

調 查 報 告

壹、案 由：據悉，懲戒法院前院長李伯道疑以不當言語、刁難請假等方式，霸凌該院女工友及女科長等情。究實情為何？是否確有霸凌或人員涉有違失情事？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

本案緣於懲戒法院前院長李伯道(下稱李伯道)於院長任內¹，涉對懲戒法院院長室女工友(下稱甲女)、○○科女科長(下稱乙女)及○○○長(下稱丙女)有職場霸凌之行為，懲戒法院於民國(下同)112年7月13日分別訪談甲女及乙女，並於翌(14)日訪談丙女；嗣該三女分別於112年8月4日、7日、4日填具「懲戒法院職場霸凌申訴意願調查表」表明對李伯道提起職場霸凌申訴，司法院於同月29日分別訪談該三女，再於112年9月23日訪談李伯道，案經司法院職場霸凌防治與申訴調查小組(下稱司法院職場霸凌調查小組)於112年11月7日作成決定書，主文「甲女及乙女申訴職場霸凌均成立；丙女申訴職場霸凌不予受理」。司法院嗣於112年12月14日檢送「法官個案評鑑請求書」，請求法官評鑑委員會(下稱法評會)依法官法第35條第1項第2款規定對李伯道進行個案評鑑，惟法評會於113年5月10日作成112年度評字第7號評議決議書，決議「本件請求不成立」。司法院另於113年6月4日召開第4次人事審議委員會(下稱司法院人審會)決議「經在場委員表決通過李伯道所涉職場霸凌行為，依法官法第51條第2項規定，由司法院逕行移送監察院審查」，案經司法院函²送上開決議及相關卷證資料，本院排定113

¹ 李伯道原任臺灣高等法院臺中分院院長，於109年11月4日辦理退休，自同日起擔任特任政務官之懲戒法院院長，並於112年5月8日退職。

² 司法院113年6月14日院台人五字第1132101872號及同月26日院台人五字第1139008249號函。

年7月10日詢問李伯道，惟李伯道當日並未出席，僅委任王律師到場表示會另行提出書面意見，嗣同年9月6日李伯道提出陳述意見書。另因李伯道涉及性騷擾女部屬一案經本院彈劾後移送懲戒法院職務法庭審理中，本院嗣於113年11月1日諮詢國立中正大學法律學系劉教授提供專業意見。已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、懲戒法院前院長李伯道對於甲女請假、蒸便當及洗便當盒、無法及時提供電話號碼、和同事說話等事項，及對於乙女請假、處理院長室換氣密窗、職務宿舍噪音等事項，予以苛刻要求或任意責罵，經司法院職場霸凌調查小組、法評會及司法院人審會皆認定成立職場霸凌。李伯道於本院雖主張僅有申訴人單方指述而否認有上開事實，且法評會雖決議李伯道對甲女、乙女所為言行因不具重大惡意而個案評鑑不成立，惟經本院調取相關卷證，亦認定李伯道對甲女、乙女之言行構成職場霸凌，有移送懲戒之必要。

(一)李伯道對於甲女請假、蒸便當及洗便當盒、無法及時提供電話號碼、和同事說話等事項予以苛刻要求或任意責罵，據甲女於懲戒法院及司法院訪談時陳述略以：

1、請假部分：李伯道不讓我請假，110年間我第1次請假時，李伯道說他不在時我不能請假，他在時也希望我不要請假；111年10月我母親在台大醫院開刀，我先生頭又撞到地板縫3針，李伯道不讓我請假照顧家人，問我為何家裡兄弟姐妹不能輪流照顧，不然我就請看護幫忙；後來我母親要出院，前一天我跟李伯道報告隔天要請假，李伯道破口大罵說已有跟我講過不要隨便請假，很大聲的說不准，口氣很不好，我是請自己的休假，家裏有事情，請假也是不得已，我服務過這麼多任

院長、委員長及委員，沒有人是這樣跟我講話的等語。

- 2、**蒸便當及洗便當盒部分**：李伯道每天至少帶3至4個便當盒(分別裝飯、菜、魚或肉、水果等)，並指示飯、菜、肉蒸時受熱時間各有不同，青菜只能蒸3分鐘，如青菜蒸後變黃，李伯道便會指責，中午我為李伯道洗便當盒時，他還會指責我把便當盒洗壞，每日蒸便當、洗便當盒造成心裡很大壓力、覺得負擔很重等語。
- 3、**提供電話號碼部分**：李伯道只要叫我打電話聯繫他人一次，第二次就不會再給我電話號碼，我需要自己馬上查，如果是隔天或是第二個禮拜李伯道要再找這個人，我沒有馬上唸出電話，李伯道就會很生氣，會罵我「妳的頭腦是什麼」，我有被罵過很多次，我每天做事皮繃很緊，壓力很大等語。
- 4、**不可以跟同事說話部分**：李伯道要求我不可以在辦公室和同事說話，縱使書記官拿卷來院長室，也不能講話，只要被李伯道聽到聲音，便以「跟妳講過不可以跟同事講話，妳聽不懂嗎」之言詞責罵我等語。

(二)李伯道對於對於乙女請假、處理院長室換氣密窗、職務宿舍噪音等事項，予以苛刻要求或任意責罵，據乙女於懲戒法院及司法院訪談時陳述略以：

- 1、**請假部分**：112年3月8日是我先生外祖母的忌日，在前幾天我鼓起勇氣跟李伯道報告說我3月8日想請早上半天假去掃墓，李伯道說「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃墓，我們法院工作太輕鬆了」，還叫我去教育我的公婆，哪有人在上班時間掃墓。後來我有點生氣，我就說那我

就不請假了。上開事件讓我很生氣，壓力很大，想請1天、半天假，前1、2週就開始睡不著，很擔心被拒絕，心理負擔很大等語。

- 2、**院長室後面的窗戶換氣密窗部分**：110年底時，院長室後面的窗戶換氣密窗，因為在假日換的，星期一一早李伯道叫我進去看後面有什麼問題，我不覺得有什麼問題，李伯道說「是這樣嗎？妳在家都沒有做家事嗎？任由同仁亂搞，自己沒有來監工，還要我院長來指正。」李伯道一直重複罵我不需要看嗎等語。
- 3、**處理職務宿舍噪音部分**：111年2月左右，李伯道說院長宿舍樓上開公司的住戶半夜常有人進出很吵，有一個星期六晚上，因為李伯道對於大樓管理員的說法很生氣，打電話要我聯絡大樓管理員，我因為正在煮飯沒接到電話，後來李伯道找○長通知我，我有回電，李伯道要我打電話給管理員，我有聯絡管理員，但沒有及時回報院長，隔天禮拜日早上，我來辦公室加班，下公車的時候接到李伯道電話，站在公車站牌聽李伯道一直教訓我，問我為什麼他打電話給我，我可以不接？只要宿舍沒有處理好，李伯道就打電話找我或LINE要我及時處理；李伯道叫我電話要放在床邊，即使半夜找我也一定要找到我，不能漏接電話；李伯道認為我宿舍的事情沒有處理好，我對管理員太客氣了，我讓機關蒙羞，他也受到羞辱。宿舍的處理持續一整年的時間，我每天都要擔心隔天會不會被罵，只要李伯道被吵隔天就會叫我去，要求我要溝通，從宿舍事件以後，我只要看到院長室的分機或是院長的LINE，我都會心悸一整天，這個事情在111年的整年度都持續發生等

語。

(三)李伯道對甲、乙女之上開言行，經司法院職場霸凌調查小組認定成立職場霸凌：

1、李伯道於司法院112年9月23日訪談時，對於申訴事實(一)甲女每日為其蒸便當及清洗便當、111年10月間甲方因其母出院向李伯道報告請假、曾提醒甲女上班時間不要一直講電話等事實；申訴事實(二)乙女於112年3月間有向李伯道報告請假要去掃墓，但請假未果、乙女處理院長室換窗戶、院長宿舍樓上住戶噪音等事實，均不爭執；惟否認有上開申訴事實所指濫用權力責罵甲女、乙女，貶損其等人格尊嚴之行為，惟查：

(1) 甲女於司法院112年8月29日訪談時稱：我於111年10月因母親出院向李伯道報告請假，遭李伯道拒絕並責罵，我有告訴○○科長(即乙女)，因為李伯道馬上又叫科長來罵我，李伯道罵我「妳的頭腦是什麼」，我只會跟○○科長講等語；乙女於懲戒法院112年7月13日訪談時稱：我是甲女的主管，甲女的媽媽要出院，甲女想請假，李伯道很生氣，罵甲女為何一直請假等語，於司法院112年8月29日訪談時稱：111年10月間，甲女想請半天假，李伯道口氣很不好，一直質問甲女為何一直請假，李伯道不准假後，跟我說那是甲女家中的事，甲女要自己處理，甲女被罵，第一時間會跟我說等語。衡以甲女所述各次遭李伯道責罵之情節與言詞具體明確，實難認出於虛構，且有乙女所述可資相佐；復徵諸卷附懲戒法院員工差假明細表，甲女於109年全年休假日數為10.4日、110年全年為5日、111年全年為2.4日，顯然其於李伯道109年

11月4日接任院長後，年休假日數銳減且逐年遞減，適足證其因屢遭李伯道責罵導致不敢請假。綜合上開事證，堪認甲女陳述遭李伯道責罵等節屬實，應可採信。

- (2) 乙女於懲戒法院112年7月13日訪談時稱：112年3月掃墓的事我很生氣，有跟○長(即丙女)抱怨，後來李伯道不准，我也有報告○長等語；丙女於懲戒法院112年7月14日訪談時稱：112年3月某日○○科長(即乙女)告訴我，她想在3月8日請半天休假，因當天是乙女先生的外婆忌日，每年這一天乙女若有空，皆會陪同公婆全家去祭拜和掃墓，當天院內並無緊急公務要處理，且乙女不是請全天休假，李伯道應不至於不准，未料乙女請示李伯道後，卻遭李伯道質疑、奚落及怒斥，要乙女「回去教育自己的公婆」、「哪有人在平日的上班時間去掃墓？一般人都是利用周末假日去掃墓呀！」當下乙女即告知李伯道她不請假了。我記得乙女後來氣極敗壞地來跟我說這件事，當時我只能聽她訴說並安撫她的情緒，沒想到當天後來李伯道找我去他辦公室，語氣很不悅對我數落著乙女，說她竟想用週間的上班時間請假去掃墓，還說一般人都會把掃墓排在假日等語，於司法院112年8月29日訪談時稱：乙女說被李伯道罵時，第一時間會找○長(即丙女)屬實，主管請假李伯道是一樣處理，只是有些人會被罵等語。丙女關於乙女遭李伯道責罵乙節所述前後相符，可徵乙女陳述稱遭李伯道責罵，尚非虛構。又乙女申訴稱因處理院長宿舍樓上住戶噪音事件，經李伯道要求半夜接電話，未接電話即被責罵乙

節，經司法院向懲戒法院調閱該事件處理經過全卷，乙女自111年2月開始至112年3月3日逾1年期間處理該事件，依「首長宿舍噪音處理紀錄表」所載「事件經過」李伯道聽見噪音的時間均為凌晨即一般人睡眠時間，且有多處「院長來電表示6/17凌晨1時許，9樓之3(即樓上住戶)又出現噪音」、「院長反映最近幾乎每天凌晨1點多、3點多，仍有持續性的吵雜聲、腳步聲」、「院長反映凌晨0-6點，有多次吵雜聲」、「23:14院長反映樓上有敲打聲」等記載，足見李伯道確深為其院長宿舍樓上住戶凌晨製造噪音所苦，李伯道並自承「考慮職舍噪音問題需即時向宿舍保全人員反映，遂商請負責職舍管理溝通之乙女保持手機管道暢通」，適足證乙女稱李伯道要因其未接電話即予責罵，非屬無稽。

2、李伯道所為成立職場霸凌：

- (1) 行政院人事行政總處108年4月29日總處綜字第1080033467號函檢附「員工職場霸凌處理標準作業流程(範例)」揭示「職場霸凌是指在工作場所中所發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力」；另勞動部111年8月18日勞職授字第1110203498號函公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」之附錄六「職場不法侵害行為自主檢核表」臚列17項涉及職場不法侵害行為自主檢核項目，包括「持續的吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲」、「總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢

獻或努力，也持續地否定被霸凌者的存在與價值」及「總是試圖貶抑被霸凌者個人、職位、地位、價值與潛力」；又職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方法及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

- (2) 甲女於懲戒法院112年7月13日訪談時稱：請假的事，已經影響到我的生活，我的工作沒有人想來做，也沒有人想代理我，其他法官、主管、同事沒人會這樣對我，我只能苦中作樂，至少我的雙親、孩子、家人身體健康，我只能這樣安慰我自己等語，於司法院112年8月29日訪談時稱：我想不懂為何我年紀這麼大，李伯道還這樣罵我，別人跟我講話都很客氣，李伯道卻是開口就要罵我。我會身體酸痛，跟工作壓力有關，後來李伯道退休，我就好很多了等語。
- (3) 乙女於懲戒法院112年7月13日訪談時稱：我很生氣，壓力很大，想請1天、半天假，前1、2個禮拜就開始睡不著覺，很擔心被拒絕，心理負擔很大等語，於司法院112年8月29日訪談時稱：從宿舍事件以後，我只要看到院長室的分機或是李伯道的LINE，我都會心悸一整天，這個事情在111年的整年度都持續發生；因為長時間下來會不知道什麼時候會被罵，看到李伯道的LINE或分機號碼，就知道不會是好事，所以經常會睡不著，有一件事沒處理好，晚上就沒辦法睡覺，之前有時我會夢到被李伯道罵；因為只要有一點閃失，李伯道就會很生氣，宿舍的

事情是持續了1年，我現在已經把李伯道的LINE封鎖了等語。

(4) 自甲女、乙女上開陳述，可徵李伯道前開持續性的濫用權力，以冒犯、羞辱的言詞責罵甲、乙女，已造成其等身心沈重壓力、痛苦，及人格尊嚴之貶抑，折損其等之自信，難認屬合理之職場管理行為或合理之人際摩擦爭議，已屬職場霸凌行為。

3、審酌李伯道身為懲戒法院之院長並任法官，本應保有高尚品格，謹言慎行，對於法院之工作人員應善加關懷、幫助、指導，讓工作人員得以於友善的職場環境中安心工作。詎李伯道竟以其在公務上之權勢，持續性的濫用其權力，以不當、羞辱性言詞責罵甲女、乙女，造成冒犯、羞辱及貶低其人格尊嚴，導致其身心沈重壓力，危害其等受友善職場保護之權益。李伯道所為實已損及法官職務之尊嚴與司法形象，有法官法第21條第1項第2款之情事及違反法官倫理規範第5條規定，且情節重大。為糾正其不當言行，督促法官群體本於自律精神，恪遵誠實、正直、謹言慎行之品格操守，強化法官尊重職場安全之意識，以維護法官之職位尊嚴，提升人民對法官之職務信任，建議移請法評會進行個案評鑑。

(四) 李伯道對甲女、乙女之上開言行，經法評會認定成立職場霸凌：

1、司法院職場霸凌防治與申訴處理作業注意事項第3點第2款規定：「職場霸凌係指在工作場所中發生，藉由權力(利)濫用與不公平處罰所造成之持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受

傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。」另參考臺灣高等法院111年度重勞上字第35號民事判決：「所謂職場霸凌雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。」目前職場霸凌於法律上雖無明確定義，法評會得參考上開資料對於職場霸凌之定義，綜合個案具體事證予以認定。經查：

- (1) 李伯道擔任懲戒法院院長期間，基於權力不對等關係，甲女為其蒸便當、洗便當盒時，如不慎致青菜蒸黃，或刷壞便當盒，即會遭到指責；甲女因其母開刀住院，欲請假為其母辦理出院手續，遭李伯道大聲否准：「請假！妳擱賣請假！（台語）」、「有跟妳講過不要隨便請假」、「家裡都沒有別人嗎」、「為什麼都是妳要請假」等語；甲女於院長辦公室只要被李伯道聽到說話聲，李伯道會生氣指責：「跟妳講過不可以跟同事講話，妳聽不懂嗎」等語；在甲女未能依其要求快速提供其欲聯絡對象之電話號碼，李伯道亦會生氣指責：「妳頭殼是裝什麼（台語）」等語。李伯道在職場對甲女所為上開言詞，使甲女感到受挫、受傷，且李伯道在指責甲女後，亦會指責甲女之直屬主管乙女及○○○長，甲女擔憂工作表現不佳會遭責罵，又擔憂會連累其直屬主管，致甲女工作時常呈現緊繃狀態，亦不敢任意提出請假申請，身心面臨沉重壓力。

乙女向李伯道提出欲於112年3月8日請假去掃墓，李伯道回稱：「妳去其他法院問，沒有人利用上班時間去掃墓，我們法院工作太輕鬆了」，又令乙女教育其公婆「哪有人在上班時間掃墓」，乙女因此放棄請假；乙女為處理院長室窗戶換氣密窗事宜，李伯道要求乙女查看竣工狀況，乙女報告後，李伯道回以：「是這樣嗎？妳在家都沒有做家事嗎？任由同仁亂搞，自己沒有來監工，還要我院長來指正」等語；乙女為處理院長宿舍樓上住戶夜間噪音問題，李伯道只要在夜間因樓上聲響致生活受到影響，隔日上午即會通知乙女處理，並認為乙女是宿舍管理人，不應漏接電話，某日週末晚間，乙女未接到李伯道電話，次日即接到李伯道來電教訓，甚以乙女未能妥善處理為由，稱乙女「讓機關蒙羞」等語。李伯道所為上開言行，致乙女感到受挫、受傷，為處理私務欲請假時，不敢任意提出請假，經常工作壓力緊張，且處理宿舍噪音問題長達1年，每日面臨龐大身心壓力。

- (2) 李伯道雖否認有責罵甲女、乙女，惟審酌甲女、乙女陳述各次遭指責之情節具體明確，其等之陳述互核情節大致相符。對於甲女申訴之事實，李伯道陳稱：「我建議她不要把青菜蒸過頭了，這樣會變黃很可惜」、「我只會跟她講請假要跟科長反映，妳要跟科長請，不是直接跟我請」、「她請假應該要跟科長反映。院長辦公室工友之指派，是○○科長的事。她個人有什麼問題，應該跟科長反映」、「為了維持公務紀律，我提醒她不要在上班時間一直講與公務無關的電話，或是聊天，影響公務」、「我是教她怎麼

做，她幫我接電話應該是她的工作項目，我是教她如何做事」等語；對於乙女申訴之事實亦稱：「我們法院3月16、17日要去古坑辦理法律座談會，在此之前，有一天她說她的爸爸過世十幾年了，冥誕要回去祭拜，我有同意她休假。之後有一天，好像是她的先人要掃墓，要利用週間的時間去，當時因為快要舉辦古坑的法律座談會，此項活動在外地，對懲戒法院來說是很大的活動……我跟她說『我們即將辦活動，這一次的活動很重要，而且是在外地舉辦，一定要辦好，還有很多○○科要做的事情都沒有完成，妳是否能考慮一下改天再休』」、「我說只要工作許可，她就可以請假。她自己也有講她要去遠東聯合門診，我有准她假，既然我都准她假了，還有什麼好說的」、「換氣密窗之後，院長臥室床鋪的棉被、床單、枕頭整個都是灰塵，我看到後跟她說以後施工要注意，要注意施工的品質」、「……乙科長沒有接電話，後來她回電後，我有請她跟保全解釋清楚，跟她提醒以後如果院長有急事要找妳，妳要接一下電話，不然像這樣無法馬上反映，我根本沒有質問她為什麼漏接電話。從來也沒有在半夜打電話找她談宿舍的事情。」等語，核與甲女、乙女所述情節大致相合，足認李伯道對其等形成壓力。再據甲女到法評會陳述：「我每天要來上班都會很緊張」、「在李院長的時候我的健檢報告幾乎都是紅字，換了院長之後，3個月後我再去檢查，健檢報告出來全部都是綠字，可能是心情的關係」、「如果沒有很重要的事，我不敢休假，連講都不敢講」；乙女到

法評會亦陳：「會不敢請假」、「宿舍跟請假的事情，會比較痛苦」等語，顯見甲女、乙女因此產生心理上壓迫、恐懼之感。並有李伯道112年9月23日司法院職場霸凌案件訪談表、甲女112年7月13日懲戒法院職場霸凌案件訪談表、甲女112年7月25日補充陳述書、甲女112年8月29日司法院職場霸凌案件訪談表、甲女112年8月29日提出之補充陳述書、乙女112年7月13日懲戒法院職場霸凌案件訪談表、乙女112年8月29日司法院職場霸凌案件訪談表、甲女及乙女109年至112年差假明細表、院長職舍樓上租戶喧鬧處理經過全卷、甲女及乙女113年2月2日至法評會說明之調查筆錄、李伯道陳述意見暨調查證據聲請書及王律師113年3月8日到會陳述意見之調查筆錄等證據資料附卷可稽。前揭事實，堪以認定。

- 2、法評會審認李伯道擔任懲戒法院院長期間，於甲女、乙女為處理私務提出請假時，出言駁斥、質問，使二人請假受到不必要的阻礙；於甲女、乙女未達其工作要求時，動輒指責，甚以「妳頭殼是裝什麼(台語)」、「讓機關蒙羞」等詞，予以責備，其行為係於職場上以不善之言詞、態度對待下屬甲女、乙女，致二人感到畏懼，承受身心壓力，其言行有所失當，已逾合理管理權行使之必要程度，有損於友善職場之建立。

(五)李伯道對甲女、乙女之上開言行，經司法院人審會認定成立職場霸凌：

- 1、法評會雖認定李伯道對甲女、乙女之言行失當，惟衡酌李伯道身為懲戒法院院長，為統籌院務及推展公務行政之目的，對甲女、乙女所為言行不

具重大惡意，有其個人領導統御之處事風格，且其行為屬法院內部管理措施之失當，未損及司法威信，亦未影響一般民眾之權益保障，綜合其整體行為之態樣、目的、方式、頻率、人數、受侵害之權利及所造成之影響等一切情狀，核其情節尚非重大，從而認本件應為請求個案評鑑不成立之決議。

2、司法院人審會於113年6月4日舉行第4次會議，在場委員就李伯道及委任律師所提書面、言詞陳述之意見及全案相關資料充分討論，經委員表決³通過李伯道所涉職場霸凌行為，依法官法第51條第2項規定，由司法院逕行移送本院審查。

(六)本院受理後，李伯道向本院提出陳述意見書：

1、李伯道陳述事項略以：

(1) 程序事項：

〈1〉本案業經法評會評議，歷時5個多月審慎詳盡調查審理，依法官法第38條前段認為請求不成立並無懲戒之必要，已詳盡調查並非刻意疏漏適用同條項後段，司法院理應予以尊重，今另起爐灶移送司法院人審會認定「違失行為一體性」原則，再行移請本院調查，更顯於法無據。

〈2〉108年7月17日修正公布後之法官法第51條對於法官懲戒應採取「雙軌制」，法官有應受懲戒之情事時，除可依照現制移送本院審查外，亦得由司法院逕行移送法評會進行個案評鑑。所謂「雙軌制」是採「二選一」之

³ 出席委員26人，其中5位委員自行迴避，主席除可否同數時，得加入表決外，不參與表決。實際投票人數20人，同意17票，不同意2票，廢票1票。

方式，並非謂司法院移送法評會個案評鑑請求不成立評議決定後，再行將同一事件重複移送，也非同時就同一案件可重複移送法評會及本院審查；否則將違反「一事不再理」之法則。

(2) 實體事項：

〈1〉李伯道並無法評會112年度評字第7號決議書所指「受評鑑法官擔任懲戒法院院長期間，於甲女、乙女為處理私務提出請假時，出言駁斥、質問，使二人請假受到不必要的阻礙；於甲女、乙女未達其工作要求時，動輒指責，甚至以你頭殼是裝甚麼(台語)、讓機關蒙羞等詞，予以責備，其行為係於職場上以不善之言詞、態度對待下屬甲女、乙女，致二人感到畏懼，承受身心壓力，其言行有所失當，已逾合理管理權行使之必要程度，有損於友善職場之建立。」等語，僅有申訴人等單方指述且前後證詞與申訴指控內容顯不一致，明顯與實情不符。

〈2〉本案職場霸凌案就是明顯人走茶涼、先射箭再畫靶，利用全院同仁訪談海撈方式進行政治追殺事件，本案調查小組成員之一(即○○處○處長)辦公室比鄰李伯道，○處長平日與申訴人乙女及丙女二人互動頻繁，若真有耳聞霸凌事實，為何從未面告高層或親訪調查、提醒，卻係待新聞事件爆發後謹遵上意配合辦理。

〈3〉關於甲女及乙女分別指述李伯道擔任懲戒法院院長期間有否准休假、院長官舍噪音問題責罵乙女未即時接通電話以及氣密窗竣工

狀況問題等情，業有法評會詳盡調查後，除李伯道否認上開申訴事實外，比對乙女到會陳述受李伯道准假次數非少、處理院長宿舍噪音問題期間，李伯道並非一聽到噪音立即要求處理等語，難認職場上受李伯道刻意不准假、更無半夜打電話等申訴事實，甚至評定李伯道在決定是否批准差假，均係以公務為優先考量，主觀上係出於公務目的，並無重大惡意，核與一般職場霸凌情節未符：

《1》李伯道對於下屬為工作指導及交辦事項均屬合理合情合法，並無主觀上霸凌單一下屬之意，申訴人等以李伯道嚴正口吻惡意解讀為「遭斥責」，純屬自行延伸想像之情境，核與實情不合，且法評會評議決議書以「受評鑑法官基於機關首長權限之行使，自得對於下屬指示或指導業務範圍內之工作事項。請求人主張受評鑑法官要求甲女為其蒸便當時，須注意各便當盒所裝菜色之受熱時間不同，洗便當盒時注意避免將便當盒洗壞；要求甲女不得在辦公室和同事說話；要求甲女必須快速提供其欲聯絡對象之電話號碼；要求乙女注意院長室氣密窗竣工狀況及處理院長宿舍噪音問題等情」，上開事項不涉及貶損他人之言詞時，應屬受評鑑法官對於下屬工作範圍之要求及交辦事項，非謂受評鑑法官對其工作上有所要求，即存在重大違失之事實。

《2》3名申訴人自109年至111年度考績均為甲等，考評分數甚至年年調升，足證李伯道

擔任首長期間對待同仁處事公允，雖工作態度嚴謹卻處處給予實質鼓勵，與一般社會通念霸凌者對於受害者進行長期詆毀、侮辱之聲譽傷害、鄙視社會地位等人身攻擊行為明顯相異。

2、惟經本院調取相關卷證，亦認定李伯道對甲、乙女之言行構成職場霸凌，有移送懲戒之必要：

- (1) 有關李伯道在程序事項主張本案業經法評會決議請求不成立，司法院應予以尊重，不應再將本案移送本院審查，否則將違反一事不再理原則等語，經查法官法第30條第2項規定，法官有該項各款情事之一者，應付個案評鑑；同條第1項規定，司法院設法評會掌理法官之評鑑；同法第38條規定，法評會認法官無第30條第2項各款所列情事者，應為請求不成立之決議；同法第39條第1項第1款規定，法評會認法官有第30條第2項各款所列情事之一且有懲戒之必要者，報由司法院移送職務法庭審理。另同法第49條第1項規定，法官有第30條第2項各款所列情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒；同法第51條第2項規定，司法院認法官有應受懲戒之情事時，除依法官評鑑之規定辦理外，得逕行移送本院審查。準此，司法院如認法官有法官法第30條第2項各款所列情事之一者，得選擇移請法評會辦理個案評鑑或移送本院審查，法官法並未明定兩種途徑具有先後或排斥關係，更未明定個案評鑑經法評會決議請求不成立後，限制司法院不得再行移送本院審查。爰李伯道主張法評會決議請求不成立後，司法院將本案再移送本院審查係違反一事不再理原則，顯屬

無據。

- (2) 有關李伯道在實體事項雖否認有何濫用權力責罵甲女、乙女，貶損其等人格尊嚴之職場霸凌行為。惟經司法院職場霸凌調查小組調查後審酌甲女、乙女之陳述，其等所述各次遭李伯道責罵之情節與言詞均具體明確，實難認出於虛構，且所述與丙女證稱相符，復有懲戒法院員工差假明細表可證甲女於109年全年休假日數為10.4日、110年全年為5日、111年全年為2.4日，顯然甲女於李伯道109年11月4日接任院長後，年休假日數銳減且逐年遞減，適足證其因屢遭李伯道責罵導致不敢請假，因而休假日數驟減。又乙女稱因處理院長宿舍樓上住戶噪音事件，因未接到電話即被責罵乙節，經本院向司法院調閱該事件處理經過全卷，亦足證乙女稱李伯道因其未接電話即予責罵，非屬無稽。復衡以甲女、乙女均稱其等因李伯道前揭行為，導致身心健康受影響等語，可徵李伯道前開持續性的濫用權力，以冒犯、羞辱的言詞責罵甲、乙女，已造成其等身心沈重壓力、痛苦，及人格尊嚴之貶抑，折損其等之自信，難認屬合理之職場管理行為或合理之人際摩擦爭議，已屬職場霸凌行為。李伯道雖辯稱：差勤均依公務人員人事規章辦理，甲女、乙女自109年至111年年終考績均為甲等，考評分數甚至年年調升，足證其擔任首長期間對待同仁處事公允，雖工作态度嚴謹卻處處給予實質鼓勵等語。惟查，差勤管理固係機關首長人事管理權之行使，工作人員請假是否核准，應由服務機關本於權責衡酌個案裁量，然本件認為構成職場霸凌之行

為並非針對李伯道是否核准甲女、乙女之休假申請，而係李伯道在對甲女、乙女行使該等管理權時，超越合理管理行為之界限，尤其是李伯道為機關首長，甲女為工友、乙女為科長，相較於李伯道擁有之權勢地位，甲女、乙女處於權力不對等之脆弱處境，對於李伯道權力濫用、恣意責罵及貶損人格尊嚴之霸凌行為，根本沒有合理互動之可能及空間，縱令李伯道對甲女、乙女均評列考績甲等，實無從藉以減免甲女、乙女在此等霸凌下產生之身心傷害，亦無解於李伯道所為成立職場霸凌之認定。

(七)綜上，懲戒法院前院長李伯道對於甲女請假、蒸便當及洗便當盒、無法及時提供電話號碼、和同事說話等事項，及對於乙女請假、處理院長室換氣密窗、職務宿舍噪音等事項，予以苛刻要求或任意責罵，經司法院職場霸凌調查小組、法評會及司法院人審會皆認定成立職場霸凌。李伯道於本院雖主張僅有申訴人單方指述而否認有上開事實，且法評會雖決議李伯道對甲女、乙女所為言行因不具重大惡意而個案評鑑不成立，惟經本院調取相關卷證，亦認定李伯道對甲女、乙女之言行構成職場霸凌，有移送懲戒之必要。

二、李伯道前因涉對女部屬性騷擾，經本院彈劾後移送懲戒法院職務法庭，目前尚在審理中，現又因涉對前揭甲女及乙女職場霸凌，上開行為皆發生於懲戒法院院長任內，基於違失行為一體性原則，本院對於李伯道涉職場霸凌部分，逕送懲戒法院職務法庭併案審理。

(一)李伯道前因涉對女部屬A女性騷擾，經本院彈劾後移送懲戒法院職務法庭，目前尚在審理中：

- 1、李伯道於112年3月16日至4月17日間，利用公務上之權勢及機會，多次對A女為具性意味之言行，不僅經司法院性騷擾申訴處理評議委員會決議性騷擾成立及申復無理由，且嚴重損害法官職務之尊嚴與司法形象，情節重大，經本院於112年12月5日彈劾通過移送懲戒法院職務法庭。
- 2、懲戒法院職務法庭受理該案後，目前在準備程序進行中，尚未審結。

(二)李伯道涉對A女性騷擾及對甲女、乙女職場霸凌之行為皆發生於懲戒法院院長任內，基於違失行為一體性原則，本院對於李伯道涉職場霸凌部分，容應逕送懲戒法院職務法庭併案審理：

- 1、違失行為一體性原則係將多數行為方式或動機類似之義務違反情狀整合成為一個違失行為，加以整體評價，給予單一懲戒處分。多數義務違反情狀如係基於特定之人格傾向、特質，或者具有共同之根源時，通常可認為係應整體評價之「一違失行為」。多次違失事實如具有此等「內部及外部之連結性」，即應對於此等違失事實整體評價，而有違失行為一體性原則之適用。
- 2、本件當事人之違失行為，均發生於其任職懲戒法院院長期間，具有時間上之關聯性。李伯道之違失行為係出於「對於維護他人人格尊嚴法令之漠視」而具有共同之「內在根源」，得適用違失行為一體性原則。
- 3、本院認為職場霸凌之違失行為與先前移送懲戒之性騷擾行為間有違失行為一體性之適用，自得逕將職場霸凌之違失行為移送懲戒法院職務法庭合併審理，與前案之違失行為(性騷擾)整體評價作成一個懲戒處分，毋須再經彈劾程序。

(三)綜上，基於違失行為一體性原則，本院對於李伯道涉職場霸凌部分，逕送懲戒法院職務法庭併同性騷擾一案審理。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一及二，函請懲戒法院職務法庭併案審理。
- 二、調查意見（含案由、處理辦法、調查委員姓名）上網公布。
- 三、調查案結案。

調查委員：王美玉

高涌誠