

## 性別平等工作法施行細則第四條之二、第四條之三修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第四條之二 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。</p> <p>本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。</p> <p><u>本法第十二條第八項第二款所定最高負責人，地方主管機關應依下列各款規定審認之：</u></p> <p><u>一、法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人：以公司登記、商業登記、有限合夥登記、財團法人登記或其他依法設立相關證明文件所記載對外代表之人為準；依法應辦理設立登記而未辦理者，亦屬之。</u></p> <p><u>二、與前款代表人職務相當之人：為實質執行代表人業務或實質控制組織人事、財務或業務經營，且於該組織有下列情形之一：</u></p> <p><u>(一) 現任或曾任董事（理事）或監察人（監事）者。</u></p> <p><u>(二) 持有百分之二十以上股份者。</u></p> <p><u>(三) 經工會、股東、</u></p>	<p>第四條之二 本法第十二條第三項第二款及第十三條第二項所稱共同作業，指基於共同目的於同一期間從事工作者。</p> <p>本法第十二條第三項第一款及第二款所稱持續性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。</p> <p><u>本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。</u></p>	<p>一、增訂第三項，依性別平等工作法（以下簡稱本法）第十二條第八項立法說明，第二款最高負責人，至少包括「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」第二條第一項所列各款之代表人，為明確規範意旨，分列款次定明，說明如下：</p> <p>(一) 第一款：參考大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法第二條規定，定明最高負責人以依法登記或設立相關證明文件所記載對外代表之人為準。另考量實務上存在依法應辦理登記而未辦理之組織（例如：地下工廠），為避免其假借欠缺登記程序之由，規避本法關於最高負責人之責任，爰定明依法應辦理設立登記而未辦理者，亦屬之。</p> <p>(二) 第二款：鑒於實務上最高負</p>

<p><u>協力廠商或性騷擾事件申訴人，指認為與代表人職務相當之人，並有具體事證者。</u></p> <p><u>(四) 代表人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內血親之配偶、配偶之三親等內血親或其配偶者。</u></p> <p><u>(五) 代表人經改選尚未辦理登記者。</u></p> <p><u>(六) 位居特殊重要職位者。</u></p>		<p>責人，並非完全為經營相關登記、備查文書所載之人，當其為性騷擾行為人時，無須期待事業單位內部申訴得有效運作，爰參考大量解僱勞工保護法就實際負責人認定方式及「主管機關提報事業單位代表人及實際負責人禁止出國作業規定」第九點規定，定明本法第十二條第八項第二款所定最高負責人中「與對外代表人職務相當之人」，地方主管機關應依第二款所列各目規定審認之。其中第六目所定「位居特殊重要職位者」，為具最終決策權者，例如：總裁。</p> <p>二、配合本細則體例一致性，現行條文第三項移列至第四條之三第一項，內容未修正。</p> <p>三、第一項及第二項未修正。</p>
<p><u>第四條之三 本法第十三條第二項序文所定知悉，不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限。</u></p> <p>本法第十三條第四項所稱地方主管機</p>	<p>第四條之三 本法第十三條第四項所稱地方主管機關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。</p>	<p>一、配合現行條文第四條之二第三項移列，爰增訂第一項。</p> <p>二、現行條文第一項移列至第二項，內容未修正。</p>

關，指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關。		
---------------------------	--	--