JAN142021_01B6203 · EB-3其他劳工 · 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：11244093 日期：2021年1月14日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，其他工人移民申请

申请人寻求雇用受益人担任牙科助理。申请人请求将受益人归类为第三优先就业类移民签证类别下的非技术工人。移民与国籍法（该法）第203(b)(3)(A)(iii)条，8 U.S.C. § 1153(b)(3)(A)(iii)。该移民签证类别允许美国雇主担保外国国民获得合法永久居民身份，以从事需要少于两年培训或经验的工作岗位。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明受益人符合所提供职位的最低要求。审理主任驳回了随后的重新开案动议。

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，我们将撤销审理主任的决定。本事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

一、就业类移民

就业类移民通常遵循三步程序。为在美国永久填补一个职位并雇用外国工人，潜在雇主必须首先获得美国劳工部（DOL）的认证。见该法第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、合格且可胜任该职位。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。

如果DOL批准了某一职位，雇主接下来必须将经认证的劳工申请连同移民签证申请一并提交给美国公民及移民服务局（USCIS）。见该法第204条，8 U.S.C. § 1154。除其他事项外，USCIS考虑受益人是否符合经认证职位的要求以及所请求的移民签证类别。如果USCIS批准该申请，外国国民最终可以在美国境外申请移民签证，或者如果符合资格，在美国境内调整身份。见该法第245条，8 U.S.C. § 1255。

二、受益人的资格

申请人是佛罗里达州一家有4名员工的牙科诊所。申请附有优先日期为2019年5月21日的劳工证。1 所提供牙科助理职位的岗位职责如下：

在牙医指导下，在手术过程中吸除患者的唾液、血液和/或黏液，为患者进行X光检查做准备，整理器械，与牙医和患者沟通，制取牙齿印模，操作高压灭菌器对器械进行消毒，以及以其他方式为患者进行牙科治疗做准备。接受牙医指导并在牙医的直接监督下工作。

劳工证H部分规定，所提供职位要求高中或外国同等学历，以及“ 以下任何一类培训一个月：牙科助理、牙医、医学博士、护理，或任何涉及解剖学、感染控制和医学术语概念的联合健康专业培训。 ”

劳工证J部分规定，受益人拥有高中学历并在申请人处接受了一个月的培训。2 为支持该培训，申请人提供了一封牙科助理培训验证信，说明受益人于2019年4月11日至5月11日完成了牙科助理实践培训课程，并描述了培训课程内容如下：

- 前台基本程序；
- 迎接患者，管理患者在治疗区域之间的流动；
- 为治疗和程序准备患者和工作区域；
- 个人防护装备（PPE）；
- 如何对牙科器械进行消毒；
- 基本器械、设备和一般牙科材料的演示；
- 如何在手术过程中向牙医递送器械；
- 演示如何使用吸引软管干燥患者口腔；
- 如何指导患者正确的口腔卫生（将教授学生向患者提供口腔卫生指导）；
- 如何拍摄数字X光片；
- 安排患者预约；
- 处置受污染废物和穿孔切割材料；
- 协助更新和维护客户牙科记录。

1 优先日期是DOL接受劳工证进行处理的日期。见8 C.F.R. § 204.5(d)。
2 在确定雇主是否充分考虑了所有能够且合格的美国工人时，DOL考察美国工人是否能在合理的在职培训期内获得该职位所需的技能。“ 以美国工人缺乏履行该职业所涉职责所需的技能为由拒绝美国工人，而美国工人能够在合理的在职培训期内获得这些技能，不构成拒绝美国工人的合法工作相关理由。 ”20 C.F.R. § 656.17(g)(2)。

随附劳工证的J部分还规定，申请人未支付受益人满足所提供职位任何工作要求所需的任何教育或培训费用，且申请人目前未雇用受益人。3

申请人必须证明受益人在申请优先日期之前拥有随附劳工证上指定的所有教育、培训和经验。8 C.F.R. § § 103.2(b)(1)、(12)；另见Matter of Wing's Tea House, 16 I&N Dec. 158, 159 (Acting Reg'l Comm'r 1977)；Matter of Katigbak, 14 I&N Dec. 45, 49 (Reg'l Comm'r 1971)。

审理主任首先向申请人发出了补件通知（RFE），指出记录未能证明受益人符合所提供职位的高中毕业或外国同等学历要求，也未能证明申请人已确立其持续有能力向受益人或其其他申请的受益人支付所提供的工资。针对RFE，申请人提交了对受益人高中文凭和成绩单的评估，以及其支付所提供工资能力的额外证据。

审理主任随后发出了否决意向通知（NOID），告知申请人记录不足以证明受益人在优先日期时符合所提供职位的资格，因为培训验证未表明该培训符合州对牙科助理的培训和执照要求，也未表明培训师是否依法获得培训执照。

针对NOID，申请人解释说佛罗里达州法律规定了可委托给牙科助理的任务，并规定了这些可委托任务的培训要求。申请人提供了《佛罗里达州行政法规》第64B5-16章“ 可委托给牙科卫生师和牙科助理的可补救任务 ”的副本，并指出，虽然某些任务确实需要正式培训，但所提供职位岗位职责中列出的任务在该法规中被列为可委托给牙科助理的任务，这些任务需要“ 在执照前教育或在职培训中接受这些程序的培训 ”。该法规进一步规定，在职培训是由“ 持照牙医进行的培训，该牙医承担全部责任，确保牙科卫生师或牙科助理已完成实际操作培训，以便其有能力执行这些任务 ”。申请人还提供了签署牙科助理培训验证信并在随附劳工证上被列为受益人培训监督人的牙医的专业牙科执照验证。

审理主任否决了该申请。审理主任重复了NOID中使用的相同措辞，认定申请人未能证明受益人符合所提供职位的资格。尽管审理主任承认收到了申请人对NOID的回应，但审理主任未处理该回应，也未解释为何提交的证据不足以证明受益人的资格。

3 根据20 C.F.R. § 656.17(i)(4)，“ 在评估外国受益人是否满足雇主的实际最低要求时，DOL不会考虑外国受益人以雇主费用获得的任何教育或培训，除非雇主向国内工人申请人提供类似培训。 ”

在上诉中，申请人主张审理主任在结论中犯错，即受益人截至优先日期符合该职位资格，且培训符合州法律。

经审查，我们认为审理主任在决定中未提供足够细节，以告知申请人否决理由。8 C.F.R. § 103.3(a)(1)(i)规定，在否决申请时，审理主任应书面解释否决的具体理由。因此，我们将本事项发回重审，以进一步考虑受益人是否符合劳工证上所列所提供职位的最低要求。

如上所述，所提供牙科助理职位要求一个月的培训，涉及“解剖学、感染控制和医学术语概念”。记录中的《牙科助理培训核实信》未指明受益人接受过任何解剖学或医学术语方面的培训。记录中不包含其他证据以证明受益人在优先日期时已具备该所需培训。发回重审时，审理主任可考虑就这一问题要求提供证据。

此外，《佛罗里达行政法典》第64B5-16.005章列出了可委派给牙科助理的任务。该章第1节和第2节确定了可由接受过正式培训的牙科助理执行的任务，第3节、第4节和第5节确定了仅需在职培训的任务。我们注意到，“取模”任务仅属于该章第1节和第2节。由于劳工证上所列所提供职位的一项工作职责是“取牙齿印模”，申请人必须说明受益人是否被要求完成或已完成正式培训，才能被视为有资格履行该工作职责。4

发回重审时，审理主任可考虑发出新的补证通知（RFE），列明上述缺陷，要求提供额外的独立客观证据予以支持，并给予申请人答复的机会。

III. 支付能力

尽管审理主任在决定中亦未讨论，但记录中不包含法规要求的证据，以证明申请人有能力自优先日期2019年5月21日起并持续至受益人获得合法永久居民身份期间支付所提供工资每小时14.04美元。8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的法规要求“该能力的证据应以年度报告副本、联邦纳税申报表或经审计财务报表的形式提供。”

4 第64B5-16.002(1)章规定：

履行某些可补救任务所需的正式培训，由牙科卫生师或牙科助理成功完成扩展职责课程或项目构成，该课程或项目须满足以下要求之一：
(a) 该课程或项目由经美国牙科协会牙科认证委员会、其继任机构或任何其他全国认可的认证机构认证的牙科、牙科卫生或牙科助理学校的常规课程管理或作为其一部分开发；或
(b) 该课程或项目已获委员会批准，用于为牙科卫生师和牙科助理提供扩展职责培训。

记录中不包含法规规定的证据，以证明申请人有能力支付2019年的工资。没有这一法规要求的证据，我们无法肯定地认定申请人自优先日期起具有持续的支付所提供工资的能力。

我们注意到，如果申请人已为多名受益人提交I-140申请，则必须证明其向每名受益人提供的工作机会是现实的，并且其有能力向每名受益人支付所提供工资。见Patel v. Johnson, 2 F.Supp.3d 108, 124 (D. Mass. 2014)（维持我们撤销申请批准的决定，因为在申请获批时，申请人未能证明其有能力支付多份申请合计的所提供工资）。USCIS记录显示，申请人已为另外22名受益人提交了I-140申请。5 因此，申请人必须证明其有能力支付本受益人的工资，以及在本申请优先日期时待决或已获批、或在该优先日期之后提交的其他I-140申请受益人的工资。

因此，我们将把该事项发回审理主任，以便在认为适当时要求提供额外证据，并分析记录并确定申请人是否已证明其自优先日期起有能力向本受益人及其其他申请的受益人支付所提供工资。发回重审时，审理主任应要求提供此类法规要求的证据，并给予申请人合理的答复时间。

IV. 结论

考虑到上述讨论的缺陷，我们撤回审理主任的决定。然而，记录未能肯定地证明申请人有资格获得所寻求的福利，包括申请人是否有能力按8 C.F.R. § 204.5(g)(2)的要求向受益人支付所提供工资，以及受益人是否满足劳工证上所述的experience要求。因此，我们将把本案发回审理主任，以进一步考虑受益人对所提供职位的资格以及申请人自优先日期起支付所提供工资的能力。

命令：审理主任的决定被撤回。该事项发回重审，以作出与上述分析一致的新决定。

5 申请人在申请及随附劳工证上声明其有四名员工。