

主席

一向講勞資雙方、勞資關係或勞資合作都好像以勞工行頭，但實質勞工一方是最弱小最無力的一群。僱主或上司永遠擁有無上權力，擁有生殺大權。佢地可以無須任何理由而去解僱一名員工或下屬。這使我聯想到奴隸時代的主僕關係，奴隸一切聽令於主人，如有不服從或不合心意就除時被主人賣掉或加以懲罰。

香港號稱國際大都會但勞工法例仍然停留於中世紀，現今世界倡導平等公平，一眾企業管理學說都標榜工人或僱員就是公司的重要資產要好好珍惜。但諷刺的是現實中大部份僱主都是在踐踏和打壓員工權益，在沒有任何合理辯解下懲處或解僱沒有犯錯的員工。正如奴隸嘅主人想點就點。

有些僱主知到下屬懷孕就找借口炒左佢，有些在僱員有薪病假期間解僱員工，又有一些僱主覺得下屬成立工會爭取權益就假定會對公司有影響

便以各種手段打壓甚至解僱有關工會成員，種種不合理的僱的情況經常發生。現時無一法例可以對僱主的無理行為做成阻嚇，就算正如修訂後僱員可以根據法庭頒佈的復職令而復職，但僱主只需要以少許金錢就可以抵銷復職令再次將其解僱，這使到法庭頒發的復職令形同虛設，對無理僱主一點阻嚇作用都有。

建議經法庭判決有關僱主確實無理解僱員工罪成應該判以阻嚇性罰款或入獄以張顯對勞工僱員的保障和重視。

復職令應以最少繼續聘請有關員工一段時間為限，如僱主仍以不合理理由再次解僱或懲處該名員工即以藐視法庭處理。

要求修改法例並非為削弱僱主的管治權，而是對一些罔顧勞工權益的僱主起一個阻嚇性的作用。正如只要是一個良好駕駛態度的司機再嚴厲的罰則也不會對他有絲毫影響。政府作為全港最大僱主對勞工權益一向重視，理應支持及推動相關法例以建立一個更公平更平等的社會。