知识的基础；以及(3) 基于宣誓人个人知识对所主张事实的具体而非仅结论性的陈述。Matter of Chin, 14 I&N Dec. 150, 152 (BIA 1972); 另见 8 C.F.R. § 103.2(b)(2)(i)（要求由“ 对事件和情况有直接个人知识的非申请方当事人 ”提供宣誓书以替代无法获得的所需证据）；Matter of Kwan, 14 I&N Dec. 175, 176-77 (BIA 1972); Iyamba v. INS, 244 F.3d 606, 608 (8th Cir. 2001); Dabaase v. INS, 627 F.2d 117, 119 (8th Cir. 1980)。申请人可提交包含传闻或偏见信息的信函或宣誓书，但此类因素将影响在行政程序中给予该证据的权重。See Matter of D-R-, 25 I&N Dec. 445, 461 (BIA 2011)。当提交信函或宣誓书以外的证明证据以解决记录中的不一致或差异时，可予以考虑。See Matter of Ho, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。最终，为确定申请人是否以优势证据标准确立了所请求福利的资格，USCIS必须审查每一项证据，无论是单独审查还是在整体记录背景下审查，考量其相关性、证明价值和可信度。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 376 (AAO 2010)。

在此，申请人依赖受益人前雇主、同事和客户的证词证据来证明受益人主张的就业经验，而未提供支持该证词的独立、客观证据。这些陈述证明受益人在_____的工作经验和全职工作时间。然而，这些陈述也解释称，受益人没有任何关于其在_____工作的独立证据，因为他以现金方式获得报酬。此外，部分证词证据来自与受益人同姓的人员_____。在评估该证词证据时，宣誓人与受益人的任何关系都将具有相关性。申请人声称受益人没有任何关于其此前就业的独立、客观证据，加之记录中关于受益人工作经验的不一致之处，使受益人的就业经验存疑。

鉴于受益人此前非移民申请中的信息与其在领事面谈时的书面陈述相互矛盾，需要进一步的独立、客观证据。案卷中不包含受益人的收入或工资记录，也不包含任何其他独立、客观证据以佐证其声称的雇佣关系。尽管受益人主张，其签证申请中遗漏工作经历是因为其未填写完整表格并认为该信息不重要，但似乎其中一份申请可能是在某一日期提交的，

而该日期正是受益人声称受雇于_____ 2014年5月6日之时，从而对其主张进一步产生疑问。申请人必须以独立、客观证据解决这些不一致之处，指明真相所在。Matter of Ho, 19 I&N Dec. at 591-92。未解决的重要不一致可能导致我们重新评估为支持所请求移民利益而提交的其他证据的可靠性和充分性。Id. 申请人负有证明其符合所寻求移民利益资格的责任。该法第291条，8 U.S.C. § 1361；Matter of Skirball Cultural Ctr., 25 I&N Dec. 799, 806 (AAO 2012)。

由于案卷中的不一致之处尚未解决，申请人未能以独立、客观证据证明受益人具备劳工证所要求的、在所提供的职位上所需的24个月工作经历。因此，我们将基于全部审理记录将此事项发回重审以进一步考虑。

D. 支付能力

尽管审理主任未予讨论，但按目前构成的案卷，未能证明申请人自申请优先日起持续具备支付所提供工资的能力。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)。在本案中，劳工证载明所提供工资为每小时10.94美元（按每周40小时工作计，每年22,755美元），优先日为2007年6月11日。

在裁定申请人支付所提供工资的能力时，USCIS首先审查受益人在优先日之后的期间内是否受雇于申请人并由申请人支付工资。申请人提交书面证据，证明其在相关期间以等于或高于所提供工资的薪金雇用受益人，且附有8 C.F.R. § 204.5(g)(2)所要求的某种证据形式的，可被视为申请人具备支付所提供工资能力的证明。

如果申请人未能证明其自优先日起已向受益人支付等于或高于所提供工资的金额，USCIS将审查申请人联邦所得税申报表、年度报告或经审计财务报表上所记录的净收入和净流动资产数字。如果净收入或净流动资产中的任一数字等于或超过所提供工资，或等于或超过所提供工资与特定年度已支付给受益人金额之间的差额，则申请人通常会被认为在该年度具备支付所提供工资的能力。3

如果净收入和净流动资产不足，USCIS可考虑其他相关因素，例如申请人经营业务的年数、其经营规模、其业务随时间的增长、其员工人数、是否发生任何异常的业务支出或亏损、其在行业内的声誉，或受益人是否会替代现有

3 如果申请人已代表多名受益人提交移民签证申请，申请人必须证明其具备向每名受益人支付所提供工资的能力。见 Patel v. Johnson, 2 F.Supp.3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（维持我方撤销申请批准的决定，因申请人未能证明其具备支付多名受益人合并所提供工资的能力）。代表其他受益人提交的申请，自每份申请的优先日起（不包括正在上诉审查的申请优先日之前的任何年度）至目前或至该其他受益人获得合法永久居留权之时予以考虑。已撤回或被驳回的申请不在此分析中考虑。

员工或外包服务。见 Matter of Sonegawa, 12 I&N Dec. 612, 614-15 (Reg'l Comm'r 1967)。

在此，没有证据表明申请人曾雇用受益人；因此，申请人必须证明其净收入或净流动资产等于或超过自优先日起的所提供工资。申请人提交了其2007年联邦所得税申报表副本。该申报表证明申请人具备在优先年度2007年支付受益人所得工资的能力，因为申请人2007年的净收入为234,419美元。

然而，案卷中不包含证明申请人自2008年起持续具备支付受益人所得工资能力的财务文件。

因此，我们将将此案发回重审，由审理主任要求申请人提交8 C.F.R. § 204.5(g)(2)所规定的、2008年及以后年度的监管所需证据。审理主任也可要求提交任何其他可能被视为确定申请人是否符合所请求移民利益资格所必需的证据。

III. 结论

基于上述理由，我们将将此案发回审理主任，以进一步考虑申请人代表受益人所寻求移民利益的资格。审理主任可依照8 C.F.R. § 205.2(b)和(c)以及Matter of Estime的要求发出新的NOIR。在申请人回应NOIR之后，或回应期限届满之后，审理主任应作出新决定。

命令：审理主任的决定被撤销。此事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。