

## 77.

Vládní nařízení  
ze dne 20. dubna 1934,

kterým se z části zakazuje používání umělých tuků jedlých v živnostech pekařských.

Vláda republiky Československé nařizuje podle § 1 zákona ze dne 9. června 1933, č. 95 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, prodloužené zákonem ze dne 15. listopadu 1933, č. 206 Sb. z. a n.:

## § 1.

V živnostech pekařských zakazuje se používání umělých tuků jedlých při výrobě vánoček, mazanců, koblih a bábovek, dále při výrobě koláčů, pokud nejsou vyrobeny z listového těsta, jakož i při výrobě zboží, které nápisem jest označeno jakožto vyrobené s použitím přírodních tuků (§ 10 vl. nař. č. 51/1934 Sb. z. a n.).

## § 2.

Kontrolu nad dodržováním ustanovení tohoto nařízení vykonávají orgány, které jsou nebo budou pověřeny kontrolou nad dodržováním ustanovení vládního nařízení č. 51/1934 Sb. z. a n.

## § 3.

Jednání nebo opominutí proti ustanovením tohoto nařízení trestají se podle § 4 zák. č. 95/1933 Sb. z. a n.

## § 4.

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. května 1934; provedou je ministři průmyslu, obchodu a živností, zemědělství, veřejného zdravotnictví a tělesné výchovy, financí, vnitra, zahraničních věcí a sociální péče.

T. G. Masaryk v. r.

Malypetr v. r.

Dr. Beneš v. r.

Dr. Černý v. r.

Dr. Trapl v. r.

Dr. Krémář v. r.

Dr. Dérer v. r.

Dostálek v. r.

Bechyně v. r.

Dr. Czech v. r.

Dr. Hodža v. r.

Bradáč v. r.

Dr. Meissner v. r.

Dr. Spina v. r.

Dr. Franke v. r.

Dr. Šrámek v. r.

## 78.

Vládní nařízení  
ze dne 20. dubna 1934

o opatřeních proti zastavování provozu továrních podniků, proti hromadnému propuštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto podnicích.

Vláda republiky Československé nařizuje podle § 1 zákona ze dne 9. června 1933, č. 95 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, prodloužené zákonem ze dne 15. listopadu 1933, č. 206 Sb. z. a n.:

## § 1.

(1) Zaměstnavatel, který zamýšlí zastavit provoz svého továrního podniku na dobu delší 14 dnů nebo hromadně propustiti své zaměstnance, jest povinen oznámiti to příslušným úřadům způsobem uvedeným v § 2. Zaměstnavatel má povinnost uvést, a to nejen v oznámení, nýbrž i v celém řízení, skutkové okolnosti způsobem pravdě odpovídajícím a nic z nich nezamlčeti.

(2) Za hromadné jest považovati propuštění (výpověď) zaměstnanců, které během 4 neděl v továrních podnicích zaměstnávajících až 700 zaměstnanců postihuje alespoň 15%, nejméně však 10 zaměstnanců a v továrních podnicích s více než 700 zaměstnanci alespoň 10% zaměstnanců.

## § 2.

(1) Zamýšlí-li zaměstnavatel hromadně propustiti své zaměstnance v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2, jest povinen hlásiti to 14 dní předem písemně okresnímu úřadu a živnostenskému inspektorátu a uvést důvody tohoto opatření. Okresní úřad svolá neprodleně zaměstnavatele a závodní výbor (důvěrníky), přizve příslušný živnostenský inspektorát a vyzve k účasti zástupce smluvních organizací zaměstnavatelských a zaměstnaneckých. Nejdříve pokusí se dosáhnouti dohody, zda by nebylo možné v práci pokračovati v neztenčeném rozsahu anebo při zmenšeném rozsahu práce střídáním podle ujednání a pod. Nedojde-li k dohodě, rozhodne nejdéle do 14 dnů ode dne, kdy mu bylo doručeno oznámení, a to s konečnou platností; rozhodne-li, že hromadné propuštění není odůvodněno, nesmí zaměstnavatel provésti zamýšlené hromadné propuštění. Nedojde-li rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení oznámení, jest to považovati za souhlas s opatřením zaměstnavatele. Při posuzo-