

## 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-

vání důvodů hromadného propuštění zaměstnanců nutno bráti zřetel k tomu, aby zaměstnavatel nebyl zatížen přes míru předepsané péče řádného obchodníka.

(2) Zamýšlí-li zaměstnavatel zastavití tovární podnik na dobu delší 14 dnů, ne však více než na 3 měsíce, platí ustanovení odstavce 1 s tím rozdílem, že se okresní úřad omezí na pokus o dohodu.

(3) Zamýšlí-li zaměstnavatel svůj tovární podnik zastavití na dobu delší 3 měsíců, jest to povinen 14 dní předem písemně oznámiti ministerstvu sociální péče a současně ministerstvu, do jehož působnosti náleží tovární podnik, který má být zastaven, a pokud jde o podniky související se zemědělskou a lesní výrobou, též ministerstvu zemědělství, a uvéstí důvody zamýšleného opatření. Ministerstva vyšetří příčiny, pro které podnik má být zastaven, načež ministerstvo, do jehož působnosti náleží tovární podnik, rozhodne v dohodě s ostatními, že je zamýšlené zastavení podniku odůvodněno nebo že je nutno v provozu pokračovati. Nedojde-li rozhodnutí ve lhůtě šesti týdnů ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvům, považuje se to za souhlas se zamýšleným opatřením zaměstnavatelovým. Nedojdou-li oznámení ministerstvům současně, běží lhůta ode dne nejpozději došlého oznámení.

(4) Důkazní břemeno o tvrzeních zaměstnavatelových stíhá zaměstnavatele.

### § 3.

Dokud nedojde k rozhodnutí podle § 2, odst. 1, a nejdéle, dokud neprojde lhůta tam stanovená pro rozhodnutí úřadu, nesmí zaměstnavatel propustiti zaměstnance v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2. Dokud nedojde k dohodě podle § 2, odst. 2 nebo dokud nedojde k rozhodnutí podle § 2, odst. 3, nesmí zaměstnavatel zastavití provoz továrního podniku, leda že by zaměstnancům platil plnou mzdu (plat), a to, pokud jim nepřísluší mzda (plat) za dobu delší, v případě § 2, odst. 2 po dobu 14 dnů, v případě § 2, odst. 3 až do rozhodnutí, nejdéle však po 3 týdny. Lhůty tyto jest počítati ode dne, kdy oznámení došlo příslušnému úřadu.

### § 4.

(1) Učinil-li zaměstnavatel opatření druhu označeného v § 1 v době mezi 15. březnem 1934 a dnem počátku účinnosti tohoto nařízení, jest povinen učiniti obdobné oznámení jako v § 2 do 14 dnů ode dne účinnosti nařízení. Úřady zavedou pak řízení, jak jest uvedeno v § 2.

(2) Rozhodnou-li úřady, že opatření zaměst-

navatelovo bylo neodůvodněné (§ 2, odst. 1 a 3), a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu,

aby zaměstnavatel v případě § 2, odst. 1 doplnil počet zaměstnanců na původní výši nebo

aby v případě § 2, odst. 3 pokračoval v provozu podniku,

nařídí doplnění počtu zaměstnanců nebo pokračování v provozu.

### § 5.

(1) Stihla-li tovární podnik živelní událost nebo nehoda (vis maior), která měla za následek zastavení pravidelného provozu podniku na dobu delší 14 dnů nebo hromadné propuštění zaměstnanců v rozsahu uvedeném v § 1, odst. 2, jest zaměstnavatel povinen učiniti o tom oznámení podle obdoby § 2 do 14 dnů po události nebo nehodě. Úřady pak zavedou řízení podle § 2.

(2) Rozhodnou-li úřady, že opatření zaměstnavatelovo nebylo plně odůvodněné (§ 2, odst. 1 a 3), a zjistí-li, že jsou dány předpoklady k tomu, aby zaměstnavatel v případě § 2, odst. 1 přiměřeně doplnil počet zaměstnanců nebo aby v případě § 2, odst. 3 pokračoval zcela nebo z části v provozu podniku, nařídí přiměřeně doplnění počtu zaměstnanců nebo pokračování v provozu v určitém rozsahu.

### § 6.

(1) Učiní-li zaměstnavatel opatření druhu označeného v § 1, aniž při tom splnil oznamovací povinnost podle předcházejících ustanovení, zahájí úřady řízení podle § 2 z moci úřední, při čemž lhůty uvedené v § 2, odst. 1 až 3 se počítají ode dne, kdy úřad vyrozuměl zaměstnavatele o zahájení řízení.

(2) Rozhodnou-li úřady proti opatřením zaměstnavatelovým (§ 2, odst. 1 a 3) nebo nedojde-li k dohodě podle § 2, odst. 2, jest zaměstnavatel, nehledíc k povinnosti vyplývající z rozhodnutí podle § 2, povinen zaměstnancům, jejichž pracovní poměr se v důsledku oněch opatření skončil, zaplatiti plnou mzdu (plat) a to při hromadném propuštění za 14 dnů a při zastavení provozu továrního podniku za 3 týdny, ne však za dobu delší, než po kterou byl provoz zastaven.

### § 7.

Zavede-li se řízení podle předchozích ustanovení, staví se lhůty podle § 25 zákona o závodních výborech ze dne 12. srpna 1921, č. 330

Sb. z. a n. Pokud lhůty již prošly, nemají účinků ve zmíněném paragrafu vytčených, nýbrž počnou znovu běžeti dnem rozhodnutí (§ 2, odst. 1 a 3), případně uplynutím lhůty stanovené pro úřední rozhodnutí. Rozhodne-li úřad, že hromadné propuštění zaměstnanců je nepřipustné nebo že se má pokračovati v provozu podniku, nabývá původní závodní výbor opět své pravomoci.

## § 8.

(1) Výpovědní lhůta při trvalém zastavení továrního podniku počne běžeti dnem vydání rozhodnutí a nebylo-li o věci rozhodnuto, prvním dnem po třech nedělích, počítajíc ode dne, kdy došlo oznámení ministerstvem (§ 2, odst. 3). Výpovědní lhůta činí u dělníků, zaměstnaných v podniku do 5 let, dva týdny a za každých dalších 5 let pracovního poměru jeden další týden, nejvýše však 6 týdnů, u zaměstnanců ve vyšších službách, zaměstnaných v podniku do 15 let, dva měsíce, od 15 do 20 let tři měsíce a přes 20 let pět měsíců, a to vždy ke konci měsíce.

(2) Ustanovení odstavce 1, druhé věty platí obdobně pro zaměstnance, vypověděné v údobí tří měsíců přede dnem trvalého zastavení továrního podniku.

(3) Ustanovení a ujednání, která určují pro výpověď pracovního (služebního) poměru lhůty delší, než jak jest v předešlých odstavcích uvedeno, zůstávají nedotčena.

(4) Ustanovení předešlých odstavců vztahují se též na zaměstnance továrního podniku, v němž zaměstnavatel učinil opatření uvedené v odstavci 1 aniž učinil o tom předeepsané oznámení nebo, učinil-li takové opatření v době od 15. března 1934 do dne počátku účinnosti tohoto nařízení.

## § 9.

Práva zaměstnanců podle tohoto nařízení nemohou být smlouvou zkrácena ani zrušena.

## § 10.

Ustanovení tohoto nařízení nevztahuje se na přechodné zaměstnání zaměstnanců, jestliže podnikatel při přijetí zaměstnance jemu sdělí a okresnímu úřadu oznámí, že jej přijímá přechodně na dobu nejdéle čtyř týdnů. Výjimka tato však neplatí, opětoval-li zaměstnavatel takový postup u téhož zaměstnance již po třikrát v roce.

## § 11.

Na podniky, které pravidelně v určitých ročních obdobích pracují v rozšířené míře

(podniky sezonní) nebo pravidelně jsou v provozu toliko v určitém ročním období (podniky kampaňové), nevztahují se předpisy tohoto nařízení, jde-li o opatření zaměstnavatele ve smyslu § 1, pokud vyplývají z povahy těchto podniků. Zamýšlí-li však zaměstnavatel zastaviti provoz takového podniku trvale, platí obdobně ustanovení § 2, odst. 3 a 4 a paragrafů následujících.

## § 12.

V případech obnovy řízení, zahájené za doby účinnosti tohoto nařízení, bude-li předchozí rozhodnutí (§ 2) prohlášeno za neplatné, je zaměstnavatel, který předstíral okolnosti nepravdivé nebo úmyslně zamlčel okolnosti pro rozhodnutí úřadů směrodatné, povinen zaplatiti zaměstnancům, kteří byli v důsledku opatření zaměstnavatele propuštěni, mzdu (plat) za 2 týdny.

## § 13.

(1) Jednání nebo opominutí proti ustanovením tohoto nařízení trestá okresní úřad podle § 4 zák. č. 95/1933 Sb. z. a n.

(2) Je-li zaměstnavatelem společnost, společenstvo (družstvo), spolek nebo jiný soubor osob, jest uložiti trest orgánu, jenž jest podle právních předpisů povolán je v tom směru zastupovati. Skládá-li se z několika fyzických osob, jsou odpovědny za zachovávání předpisů všechny fyzické osoby, z nichž orgán se skládá, leč by dokázaly, že nepřivodily trestní zavinění. Dopustila-li se činu osoba, která samostatně vede věci zaměstnavatelovy, nebo vlastník, stíhá trestní odpovědnost tyto osoby.

## § 14.

Nařízení toto nabývá účinnosti dnem vyhlášení a pozbývá jí dnem 30. června 1935; provedou je ministři sociální péče, průmyslu, obchodu a živností, veřejných prací, zemědělství, vnitřní a spravedlnosti v dohodě se zúčastněnými ministry.

T. G. Masaryk v. r.

Malypetr v. r.

Dr. Beneš v. r.	Dr. Czech v. r.
Dr. Černý v. r.	Dr. Hodža v. r.
Dr. Trapl v. r.	Bradáč v. r.
Dr. Krčmář v. r.	Dr. Meissner v. r.
Dr. Dérer v. r.	Dr. Spina v. r.
Dostálek v. r.	Dr. Franke v. r.
Bechyně v. r.	Dr. Šrámek v. r.