

彈 劾 案 文 【公布版】

壹、被彈劾人姓名、服務機關及職級：

李伯道 懲戒法院前院長(特任)

貳、案由：懲戒法院前院長李伯道於院長任內，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，構成職場霸凌，爰依法提案彈劾。

參、違法失職之事實與證據：

本案緣於被彈劾人懲戒法院前院長李伯道(下稱李伯道)於院長任內，涉對院長室女工友(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」，案經司法院函送上開決議及相關卷

證資料，本院排定113年7月10日詢問李伯道，惟李伯道當日並未出席，僅委任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。經調查後，認被彈劾人李伯道確有對甲女及乙女職場霸凌。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。茲將其違失事實與證據臚列如下：

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：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)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：

(一)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。

(二)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。

(三)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、李伯道對甲女、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：

(一)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月間甲女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。

(二)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：我想知道為何我年紀這麼大，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、羞辱的言詞責罵甲女、乙女，已造成其等身心沉重壓力、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。

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：

- (一)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！妳攔賣請假！（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。

(二)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：

(一)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。

(二)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。

肆、彈劾理由及適用之法律條款：

一、按法官法第21條第1項第2款規定：「前條所定職務監督權人，對於被監督之法官得為下列處分：……二、違反職務上之義務、怠於執行職務或『言行不檢』者，加以警告。」法官倫理規範第5條規定：「法官應保有高尚品格，謹言慎行，廉潔自持，避免有不當或易被認為損及司法形象之行為。」法官法第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。」其中法官法第30條第2項第2款規定「有第21條第1項第2款情事，情節重大」、第7款規定「違反法官倫理規範，情節重大」。

二、李伯道向本院陳述事項略以：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。並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。惟查：

(一)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。更何況本院依憲法獨立行使職權，並不受司法院見解之拘束。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。

(二)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、羞辱的言詞責罵甲女、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。

綜上論結，被彈劾人李伯道身為懲戒法院之院長並任法官，本應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，自有移送懲戒之必要。爰依憲法第97條第2項及監察法第6條之規定，提案彈劾，並移請懲戒法院職務法庭審理。