JUN072021_01D7101 · L-1A · 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：17201972 日期：2021年6月7日

对加利福尼亚服务中心决定的上诉

表格I-129，L-1A经理或高管申请

申请人是一家国际贸易公司，寻求根据L-1A跨国公司调派人员非移民分类，继续受益人作为其首席财务官（CFO）的临时雇佣。《移民与国籍法》（该法）第101(a)(15)(L)条，8 U.S.C. § 1101(a)(15)(L)。L-1A分类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，以经理或高管身份临时工作。

加利福尼亚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将在美国以高管身份受雇。审理主任进一步认定，申请人未能证明受益人曾在国外以高管身份受雇。此事现因上诉而由本办公室审理。

在本程序中，申请人负有举证责任，须以优势证据标准证明其资格。该法第291条；Matter of Chawathe，25 I&N Dec. 369, 375（AAO 2010）。经重新审查（de novo review），我们将驳回上诉。

一、法律框架

为确立L-1A非移民签证分类的资格，符合条件的组织必须在受益人申请入境美国之前的三年内，连续一年雇用受益人从事“ 经理、高管或涉及专业知识 ”的职位。该法第101(a)(15)(L)条。此外，受益人必须寻求临时进入美国，以继续以经理或高管身份为同一雇主或其子公司或关联公司提供服务。同上。

二、在美国以高管身份受雇

我们将处理的主要问题是，申请人是否证明其将以高管身份雇用受益人。申请人并未主张受益人将以经理身份受雇。

“高管身份”是指在组织内的一种职务安排，其中雇员主要指导组织或组织的主要组成部分或职能的管理；确立组织、组成部分或职能的目标和政策；在自由裁量决策中行使广泛的自主权；并且仅接受组织高层高管、董事会或股东的总体监督或指导。该法第101(a)(44)(B)条。

要符合L-1A非移民签证分类中高管身份的资格，申请人必须证明受益人将履行该法第101(a)(44)(B)(i)-(iv)条法定定义中规定的高层职责。如果申请人证明所提供的职位符合法定定义中规定的所有要素，则必须证明受益人将主要从事高管职责，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. v. USCIS，469 F.3d 1313, 1316（第九巡回法院2006年）。

在确定某一受益人的职责是否主要为高管职责时，我们考虑申请人对工作职责的描述、公司的组织结构、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、业务的性质，以及任何其他有助于理解受益人实际职责和在企业中角色的因素。因此，我们将讨论有关受益人工作职责的证据，以及有关申请人业务性质及其人员配置水平的证据。

A. 工作职责

在随申请提交的说明信中，申请人表示受益人将继续担任其CFO，并概述其职责如下：

- 制定和调整组织的整体财务会计和财务管理体系；
- 制定和调整财务程序和标准，以及预算管理；
- 建立和调整公司的财务和会计政策、目标和目的；
- 制定和调整财务业务计划和预测；
- 监督融资战略和活动，以及银行关系；
- 编制财务报表；
- 审查财务报表以确定实现目标的进展和状况；向董事会提出规划建议；
- 制定和实施财务、会计、账单和审计程序；
- 监督各部门以确保所有会计系统和职能得到适当维护；等等。

申请人还提交了一份多页的职位描述图表，将约70项工作职责分为十组，并表明每组职责将需要受益人10%的时间。虽然篇幅冗长，但这一分解重复、含糊，主要是重述和转述上述职责，未增加具体内容。十个分组缺乏任何明确结构，许多职责在描述中多次出现。职责摘要

和扩展的职责清单均侧重于受益人对公司财务事务的权限级别，但未说明她在申请人国际贸易公司的背景下预计每日具体做什么。此外，扩展描述表明受益人的角色包括监督“财务人员”，但申请人并未主张雇有任何负责财务职能或活动的下属人员。

尽管申请人提供了受益人自担任CFO以来所采取具体行动的若干例子，但这些例子并未描述她将定期和持续做什么。例如，申请人称受益人曾建议公司申请营业执照和许可证以及商标，并批准了参加贸易展的计划，但这些并未描述她典型的日常职责。

在补件通知（RFE）中，审理主任告知申请人，其未充分描述所提供的职位，并要求提供有关受益人将执行的具体任务以及她将在各项任务上花费的时间的额外信息。

在回应RFE时，申请人提供了受益人职位的修订分解，但未遵循审理主任的指示列出其具体的日常职责并澄清她分配给每项职责的时间。修订后的职位描述将受益人的职责分为五组，每组分配其20%的时间。申请人在修订描述中纳入了原始职责，但也增加了大量额外职责，尽管其此前表示先前的描述已涵盖受益人100%的时间。最初的职位描述表明，受益人作为CFO的角色包括公司财务的所有方面，基本上限于财务、会计、预算和成本控制事项。然而，在回应RFE时，申请人增加了与人事、人力资源、公共关系、合同谈判相关的职责，以及对业务整体方向、政策、战略和目标的权限。

例如，在RFE回应中，申请人表示受益人“建立人力资源政策和目标”，调整员工职位，并行使招聘、解雇、晋升和其他人事行动的权限。申请人还增加了与合同谈判、代表公司参加行业会议、维护与关键客户的关系以及担任公司“首席公共关系官”相关的任务。此外，申请人增加了与公司CEO所承担的职责基本相同的新的职责。具体而言，申请人表示受益人将“对业务战略和美国公司的整体方向行使自由裁量决策”，“协调业务活动以实现公司的目标和目的”，执行“董事会批准的战略计划和政策”，指导组织的管理，并“推动公司的方向和势头……”。这些职责均未包含在受益人工作职责的最初版本中。

RFE的目的是获取进一步信息，以澄清是否已确立所寻求福利的资格。8 C.F.R. § 103.2(b)(8)。在回应RFE时，申请人不得向受益人提供新职位，或实质性改变职位的名称、其在组织层级中的权限级别或其相关的工作职责。申请人提供的

申请人在对审理主任RFE的回应中，并未澄清或更具体地说明原始职责，而是在初始职位描述中增加了新的通用职责。

最后，申请人提供了一份受益人“ 典型日常任务 ”的简要小时分解，其中试图描述她在八小时工作日期间会做什么。这些任务与记录中其他描述所提供的任务相似，并未提供任何关于其具体拟议职责的额外见解。

总体而言，受益人职位描述两个版本中包含的大多数职责都以过于笼统的措辞写成，其中许多通常是对行政能力法定定义的转述。关于受益人受雇能力的结论性主张是不够的。仅仅重复法规或条例的语言并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), ajf'd, 905 F. 2d 41 (2d. Cir. 1990); Avyr Assocs., Inc. v. Meissner, 1997 WL 188942 at* 5 (S.D.N.Y.)。

受益人将协助指导企业或企业的某一组成部分并对其日常运营行使一定自由裁量权这一事实，并不必然确立其作为行政能力跨国公司调派人员分类的资格。根据法规，该分类的资格要求某一职位的职责在性质上“ 主要 ”为行政性。该法第101(A)(44)(B)条。因此，详细的职位描述对于确定雇佣性质至关重要；笼统陈述受益人的模糊工作职责或宽泛表述的商业目标是不够的。为满足其举证责任，申请人必须确定受益人在其业务范围内将执行的具体任务或她将提供的服务。实际职责本身将揭示雇佣的真实性质。Fedin Bros., 724 F. Supp. at 1108, ajf'd, 905 F.2d 41 (2d. Cir. 1990)。在此，基于所讨论的理由，无论是初始职位描述还是为回应RFE所提供的描述，均未提供关于受益人作为申请人CFO在日常基础上所执行具体任务的见解。

2019年6月，在就本事项发出RFE后，美国公民及移民服务局（USCIS）进行了实地考察，并就受益人在申请人处的角色及申请人的活动对受益人进行了面谈。实地考察后，审理主任发出了拒绝意向通知（NOID）。在NOID中，审理主任总结了提交申请时以及为回应RFE所提交的职位描述，指出它们不一致且缺乏关于受益人实际日常任务的充分细节。审理主任还通知称，实地考察的结果不支持关于受益人主要履行行政职责的认定。

具体而言，审理主任告知申请人，当被要求描述其职责时，受益人表示她“ 与公司会计交谈并会面，与工厂协调产品运输，与公司销售经理交谈并会面，通过电话或电子邮件接单并转交适当员工安排运输。 ”当被要求提供更多细节时，她无法进一步描述其职责。

此外，NOID反映，USCIS实地检查官员在正常营业时间发现申请人[已隐去]办公室没有公司员工在场后，在位于[已隐去]加利福尼亚州的受益人住所对其进行了面谈。受益人告知官员，公司员工通常在周一至周五在办公室工作，并指出一些

某些日子可能“在外勤”。她表示，在实地考察当天，所有员工都在外勤购买和调研产品并试图获取新业务，正如在下文对申请人人员配置的分析中进一步讨论的那样，这与为公司下属员工提供的职位描述不一致。

为回应NOID，申请人提供了一封来自其CEO的信函，但他并未试图反驳受益人的陈述，即其职责包括协调产品运输、通过电话和电子邮件接单并将这些订单转交员工安排运输。这些是经营国际贸易业务的日常任务，并未包含在申请人归于受益人CFO职位的职责中。此外，为美国境内下属员工提供的职位描述并未表明他们中任何人负责安排运输或接收销售订单，这引发了关于受益人有多少时间将花在这类非行政任务上以及经营业务的日常工作实际如何在公司八人团队中分配的问题。

申请人并未处理实地考察所提出的关切，包括受益人关于其履行与销售和运输相关的非行政任务的陈述，而是坚持其RFE回应足以确立所提供职位属于行政能力。然而，NOID中已讨论了初始描述和RFE回应的缺陷；申请人未处理或试图反驳审理主任关于这些描述过于模糊且彼此不一致的认定。

基于已讨论的理由，我们同意审理主任的结论，即为支持申请以及为回应RFE所提交的书面职位描述模糊、重复、内部不一致，且未确定受益人通常执行的具体职责以及她将多少时间分配给此类任务。此外，申请人未试图反驳受益人关于其履行书面职位描述中未反映的运营任务的陈述。由于申请人未否认她履行这些日常运营任务，其关于其职责的书面描述准确、完整且足以确立其职责在性质上主要为行政性的主张不具有说服力。申请人未以独立、客观的证据解决记录中的不一致之处，以指明真相所在。Matter ojHo, 19 I&N Dec. 582, 591-92 (BIA 1988)。

总之，记录中的证据未充分界定受益人的实际工作职责及其分配给行政级别任务的时间量，因此未确立其职责将属于该法第101(a)(44)(B)条所定义的主要为行政能力。

B. 人员配置和组织结构

如果将人员配置水平用作确定个人是否以行政能力行事的因素，我们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。见该法第101(a)(44)(C)条。

根据该法第101(a)(44)(B)条关于行政能力的法定定义，受益人必须有能力“指导管理层”并“确立组织的目标和政策”。该定义的内在要求是，受益人必须主要关注组织的广泛目标和

政策，而非企业的日常运营。个人不会仅因其拥有行政头衔，或因其作为所有者“ 指导 ”企业并在组织架构图上占据高级职位，就被视为法规意义上的行政人员。

申请人表示其从事国际贸易，并与其中国关联公司密切合作。记录中记录的业务交易反映，申请公司已购买和分销各类产品，包括婴儿产品、电子烟和雾化产品、瓶装CBD水、冷冻鸡爪和食品，大多数产品出口分销至中国、中国台湾和香港。受益人表示，在2019年实地考察时，该业务仅从事婴儿产品贸易。

申请人表示，在2019年1月提交申请时，其在美国有八名员工。当时提交的组织架构图表明，受益人和CEO担任平级职位并向董事会报告。该图显示三名部门经理（采购、营销和销售）位于公司层级的下一个层级。该图反映采购经理监督四名均位于中国的采购员工。销售经理被描绘为拥有一名美国境内下属和九名位于中国的销售下属。最后，组织架构图显示营销经理监督两名美国境内员工（一名助理和一名办公室文员）以及一名位于中国的“ 推广专员 ”。尽管申请人称受益人监督“ 财务人员 ”，但该图未描绘此类人员。申请人提交的工资单文件确认，其在提交申请时雇用了组织架构图中指明的美国境内员工。

在判断个人是否将担任经理或高管时考虑人员配置水平的情况下，我们还将考虑记录中关于整个组织（包括“ 合格组织 ”内任何相关外国实体）合理需求的相关证据。见 Matter of Z-A- Inc., Adopted Decision 2016-02 (AAO Apr. 14, 2016)。如果申请人声称其有合理需求由外国员工执行与其美国业务相关的部分运营任务，则其负有举证责任，须记录这些外国员工及其为美国实体履行的职责。

然而，在本案中，申请人未履行该举证责任。其未提供其中国关联公司近期的组织架构图，1 未提交证据证明其或其关联公司向美国组织架构图中所列的中国员工支付工资，也未提交与其声称的海外员工相关的其他佐证证据。在补证通知（RFE）中，审理主任认可申请人关于中国员工为其美国办公室履行销售、采购和营销职责的主张，但强调申请人未证明这些员工如何支持美国运营以及他们为此花费多少时间。作为回应，申请人称“ 作为一家主要从事对华进出口业务的国际贸易公司，在美国和中国都有员工是非常合理和典型的。 ”申请人表示美国和中国员工“ 肯定会减轻[受益人]履行日常运营职责的负担 ”，但未提供与中国员工相关的任何额外证据。

1 记录中包含申请人外国关联公司的组织架构图，但该图创建于2015年12月，早于受益人调往美国的时间。

申请人还声称“有许多外包服务提供商受聘于我们公司提供专业服务”，但未记录这些外包提供商，未提供向其付款的证据，也未解释其向公司提供服务的性质或范围。因此，我们对申请人人员配置的讨论将集中于记录中已记录雇佣关系的美国本土员工。

申请人在提交时提供了销售、营销和采购经理职位的简要职位描述，表明每位经理同时向首席执行官（CEO）和首席财务官（CFO）汇报，且尽管职责领域不同，他们履行的职责几乎相同。例如，申请人表示销售经理和营销经理均负责评估客户和营销报告、制定定价策略以及“与媒体和广告联络”。申请人称采购经理与销售经理一样将“管理和协调美国的销售人员和活动”，但美国仅有一名下属销售员工，且该员工未被列为采购经理的下属。申请人表示每位经理负责其部门及部门员工的一般监督，但未进一步说明其职责的性质。

在补证通知中，审理主任告知申请人，其未充分描述三名部门经理日常做什么或如何分配时间，并指出证据未说明各部门下属员工履行何种职责。作为对补证通知的回应，申请人提交了一份修订后的组织架构图，其中未经解释地调换了原被认定为销售经理和采购经理的人员的职位名称。申请人还提供了一份图表，包含三名部门经理的姓名、职位名称、教育背景、薪资和工作职责。原始描述经略微修订，表明每位经理仅向CFO汇报，而非此前所述的向CFO和CEO汇报。此外，申请人表示三名经理均“管理和协调美国的销售人员和活动”。如前所述，组织架构图显示10名声称的销售人员中有9人在中国，且他们仅向销售经理汇报。

尽管审理主任提出了要求，申请人仍未提供关于部门经理所履行职责的更详细信息，也未提供各部门下属员工的信息。在上诉中，申请人现在提供了一份图表，简要描述了其初始组织架构图中所列所有员工的职责。在此类情形下，即申请人已被通知证据存在缺陷并获得回应机会的，我们将不接受首次在上诉时提供的证据。见 Matter of Soriano, 19 I&N Dec. 764 (BIA 1988)；另见 Matter of Obaigbena, 19 I&N Dec. 533 (BIA 1988)。如果申请人希望所提交的证据被考虑，本应在回应审理主任的补证通知或意图拒绝通知（NOID）时提交这些文件。同上。此外，我们注意到，尽管申请人声称驻中国的员工占其员工的60%，但其仍未提交这些员工雇佣关系的佐证文件或其他证明他们向美国公司提供支持的证据。

在上诉中，申请人坚持认为此前提交的证据足以证明受益人是美国公司的高层高管之一，仅向总裁/CEO汇报并仅接受其一般监督，“制定美国实体在财务方面的所有重要目标和政策”，“通过部门经理指导整个美国实体的管理”，并“在自由裁量决策中行使广泛权限，如政策、战略和目标。”

经理，”并“在自由裁量决策中行使广泛权限，如政策、战略和目标。”

我们认可申请人一贯表示其在美国雇佣两名高管、三名经理和三名下属员工。然而，仅通过提交一份显示具有高管和经理职位名称的下属员工层级的图表，无法履行其举证责任。证据必须证实受益人和其下属的职责与其在组织架构层级中的位置相对应。

申请人提交的职位描述，特别是回应审理主任补证通知时提供的职位描述，表明受益人的职责与CEO履行的职责存在显著重叠。据称CEO与受益人一样向董事会汇报、制定公司政策、战略、目标和目的、为组织提供方向并在业务决策上行使自由裁量权。这种重叠使得难以衡量受益人在一个八名员工中有两名被声称以高管身份受雇的组织范围内的实际自由裁量权限水平。

此外，我们注意到，尽管受益人拥有CFO的头衔且申请人最初表示其角色主要集中于对公司财务以及“财务人员”的高管监督，但公司没有任何经理或下属员工被指派处理日常财务职能，如簿记、会计、银行、开票、审计以及应付和应收账款。有证据表明申请人利用了一名会计师的服务来提交某些税务文件，但未充分记录这些外包服务的性质或范围，未说明与公司财务相关的其他日常任务，也未以其他方式证明下属员工减轻了受益人履行与公司财务活动相关的非高管职责的负担。该领域缺乏支持人员削弱了申请人关于受益人职责仅限于对公司财务活动和职能进行高层指导的主张。

申请人一贯表示受益人将通过下属部门经理指导公司管理，这些经理监督执行公司日常工作的员工。然而，如前所述，申请人为其部门经理提供的简要职位概述含糊不清，未充分证明他们日常做什么或如何监督据称由其管理的中国员工。尽管申请人声称实际的销售和采购活动由这些部门的下属员工而非部门经理执行，但其未反驳受益人向USCIS官员所作的陈述，即公司所有员工都花时间在外实地调研和采购产品并试图获取新业务。事实上，CEO在上诉中确认公司要求所有员工“外出销售并参加展会”。然而，公司八名员工中有五名被声称是依赖低级别员工执行采购和销售等活动的经理或高管。

最后，如上所述，申请人未反驳受益人本人的陈述，即其职责包括通过电话和电子邮件接受销售订单并协调公司产品的运输，也未表明低级别员工负责履行此类职责。

在没有关于受益人、管理人员、下属以及所称海外和外包员工实际履行任务的详细完整信息的情况下，我们无法确定他们在多大程度上能有效使受益人免于大量参与与经营一家国际贸易公司相关的日常、非执行性任务。如前所述，申请人声称她指导公司财务活动的管理，但没有员工协助她处理这些活动的日常事务，而受益人本人则表示她接收销售订单并安排运输。综合整体考量，证据不支持认定受益人的职责主要属于执行性质。

在上诉中，申请人强调我们必须考虑组织的合理需求，且公司规模本身不得作为否决L-1A跨国公司调派人员类别签证申请的唯一因素。参见该法第101(a)(44)(C)条。申请人还援引Mars Jewelers, Inc. v. INS, 702 F. Supp. 1570, 1574 (N.D. Ga. 1988)，以支持如下主张：申请人规模小本身不会削弱关于受益人将主要从事管理或执行职能的认定。在此，没有迹象表明审理主任是基于申请公司的规模而否决本申请，我们也不是基于公司规模作出决定。

申请人还在上诉中强调，其只需以优势证据证明其满足所寻求福利的每一项资格要求。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。换言之，申请人必须证明其主张"更可能而非不可能"或"很可能"为真。为确定申请人是否在优势证据标准下履行了其举证责任，我们不仅考虑证据的数量，还考虑证据的质量（包括相关性、证明价值和可信度）。Id. at 376; Matter of E-M-, 20 I&N Dec. 77, 79-80 (Comm'r 1989)。在此，申请人对员工职责的描述过于笼统，缺乏证明价值。此外，实地考察期间获得的信息表明，受益人和下级员工从事的职责未包含在其职位的书面描述中，这进一步削弱了这些描述的证明价值。

申请人主张受益人将成为申请公司中两位最高级别的人物之一；然而，问题不在于受益人权限的范围或她在组织结构中的位置，而在于综合所有相关因素是否表明受益人将主要履行执行职责。基于上述理由，我们认定申请人未能证明受益人的资格。因此，上诉将被驳回。

III. 保留问题

由于所认定的否决依据对申请人的上诉具有决定性，我们拒绝审理并在此保留其关于审理主任另行认定其未能证明受益人在海外以执行身份受雇的上诉论点。参见INS v. Bagamasbad, 429 U.S. 24, 25 (1976)（"法院和机构无需对作出对其所达结果不必要的裁决的问题作出认定"）；另见Matter of L-A-C-, 26 I&N Dec. 516, 526 n.7 (BIA 2015)（在申请人本不符合资格的情况下，拒绝在上诉中审理替代性问题）。

我们也没有处理申请人子公司的业务活动[已隐去]，该子公司成立于2016年。在补证通知（RFE）中，审理主任指出，在先前代表受益人提交的申请[已隐去]中，申请人表示她参与了子公司的活动，且当时该公司打算从事大麻种植以及大麻制造和分销。因此，审理主任质疑受益人在延期申请下的活动是否会遵守州法和联邦法。2 在对补证通知的答复中，申请人称[已隐去]从未从事过大麻行业，且"自成立以来甚至从未运营过"。申请人提供了子公司2018年联邦纳税申报表副本，显示该公司报告无收入，除支付"税费和许可证费"外无业务支出，尽管其继续拥有价值超过67,000美元的土地。审理主任在最终决定中未处理子公司的活动，申请人在上诉中重申[已隐去]"从未从事过任何大麻行业"且未以其他方式运营。
虽然证据足以证明[已隐去]在本申请提交时并未积极经营业务，但该公司似乎仍然存续，与申请人共用商业地址，并在加利福尼亚州州务卿处保持活跃公司状态。3 因此，申请人应在任何未来程序中处理该子公司的活动，以证明受益人的雇佣要约不违反联邦法律。

IV. 先前批准

如审理主任所确认，USCIS此前批准了一项授予受益人L-1A身份延期的申请。尽管存在先前的资格认定，延期申请有效期的举证责任仍由申请人承担。参见该法第291条。每份非移民申请提交都是具有单独记录的单独程序。在作出法定资格认定时，USCIS仅限于该个别程序记录中所包含的信息。8 C.F.R. § 103.2(b)(16)(ii)。

此外，在本案中，审理主任拥有在USCIS实地考察期间获得的、在先前申请获批时无法获得的新重要信息。审理主任在NOID中阐明了新的重要信息，并在发布最终决定前给予申请人答复机会。USCIS无需仅基于先前的批准而批准尚未证明资格的申请或申请。参见Matter of Church Scientology Int'l,

2 在Matter of J-Corp., Adopted Decision 2017-02 (AAO Apr. 12, 2017)中，我们认定，尽管USCIS的主要职责是裁决适用移民法下可获得的移民福利请求，我们也会考虑其他交叉法律领域，包括联邦刑法。换言之，USCIS不能批准基于违反另一联邦法律的雇佣的签证申请。

《受管制物质法》（CSA）对美国境内大麻的制造和分销施加限制。参见21 U.S.C. § 812, 841(a)(1)。CSA规定，"任何人明知或故意……制造、分销或配发，或持有意图制造、分销或配发受管制物质，均属违法。"21 U.S.C. § 841(a)(1)。根据CSA，任何寻求制造或分销大麻的人都必须申请登记。参见21 U.S.C. § 822(a)(1)。尽管某些州已使大麻的使用合法化或非罪化——包括加利福尼亚州——但其持有、种植和分销根据联邦法律仍属违法。
3 参见加利福尼亚州州务卿网站，https://businesssearch.sos.ca.gov/CBS/Detail（最后访问于2021年6月7日）。

19 I&N Dec. 593, 597 (Comm'r 1988)。

V. 结论

基于上述理由，申请人未能证明其将以执行身份雇用受益人。因此，上诉将被驳回。

命令：上诉被驳回。