



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

הסדרים להנהגת יום מנוחה שבועי

– סקירה משווה –

י"ז בתמוז תש"ע

29 ביוני 2010

כתיבה: עו"ד דינה צדוק

אישור: עו"ד הודיה קין, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

הכנסת, מרכז המחקר והמידע

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240/1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

מבוא

מסמך זה נכתב לחברת הכנסת שלי יחימוביץ, ומובאת בו סקירה משווה של הסדרים בעולם להנהגת יום מנוחה שבועי. הסקירה התבקשה בעקבות פסיקת בית-המשפט הפדרלי לחוקה בגרמניה בדצמבר 2009 שלפיה החוק במדינת ברלין שהתיר פתיחה של חנויות בכל ארבעת ימי הראשון שלפני חג המולד (Advent) ובימי ראשון אחרים במהלך השנה – בטל.

במסמך מוצגת סקירה של ההסדרים הנוגעים למנוחה שבועית בגרמניה על רקע פסק-הדין של בית-המשפט לחוקה בנושא סגירת עסקים בימי ראשון והשלכותיו. עוד מוצגת במסמך סקירה משווה של חקיקה הקובעת מנוחה שבועית בחמש מדינות אחרות – קנדה, בריטניה, צרפת, בלגיה ושבדיה – וכן מסמכים בין-לאומיים של ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) של האו"ם ושל האיחוד האירופי בנושא.

נוסף על כך, [בנספח למסמך](#) מוצגת טבלה ובה ההוראות בדבר המנוחה השבועית ב-25 מדינות שלא נסקרו בהרחבה במסמך.

בכל המדינות שנסקרו בהרחבה, וכן במסמכים הבין-לאומיים שנסקרו ובמדינות רבות נוספות ברחבי העולם, נקבעה מנוחה שבועית של 24-36 שעות במסגרת חקיקה להגנה על זכויות עובדים (חוקי מגן). ברוב המדינות נקבע כי המנוחה תינתן בימי ראשון. לצד קביעת הזכות למנוחה שבועית, נקבעו בכל המדינות שנסקרו חריגים שבהם מותר להעסיק עובדים בימי ראשון; סוג החריגים, היקפם והפרשנות הניתנת להם שונים ממדינה למדינה.

ברוב המדינות, במקרים שבהם הותרה העסקה בימי ראשון על-פי החריגים האמורים נקבע הסדר מפצה לעובד. ככלל, מדובר בזכות למנוחה חלופית ואו בתשלום מוגדל על העבודה ביום זה.

בבריטניה נקבע הסדר שונה: כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 24 שעות, אך לא נקבע יום מסוים ליום המנוחה; בנסיבות מסוימות יוכל עובד לבקש יום מנוחה מסוים. נוסף על כך, יש בבריטניה חוק המתיר במפורש פתיחת חנויות בימי ראשון, תוך קביעת הוראות להגנה על זכויות העובדים הנדרשים לעבוד בימים אלו.

1. רקע

1.1. מנוחה שבועית – חקיקה דתית או חברתית?

הבטחת מנוחה שבועית לעובדים היא רבת חשיבות ומקובלת ברוב מדינות העולם.¹ חקיקה המבטיחה מנוחה שבועית עשויה להתבסס על אחת משתי מטרות – סוציאלית או דתית – או על שילוב של שתיהן. כך, אפשר להבחין בין חקיקה המעגנת מנוחה שבועית כחלק מחקיקת המגן להגנה על זכויות עובדים, לבין חקיקה המגבילה פעילות מסחרית בימי ראשון שמקורה בחקיקה דתית לשמירה על היום המקודש לנצרות.

¹ Deirdre McCann, "Working Time Laws: A Global Perspective – Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database", International Labour Organization (ILO), 2005, p. 38, at: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wtwo-dm-05.pdf>; International Labour Organization (ILO), TRAVAIL Database of Conditions of Work and Employment Laws, updated 2009, at: <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>; both retrieved: June 22nd, 2010.



קביעת יום מנוחה שבועי (או זמן מנוחה שבועי אחר) משקפת **מדיניות חברתית של שמירה על איכות החיים, על כבודו של העובד ועל צלם האנוש שלו**. חקיקה המעגנת את הזכות הסוציאלית ליום מנוחה שבועי מונעת ניצול אפשרי בידי מעסיקים שהיו עלולים להעסיק עובד בלי לאפשר לו מנוחה ושעות פנאי. כיום מקובל לסבור שהגנה על בריאותם של עובדים אמורה לכלול הגנה על בריאות הנפש שלהם ועל רווחתם (well-being); למנוחה השבועית יש השפעה ברורה על חיי המשפחה של העובד, על שעות הפנאי שלו ועל התפתחותו הרוחנית, וכך גם על בריאותו הנפשית ועל רווחתו. מכאן ברור מדוע הסדרים כאלה רווחים ברוב המדינות. כאמור, **חלק מהמדינות אף בוחרות לקבוע יום מסוים כיום המנוחה**, ואף שבחירת היום מבוססת בדרך כלל על מסורת דתית (על-פי רוב יום ראשון) יש הצדקה גם מטעמים סוציאליים לאפשר יום מנוחה אחיד ומשותף לכלל המשק.

הפן האחר בהסדרת יום מנוחה שבועי הוא כאמור **הפן הדתי, שמכוחו נחקקו בעבר חוקים המגבילים את הפעילות המסחרית והעסקית בימי ראשון**, כדי לחייב שמירה על יום ראשון כיום קדוש לנצרות ולאסור פעילות המחללת את קדושתו. **הסדרים מסוג זה רווחים פחות**, ובדרך כלל לא יבואו במקום חקיקת המגן אלא לצדה. הסדרים כאלה קיימים כאמור בגרמניה ובצרפת, ובהיקף מצומצם יותר בקנדה. חקיקה כזאת היתה מקובלת גם במדינות רבות בארה"ב (בחוקים שכונו blue laws); בחלק מהמדינות החוקים בוטלו או צומצמו, אך בחלקן החוקים נאכפים עד היום. החוקים שונים ממדינה למדינה; בחלק מהמדינות הם מוסדרים ברמת המדינה ובחלקן – ברמה המקומית. חלק מהחוקים כוללים איסורים ספציפיים כגון איסור מכירת אלכוהול או כלי רכב, וחלקם אוסרים פעילות מסחרית מכל סוג בכל שעות היום או בחלקן.²

1.2. מנוחה שבועית בישראל

בישראל, חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע כי **המנוחה השבועית של עובד תהיה לפחות 36 שעות רצופות**; המנוחה השבועית של יהודי תכלול את יום השבת, ושל מי שאינו יהודי – את שישי, שבת או ראשון, לפי המקובל עליו. החוק קובע כי אסור למעביד להעביד עובד במנוחה השבועית ואסור לעובד לעבוד ביום זה, אלא על-פי היתר משר העבודה.³

החוק **אוסר להפלות לרעה עובד בשל סירובו לעבוד ביום המנוחה** (על-פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים), והמעביד לא ידרוש מעובד להתחייב לעבוד ביום זה כתנאי לקבלתו לעבודה.⁴

בעבור עבודה ביום המנוחה השבועית המעביד ישלם לעובד שכר של 150% משכרו הרגיל (או ייתן לו ביום אחר מנוחה של שעה וחצי על כל שעת עבודה ביום המנוחה). נוסף על כך יינתנו לעובד שעות מנוחה על-פי הקבוע בהיתר שעל-פיו הועסק.⁵

² Lesley Lawrence-Hammer, "Red White, but Mostly Blue: The Validity of Modern Sunday Closing Laws under the Establishment Clause", *Vanderbilt Law Review*, Vol. 60:4, 2007, p. 1273.

³ סעיפים 7-9א לחוק. ההיתר יינתן אם השר "משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית, לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או בביטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעת שר העבודה, חיוניים לציבור או לחלק ממנו". סעיף 12 לחוק.

⁴ סעיפים 9א-9 לחוק.

⁵ סעיף 17 לחוק.



2. מסמכים בין-לאומיים

בשל חשיבותו של נושא המנוחה השבועית, הוא מוסדר בכמה מסמכים בין-לאומיים: אמנות והמלצות של ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) של האו"ם, דירקטיבה של האיחוד האירופי ועוד.

2.1 ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO)

נושא המנוחה השבועית הוסדר בשתי אמנות מרכזיות של הארגון. האמנות מחייבות את המדינות החתומות עליהן להבטיח לעובדים שהן חלות עליהם מנוחה שבועית כפי שנקבע בהן:⁶

- **אמנת המנוחה השבועית בתעשייה** מ-1921 (להלן: **אמנת התעשייה**)⁷ חלה על עובדים בכל סוגי התעשייה, הפרטית והציבורית, לרבות עובדי ייצור, בנייה, הסעות, מכרות ותחזוקה. את האמנה אשררו 119 מדינות.⁸
- **אמנת המנוחה השבועית במסחר ובעבודה משרדית** מ-1957 (להלן: **אמנת המסחר**)⁹ חלה על עובדים העוסקים במסחר או שעיקר עבודתם עבודה משרדית, ובכלל זה במקצועות חופשיים. את האמנה אשררו 63 מדינות.¹⁰

שתי האמנות קובעות כי תינתן לעובדים שהן חלות עליהם – עובדים המועסקים בתעשייה, במסחר או בעבודה משרדית – מנוחה של 24 שעות רצופות לפחות בכל פרק זמן של שבעה ימים. יום המנוחה ייקבע ככל האפשר בהתחשב בימים המקובלים כימי מנוחה על-פי הנהוג או המסורת בכל מדינה או בכל אזור. המנוחה תינתן, במידת האפשר, לכל צוות העובדים במפעל באותו הזמן.

באמנת המסחר נקבע עוד כי יש לכבד ככל האפשר את המנהגים והמסורות של מיעוטים דתיים.

אמנת התעשייה מאפשרת למדינות לקבוע חריגים לכלל הקבוע בה מתוך התחשבות בשיקולים כלכליים והומניטריים ובהתייעצות עם ארגוני המעסיקים והעובדים, אך קובעת כי במקרים כאלה יש להבטיח תקופות מנוחה מפצות (compensatory). עוד נקבע כי האמנה לא תחול על מפעל שמועסקים בו בני משפחה אחת בלבד.

אמנת המסחר קובעת כי המדינות רשאיות להחריג עובדים מסוימים ומצבים מיוחדים, ובהם:

- עובדים בתפקידי הנהלה בכירים או מקומות עבודה שעובדים בהם רק בני משפחתו של המעסיק;
- עובדים שאופי העבודה או השירות שהם נותנים אינו מאפשר עמידה בהוראות האמנה. על המדינה לקבוע תוכנית מנוחה שבועית מיוחדת לעובדים אלו, שתכלול תקופת מנוחה שבועית זהה לזו הקבועה באמנה.

⁶ אתר ארגון העבודה הבין-לאומי, בקישור: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/ConventionsandRecommendations/lang-en/index.htm, תאריך כניסה: 13 במאי 2010.

⁷ C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921, at: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C014>, retrieved: May 17th 2010.

⁸ ישראל אשררה את האמנה ב-26 ביוני 1951.

⁹ C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957, at: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C106>, retrieved: May 17th, 2010.

¹⁰ ישראל אשררה את האמנה ב-19 ביוני 1961.



▪ **החרגה זמנית** במקרה של כוח עליון או לחץ עבודה בלתי רגיל שנובע מנסיבות מיוחדות. במקרה כזה תינתן לעובדים **תקופת מנוחה מפצה** שמשכה הכולל יהיה שווה לפחות לתקופת המנוחה על-פי האמנה.

נוסף על שתי האמנות, המחייבות כאמור את המדינות החתומות עליהן, ובכללן ישראל, הוציא ה-ILO **המלצה לא מחייבת**¹¹ **בדבר מנוחה שבועית במסחר ובעבודה משרדית**.¹² בהמלצה זו נקבע כי לעובדים שאמנת המסחר חלה עליהם **תינתן עד כמה שאפשר מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות**, והשעות האלה תהיינה רצופות כשהדבר אפשרי. לפי ההמלצה, תקופת המנוחה הקבועה באמנה תכלול עד כמה שאפשר את השעות מחצות ועד חצות, ולא תכלול תקופות מנוחה נוספות הסמוכות לשעות האלה (לפניהן ואחריהן). עוד נקבע בהמלצה כי **לקטינים שגילם מתחת ל-18 תינתן עד כמה האפשר מנוחה שבועית של יומיים רצופים**.

2.2. האיחוד האירופי

ב-1993 נחקקה הדירקטיבה האירופית¹³ בדבר ארגון שעות העבודה;¹⁴ נקבעו בה **הוראות בדבר שעות עבודה מרביות ביום ובשבוע, במטרה להגן על בריאותם ובטיחותם של עובדים** ברחבי האיחוד.

לפי הדירקטיבה, על המדינות להבטיח כי בכל 24 שעות כל עובד יקבל מנוחה של 11 שעות רצופות לפחות; יש להבטיח כי כל עובד יקבל בכל תקופה של שבעה ימים **מנוחה של 24 שעות רצופות שיצטרפו ל-11 השעות של המנוחה היומית**.

נוסף על כך קבעה הדירקטיבה כי **"המנוחה השבועית תכלול כעיקרון את יום ראשון"**.¹⁵

ב-1996 **קבע בית-המשפט האירופי לצדק** (ECJ – European Court of Justice) כי **ההוראה בדבר קביעת יום ראשון כיום מנוחה בטלה**, שכן לא ניתן הסבר מניח את הדעת לכך שיום ראשון כיום מנוחה משפיע על בריאותם ובטיחותם של העובדים יותר מיום מנוחה ביום אחר בשבוע.¹⁶

ב-2003 נחקקה **דירקטיבה חדשה בדבר ארגון שעות העבודה**¹⁷ שהחליפה את הדירקטיבה המקורית. **במשך המנוחה השבועית לא חל שינוי**, והמדינות החברות באיחוד עדיין צריכות להבטיח כי כל עובד

¹¹ על מעמדן של המלצות ה-ILO ראו באתר ארגון העבודה הבין-לאומי, לעיל הערה 6.

¹² R103 Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957, at: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R103>, retrieved: May 17th 2010.

¹³ **דירקטיבה היא חקיקה של האיחוד האירופי** אשר מחייבת את המדינות החברות באיחוד להתאים את הדין הפנימי שלהן להוראות הקבועות בה. יצוין כי אם הוראות של דירקטיבה לא עוגנו במלואן בדין הפנימי של מדינה החברה באיחוד, אזרחי אותה מדינה יוכלו לטעון על-פי אותה דירקטיבה ישירות בפני בתי-המשפט של המדינה. מידע מאתר החקיקה של האיחוד האירופי: http://eur-lex.europa.eu/en/droit_communaute/droit_communaute.htm#1.3.

¹⁴ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time, at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:EN:HTML>, retrieved: June 21st, 2010.

¹⁵ סעיף 5 לדירקטיבה המקורית קבע: "The minimum rest period... shall in principle include Sunday".

¹⁶ See for example: Brighton G. Kavaloh, "European Sunday Weekly Rest Day Legislation Remains Unlawful", at: <http://www.adventreligio-legal-perspective.org/kavalohoneuropeanrestlaw.pdf>; and "Why Sunday Should be Included as a Weekly Rest Day in the Revised Working Time Directive", at: http://www.cec-kek.org/pdf/CSCProtectionofSunday_EN.pdf; both retrieved: June 21st, 2010.

¹⁷ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML>, retrieved: June 21st, 2010.



יקבל מנוחה שבועית של 24 שעות שיצטרפו ל-11 השעות של המנוחה היומית. עם זאת, לא נקבע בדירקטיבה יום מסוים בשבוע שבו יש לקבוע את יום המנוחה.¹⁸

ב-2008 נעשה ניסיון לעגן מחדש בדירקטיבה את יום ראשון כיום המנוחה, בהתבסס על סקר של קרן Eurofound¹⁹ שנמצא בו כי בחברות שעובדות בימי ראשון יש עלייה ניכרת בימי מחלה של העובדים ובהיעדרותם מהעבודה. בסופו של דבר, ההצעות לתיקון הדירקטיבה לא נדונו בפרלמנט האירופי ולא נערכה הצבעה עליהן מסיבות טכניות.²⁰ עם זאת, הנושא ממשיך לעלות על סדר-היום הציבורי באירופה באמצעות יוזמת אזרחים (citizens' initiative),²¹ ובמרס 2010 אף נערך בפרלמנט האירופי כנס לדיון בהגנה על ימי ראשון ברמה האירופית.²²

3. גרמניה

3.1. מנוחה שבועית בימי ראשון – החקיקה

חוק שעות העבודה הפדרלי²³ קובע כי אסור להעסיק עובדים בימי ראשון (מחצות עד חצות).²⁴

החוק קובע רשימה ארוכה של חריגים שבהם מותר להעסיק עובדים בימי ראשון, ובהם:²⁵

- שירותי חירום והצלה, בריאות, סדר ציבורי ורשויות ציבוריות;
- שירותי הסעדה, בידור, תרבות, ספורט, פנאי ועיתונות;
- עסקי תובלה, אבטחה, ניקיון ואחזקה;
- עסקים שמייצרים או שמשמשים בהם מוצרים מתכלים;
- חקלאות וטיפול בבעלי-חיים.

במקרה של העסקה בימי ראשון על-פי החריגים האמורים, יש לאפשר לעובד יום מנוחה מפצה שיינתן בתוך שבועיים מהיום שבו עבד. עוד קובע החוק כי בכל מקרה, לכל עובד יהיו לפחות 15 ימי ראשון בשנה שיהיו ימי מנוחה.²⁶

¹⁸ הדירקטיבה אף מאפשרת למדינות לקבוע הוראות חורגות (derogation) בכל הנוגע לעובדים מסוגים מסוימים, ובהם עובדים בתפקידי ניהול או עובדים שהם בני משפחתו של המעסיק, כשהעובד עובד במקום מרוחק ממקום מגוריו, בעבודות הדורשות המשכיות בייצור או בשירותים ועובדים במשמרות.

¹⁹ Eurofound – The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

²⁰ Brighton G. Kavaloh, supra note 16.

²¹ ראו: <http://www.free-sunday.eu/en/content/citizens-initiative>, תאריך כניסה: 21 ביוני 2010.

²² ראו למשל מידע באתר האינטרנט של נציבות ועידות הבישופים של הקהיליה האירופית, בקישור:

<http://www.comece.org/content/site/en/press/pressreleases/newsletter.content/1185.html>, תאריך כניסה: 21 ביוני 2010.

²³ Hours of Work Act (Arbeitszeitgesetz) 1994, English translation available at:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div03>, retrieved: June 23rd, 2010.

²⁴ סעיף 9 לחוק. בעסקים שעובדים בהם במשמרות אפשר להקדים או לדחות את תחילת המנוחה השבועית בשש שעות.

²⁵ סעיף 10 לחוק.

²⁶ סעיף 11 לחוק. להוראה זו אפשר לקבוע חריגים בהסכמים קיבוציים לפי ענפים, אך בכל מקרה יינתנו לעובד לפחות שישה ימי מנוחה בשנה בימי ראשון.



3.2. פתיחת עסקים בימי ראשון – פסק-הדין של בית-המשפט הפדרלי לחוקה²⁷

הסמכות להסדיר בחקיקה שעות פתיחה של חנויות מוקנית בגרמניה מאז 2006 למדינות (Länder). לפיכך התקבל במדינת ברלין חוק שמתיר, באופן חריג, פתיחה של חנויות בכל ארבעת ימי הראשון שלפני חג המולד (חודש ההתגלות – Advent) ובימי ראשון אחרים במהלך השנה בנסיבות מיוחדות. גם בשאר המדינות של גרמניה (למעט אחת) התקבלו חוקים המתירים, בנסיבות חריגות, פתיחה של חנויות בימי ראשון מעטים (בין שלושה לשישה ימי ראשון בשנה).

הכנסייה הקתולית והכנסייה הפרוטסטנטית בברלין עתרו לבית-המשפט הפדרלי לחוקה בטענה שההיתר לפתיחת חנויות בימי ראשון במדינת ברלין רחב הרבה יותר מההיתר בשאר המדינות ומנוגד להוראות החוקה, הקובעת – נוסף על זכות היסוד לחופש דת ומצפון²⁸ – כי "ימי ראשון וחגים המוכרים על-ידי המדינה יעוגנו בחוק כימים למנוחה מעבודה ולשיפור רוחני"²⁹.

בית-המשפט קיבל את העתירה וקבע כי החובה להבטיח מנוחה בימי ראשון ובחגים צריכה להביא לכך שימים אלו יהיו באופן מובהק ימי מנוחה מעבודה. חריגה מכלל זה צריכה להתבסס על טעם עובדתי שתצדיק זאת. ההיתר הגורף לפתוח חנויות בימי ראשון ארבעה שבועות רצופים בחודש ההתגלות (לשבע שעות בכל יום) אינו עומד בדרישה המינימלית העולה מהחוקה בהיעדר סיבות כבדות משקל. האינטרס הכלכלי של בעלי החנויות, וכן האינטרס של הקונים בפתיחת החנויות, אינם מספקים.

בית-המשפט קבע כי הוראת החוק במדינת ברלין המתירה פתיחת חנויות בארבעת ימי הראשון שלפני חג המולד בטלה.³⁰ עוד קבע בית-המשפט כי ההוראות בחוק בדבר פתיחה בימי ראשון נוספים עומדות בחובת ההגנה על ימי ראשון רק אם יפורשו פירוש מצמצם.

בית-המשפט ציין במפורש כי להגנה המוקנית בחוקה לימי ראשון יש תוכן דתי המבוסס על המסורת הנוצרית, אך היא משרתת במקביל מטרה חברתית בעלת אופי חילוני. ההגנה על ימי ראשון וחגים אינה מקדמת רק את חופש הדת, והבטחת יום מנוחה מעבודה מגינה על זכויות יסוד כמו הזכות למשפחה ולבריאות. עוד הדגיש בית-המשפט כי חשיבות ההגנה על יום המנוחה נובעת בין השאר מכך שזהו יום אחיד ומשותף לכלל החברה.

הדעות בגרמניה על פסק-הדין נחלקו. לשכת המסחר של ברלין התנגדה לפסיקה וטענה שהיא מנותקת מהמציאות. נטען עוד שהפסיקה אנכרוניסטית ומתעלמת מזכויותיהם של בעלי החנויות והעיריות שרוצים למשוך קונים או תיירים. מנגד, בכלי התקשורת בגרמניה הובעה תמיכה בפסיקה, בין משיקולים של הגנה על המשפחה והחברה והבטחת יום מנוחה משותף, ובין מהחשש שפתיחת חנויות בימי ראשון עלולה להביא לכך שעובדים יידרשו לעבוד בימי ראשון כדבר שבשגרה.³¹

²⁷ פרק זה מבוסס על הודעה לעיתונות בשפה האנגלית באתר האינטרנט של בית-המשפט הפדרלי לחוקה של גרמניה, הוסקרת בהרחבה את פסק-הדין. ההודעה מופיעה בקישור: <http://www.bundesverfassungsgericht.de/en/press/bvg09-134en.html>, תאריך כניסה: 20 במאי 2010.

²⁸ סעיף 4 לחוקת גרמניה; תרגום חוקת גרמניה לאנגלית מופיע בקישור: <http://www.iuscomp.org/gla/statutes/GG.htm>, תאריך כניסה: 17 במאי 2010.

²⁹ סעיף 139 לחוקת ויימר מ-1919, המהווה חלק מחוקת גרמניה לפי סעיף 140 לחוקה; בקישור לעיל בהערה 28.

³⁰ בית-המשפט קבע כי למרות בטלות ההוראה, יהיה אפשר לפתוח את החנויות בימי ראשון בחודש של חג המולד 2009 כדי להגן על אינטרס ההסתמכות של בעלי החנויות ועל חופש העיסוק שלהם (פסק-הדין ניתן ב-1 בדצמבר 2009).

³¹ ABC News, Siobhán Dowling, "German Court Enforces Day of Rest", December 3rd, 2009, at: <http://abcnews.go.com/Travel/court-rules-shopping-sunday-germany/story?id=9236076>, retrieved: May 20th, 2010.



4. קנדה

4.1. סקירה היסטורית³²

4.1.1. חוקי סגירת עסקים

מבחינה היסטורית, החקיקה לסגירת עסקים בימי ראשון התבססה על חקיקה אנגלית; **מטרת החקיקה היתה דתית** – לחייב שמירה של יום ראשון כיום קדוש לנצרות ולאסור פעילות המחללת את קדושת היום.

ב-1906 נחקק "**חוק יום האל**" (Lord's Day Act) – **חוק פדרלי בתחום הפלילי – שאסר פעילויות רבות בימי ראשון, ובהן: מכירה ורכישה של סחורה; עבודה בעסק או משלח יד למטרת רווח או העסקת אדם לשם כך; השתתפות בהופעות תמורת תשלום (למעט בכנסייה); הסעת נוסעים בתמורה (אם הנסיעה היא למטרת הנאה); פרסום כל פעילות אסורה; מכירה או הפצה של עיתונים זרים.**

החוק קבע **חריגים** בכל הנוגע לפעילות הכרחית ופעילות חסד (כגון עיסוק בצדקה, מכירת תרופות וחלוקת חלב). בחוק נקבע כי **המחוזות** (provinces) יהיו **רשאים לקבוע בחקיקה חריגים נוספים, והאכיפה אף נמסרה לכל מחוז ומחוז**, שכן נקבע שהעמדה לדין על-פי החוק תהיה תלויה באישור שר המשפטים או התובע הכללי (Attorney General) של המחוז שבו בוצעה העבירה. ואכן, במרוצת השנים (משנת 1907 עד 1971) רוב המחוזות והטריטוריות חוקקו חוקים שהגבילו את היקף האיסורים בימי ראשון והתירו פעילויות רבות שנאסרו בחוק הפדרלי.

בשנות ה-60 וה-70 של המאה ה-20 היה גל **חקיקה במחוזות** שמטרתה הגבלת שעות הפתיחה של עסקים קמעונאיים. חוקים אלו קבעו **שעות סגירה של חנויות ואסרו מכירה בימי ראשון**³³ ובימי חג. חוקים אלו, אף שתוצאתם דומה לזו של "חוק יום האל", **מייצגים שינוי בתפיסת העולם החקיקתית**; מטרתם לא היתה עידוד השמירה על קדושת היום, אלא קביעת יום מנוחה שבועי משותף והגנה על עובדים במגזר הקמעונאי מפני הדרישה לעבוד בימי ראשון. הבדל נוסף בתפיסה המשתקפת בחוקים אלו הוא היותם מתחום החקיקה הרגולטורית, ולא החקיקה הפלילית.

החוקים שהגבילו פעילות בימי ראשון (החוק הפדרלי והחקיקה במחוזות) **היו נתונים תמיד לביקורת**, וזו אף התגברה בשנות ה-70 של המאה ה-20. הביקורת נבעה בין השאר מהחילון של החברה ומהרצון של חלקים בקהילה העסקית להרחיב את שעות הפעילות כדי להגביר את פעילותם הכלכלית ואת התחרותיות. למרות הביקורת, תקיפת החוקים בבית-המשפט נכשלה שוב ושוב, עד לקבלת הצירטר הקנדי בשנת 1982 (Canadian Charter of Rights and Freedoms). על סמך הצירטר **קבע בית-המשפט העליון של קנדה בפסק-הדין "Big M"**³⁴, שניתן ב-1985, **כי "חוק יום האל" הפדרלי בטל**; בית-המשפט קיבל את הטענה שהטלת חובה על כל קנדי לקיים את יום השבת הנוצרי **פוגעת בזכות לחופש דת**

³² פרק זה מבוסס בעיקרו על:

International and Intergovernmental Labour Affairs, Labour Program, "Sunday Closing and Weekly Rest Periods: Historical Evolution and Current Situation", June 2006, available on Human Resources and Skill Development Canada website at: http://www.rhdcc-hrsc.gc.ca/eng/lp/spila/elli/eslc/weekly_rest_narrative.pdf, retrieved: May 12th, 2010.

³³ בקוויבק החוק לא אסר במפורש מכירה בימי ראשון, אך האיסור נבע מקביעה ששעות הפתיחה המותרות הן שעות מוגדרות בימי שני עד שבת.

³⁴ R v. Big M Drug Mart Ltd., [1985] 1 S.C.R. 295, as appears in: "Sunday Closing and Weekly Rest Periods", supra note 32.



המוקנית בצ'רטור, וכי הפגיעה אינה סבירה או מוצדקת בחברה דמוקרטית. עם זאת, בית-המשפט ציין כי אין בעיה חוקתית בחקיקת יום מנוחה למטרות חילוניות.

לאור זאת, בשנים שלאחר מכן הותקפו בבתי-המשפט החוקים במחוזות שהגבילו שעות פתיחה. בחלק מהמקרים בית-המשפט דווקא אישר את חוקתיות החוקים, משום שמטרתם לא היתה עידוד פולחן דתי אלא דאגה ליום מנוחה אחיד לעובדים³⁵ (ראו הרחבה על חוקים אלו להלן בפרק 4.1.2). עם זאת, הלחץ הציבורי והעתירות לבתי-המשפט הובילו את הממשלות ברוב המחוזות לצמצם את ההגבלות על שעות הפתיחה בחקיקה המחוזית ולהוסיף להן חריגים (כגון פתיחה בימי ראשון שלפני חג המולד), ובחלקן אף לבטל את הרגולציה לגמרי.

4.1.2. חוקים להבטחת יום מנוחה לעובדים

הסמכות לחקיקת חוקי עבודה בקנדה נתונה למחוזות ולטריטוריות. בראשית המאה ה-20 נחקקו בכל אחד מהם חוקים שקבעו תקופת מנוחה מינימלית, בדרך כלל אחת לשבוע.

שלא כמו "חוק יום האל", מטרת חוקים אלו היתה בעיקר סוציאלית – הגנה על עובדים חלשים ושיפור תנאי עבודתם. למרות המטרה השונה, החוקים היו קשורים ב"חוק יום האל" והיקפם נגזר ממנו. למשל, החוקים בקוויבק ובאונטריו³⁶ שהבטיחו יום מנוחה שבועי חלו רק על מי שהועסק בבתי-מלון ובמסעדות – עסקים שהותר להם על-פי חוק לפעול שבעה ימים בשבוע, ולכן העובדים בהם נזקקו להגנה ולקביעת יום מנוחה בחוק.

בשנות ה-30 וה-40 של המאה ה-20 נחקקו בחלק מהמחוזות חוקי יום מנוחה שהתבססו על הוראות אמנת ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) בדבר מנוחה שבועית בתעשייה משנת 1921.³⁷ כיום בכל המחוזות והטריטוריות יש חקיקה הקובעת מנוחה שבועית; בדרך כלל החוקים המקוריים הוטמעו בחקיקת תקני ההעסקה של המחוז (employment standards legislation), והיא חלה כיום על עובדים בתחומים נוספים. בחלק מהמחוזות אף הורחבו שעות המנוחה המינימליות שנקבעו בחקיקה המקורית.

4.2. החקיקה כיום

4.2.1. חוקי סגירת עסקים³⁸

מאז 1980 חלק מהמחוזות החליטו להאציל לשלטון המקומי את הסמכות להתיר או לאסור פתיחה של עסקים קמעונאיים בימי ראשון. ביטול ההסדרה ברמת המחוז התרחב, וכיום ברוב אזורי השיפוט (jurisdictions) בקנדה פתיחת עסקים בימי ראשון היא תופעה רווחת. בשישה מחוזות (מתוך עשרה) ובכל שלוש הטריטוריות של קנדה אין חקיקה, ברמת המחוז או הטריטוריה, שמגבילה עבודה או פתיחה של עסקים בימי ראשון.

³⁵ See for example: "...The Act was **not** a surreptitious attempt to encourage religious worship but rather was enacted for the secular purpose of providing uniform holidays for retail workers..."; R. v. Edwards Books and Art Ltd., [1986] 2 S.C.R. 713.

³⁶ Quebec: Act to Provide for One Day of Rest Each Week for Employees in Certain Industries (1918); Ontario: One Day's Rest in Seven Act (1922).

³⁷ פירוט על האמנה ראו בפרק 2.1. יצוין כי בשנים אלו נחקק גם חוק פדרלי לקביעת שעות מנוחה שבועית, אך חוק זה הוכרז כבטל בשל חריגה מסמכות החקיקה הפדרלית.

³⁸ Human Resources and Skill Development Canada, "Sunday Closing or Opening of Retail Establishments", at: http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/elli/eslc/05Sunday_closing_and_opening_of_retail_establishments.shtml, retrieved: May 12th 2010; "Sunday Closing and Weekly Rest Periods" supra note 32.



בארבעה מחוזות עדיין יש חקיקה המחייבת סגירה של עסקים בימי ראשון. בשלושה מהם נקבעו חריגים רבים להגבלות, ולעסקים רבים מתאפשר למעשה לפתוח בימי ראשון.³⁹ מחוז Nova Scotia הוא המחוז שבו חוקי הסגירה בימי ראשון הם המחמירים ביותר. באוקטובר 2004 הצביעו רוב האזרחים במחוז במשאל עם שלא להתיר פתיחת חנויות בימי ראשון, וכך יום ראשון הוא יום הסגירה הקבוע במחוז.

בד בבד עם צמצום ההגבלות על פתיחת עסקים בימי ראשון או ביטולן, בשלושה מחוזות – Ontario,⁴⁰ New Brunswick ו-Manitoba⁴¹ – נחקקו חוקים אשר מתירים לעובדים במגזר הקמעונאי לסרב לעבוד בימי ראשון בנסיבות מסוימות ואוסרים על המעביד לפגוע בזכויותיהם בשל כך. החוקים אמורים להגן על עובדים שאינם מוכנים לעבוד בימי ראשון מסיבות דתיות, משפחתיות ואחרות.

4.2.2. חוקים להבטחת יום מנוחה לעובדים⁴²

כאמור, כיום החקיקה בכל המחוזות והטריטוריות וברמה הפדרלית מבטיחה לעובדים לפחות 24 שעות מנוחה רצופות בשבוע, אם כי ב-Alberta וב-Ontario הדרישה היא יום מנוחה בשבוע בממוצע.⁴³ בחלק מהמחוזות והטריטוריות נקבעו תקופות מנוחה ארוכות יותר:⁴⁴ למשל ב-British Columbia – 32 שעות רצופות בשבוע; ב-Yukon – יומיים מלאים בשבוע, כאשר הדבר בר-ביצוע (wherever practicable); ב-Saskatchewan – יומיים בשבוע לעובדים המועסקים 20 שעות או יותר בשבוע במקום עבודה שבו יותר מעשרה עובדים.

בכל הנוגע למועד מועד המנוחה השבועית – בתשעה אזורי שיפוט⁴⁵ נקבע בפירוש שיום המנוחה השבועי יהיה יום ראשון, כאשר הדבר מתאפשר (wherever possible). בחלק מאזורי השיפוט החוק מאפשר במקרים מסוימים לדחות את יום המנוחה למועד מאוחר יותר.⁴⁶

³⁹ ב-Prince Edward Island וב-New Brunswick מותר לאדם לנהל פעילות עסקית בימי ראשון אם נמנע ממנו לעסוק בפעילות זו ביום אחר בשבוע מסיבות של מצפון או דת; ב-Manitoba נקבע כי אם כל עסקיו של אדם סגורים בשבת תמיד – הוא ראוי לפתוח את עסקיו בימי ראשון; בכל שלושת המחוזות נקבע כי סוגי עסקים רבים אינם כפופים לחובת הסגירה.

⁴⁰ כיום החוק ב-Ontario מבחין בין עובדים שהחלו לעבוד לפני ספטמבר 2001 לבין עובדים שהחלו לעבוד מאותו מועד ואילך; לראשונים מוקנית זכות בלתי מוגבלת לסרב לעבוד בימי ראשון (ואפילו לחזור מהסכמה לעבוד), ואילו לאחרונים – אם הסכימו בעת תחילת העסקתם לעבוד בימי ראשון אין זכות כזאת, אם כי למעסיק אסור להתנות קבלה לעבודה בהסכמה לעבוד בימי ראשון.

⁴¹ ב-Manitoba וב-New Brunswick עובדים בעסקים קמעונאיים מסוימים רשאים לסרב לעבוד בימי ראשון בהודעה למעביד 14 יום מראש לפחות. ב-Manitoba החוק חל על העסקים הפטורים מהחובה לסגור בימי ראשון ושמועסקים בהם יותר מארבעה עובדים (לרבות הבעלים) במכירת מוצרים ושירותים.

⁴² International and Intergovernmental Labour Affairs, Labour Program, "Weekly Days of Rest and Sunday Work in Employment Standards Legislation", June 2006, available on Human Resources and Skill Development Canada website at: http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/elli/eslc/t_days_of_rest.pdf, retrieved: May 12th, 2010; "Sunday Closing and Weekly Rest Periods" supra note 32.

⁴³ ב-Alberta – החישוב הוא לפחות ארבעה ימי מנוחה רצופים על כל ארבעה שבועות עבודה רצופים (כלומר ארבעה ימי מנוחה רצופים לאחר 24 ימי עבודה רצופים). ב-Ontario – החישוב נעשה על פני שבועיים לכל היותר (כלומר 48 שעות מנוחה רצופות בכל תקופה של שבועיים רצופים).

⁴⁴ נוסף על כך, סוגי עובדים מסוימים לעתים זכאים לתקופות מנוחה מיוחדות, למשל עובדי סיעוד בבית ב-Ontario וב-Manitoba, אשר זכאים ל-36 שעות מנוחה בכל שבוע עבודה.

⁴⁵ בתחום השיפוט הפדרלי, בכל שלוש הטריטוריות (Nunavut, Northwest Territories, Yukon) וכן בחמישה מהמחוזות (New Brunswick, Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, Prince Edward Island, Saskatchewan).

⁴⁶ למשל ב-Alberta אפשר לדחות את יום המנוחה כל עוד ניתנים לעובד לפחות ארבעה ימים רצופים בכל ארבעה שבועות; ב-Quebec אפשר לדחות את יום המנוחה בשבוע אחד בהסכמת העובד; ב-British Columbia, Ontario וב-Yukon לעובדים מסוימים אפשר לצבור ימי מנוחה ולתתם לעובדים במרוכז אחת לתקופה.



למרות החקיקה הנרחבת, יש כמה חריגים לתחולת חוקי יום המנוחה השבועי :

- רוב אזורי השיפוט מחריגים מתחולת החוק עובדים בסוגים מסוימים של מקצועות או תעשיות.⁴⁷
- בחמישה מחוזות נקבע כי אפשר שלא לפעול על-פי החוק בנסיבות מיוחדות כמו שעת חירום.⁴⁸
- תחולת החוק עשויה להיות מותנית במספר שעות עבודה מינימלי של העובד.⁴⁹
- בחלק מאזורי השיפוט מעביד רשאי לפנות אל רשות מוסמכת ולבקש בתנאים מסוימים פטור מעמידה בדרישות החוק.⁵⁰
- יצוין כי ב-British Columbia לא נדרש פטור ספציפי מהוראת החוק ; במחוז זה מעביד רשאי, במקום מתן יום מנוחה שבועי, לשלם לעובד בעבור עבודה ביום המנוחה לפי שיעור התשלום של שעות נוספות.

5. בריטניה

בבריטניה חוקי המגן מבטיחים לעובדים יום מנוחה בלי לציין יום מנוחה מסוים.⁵¹

בתחומי עיסוק מסוימים נקבעו הוראות מיוחדות בדבר עבודה בימי ראשון, כפי שיפורט בהמשך.

5.1. המנוחה השבועית – ההסדר הכללי⁵²

לפי תקנות שעות העבודה (Working Time Regulations 1998),⁵³ עובד זכאי למנוחה שבועית של 24 שעות רצופות בשבוע או 48 שעות רצופות בכל שבועיים.

לפי התקנות אין חובה שהמנוחה השבועית תינתן ביום מסוים, אולם בנסיבות מסוימות יוכל עובד לדרוש יום מנוחה מסוים.

⁴⁷ רשימת החריגים אינה אחידה ברחבי קנדה, אך בדרך כלל מדובר בתפקידים ועיסוקים כגון סטודנטים, מנהלים, רופאים, רופאי שיניים, עורכי-דין, פסיכולוגים, רוקחים, עובדי חקלאות ודיג, מדריכי ציד, מוכרים מסוגים מסוימים, עובדים במקצועות של טכנולוגיית מידע, מחלקי עיתונים, עובדים במשק בית ובתחזוקה הגרים במקום עבודתם.

⁴⁸ Ontario ו-Nova Scotia, Newfoundland and Labrador, New Brunswick, Manitoba

⁴⁹ למשל לפחות שלוש שעות ביום ב-New Brunswick או לפחות 20 שעות עבודה בשבוע ב-Saskatchewan.

⁵⁰ התנאים למתן הפטור שונים מאזור שיפוט אחד למשנהו, אך בדרך כלל על המעביד להוכיח שמתן יום מנוחה שבועי עלול לגרום נזק מופרז לעסק שלו או שערכו לעובדים לא יהיה רב (למשל אם העובדים מועסקים במקום נידח יחסית). לעתים הפטור יותנה במתן ימי מנוחה חלופיים לעובדים או בהסכמת נציגות העובדים.

⁵¹ Peter Chandler, "Sunday Work" in: *An A-Z of Employment Law: A Complete Reference Source for Managers*, Kogan Page Series, 2003, pp. 553-563.

⁵² פרק זה מבוסס בעיקרו על :

Hazel Fleming, "Working, Praying and Sunday Rest: Has the Law Struck the Right Balance?" *Edinburgh Law Review*, May 2005, Vol. 9(2), p. 317, pp. 318-319, at:

<http://www.eupublishing.com/doi/abs/10.3366/elr.2005.9.2.317>

⁵³ Working Time Regulations 1998, (SI 1998/1833), at:

<http://www.statutelaw.gov.uk/content.aspx?LegType=All+Legislation&Year=1998&number=1833&parentActiveTextDocId=2847865&ActiveTextDocId=2847865>, retrieved: June 15th, 2010.



5.1.1. דרישה ליום מנוחה מסוים מטעמי דת

בעבר, תביעות של עובדים נגד מעסיקים בדרישה שלא לעבוד ביום ראשון (או ביום אחר) או לקבל הפסקה בעבודה באותו היום מטעמי דת נסמכו על אחת משתי עילות: (1) הפליה על רקע גזע (אם כי לא כל הקבוצות הדתיות הן גם קבוצות גזע); (2) פגיעה בזכות לחופש דת ומצפון.⁵⁴ ככלל, תביעות כאלה לא התקבלו, והגישה היתה שאין לעובד זכות למנוחה מטעמי דת.

ב-2003 התקבלו תקנות בנושא איסור הפליה במקום העבודה על רקע דת או אמונה.⁵⁵ התקנות אוסרות הפליה ישירה⁵⁶ או עקיפה⁵⁷ של עובדים בכל הנוגע לתנאי העסקה והזדמנויות לקידום או הרעה אחרת בתנאים בשל אמונתו של העובד או דתו. איסור הפליה ישירה הוא מוחלט, אך כאשר מדובר בהפליה עקיפה – אפשר להצדיק זאת אם מדובר באמצעי פרופורציונלי להשגת מטרה לגיטימית.⁵⁸

לכן, על-פי התקנות, עובד (שאינו עובד בחנות או בתעשיית ההימורים, וראו להלן) יוכל כנראה לטעון שיש לו זכות שלא לעבוד בימי ראשון או לקבל הפסקה בעבודה מטעמי דת. במקרה כזה, אם המעסיק אינו מוותר על עבודתו של העובד, יהיה עליו להוכיח שהעבודה בימי ראשון היא צורך עסקי לגיטימי ושהדרישה מהעובד לעבוד בימי ראשון היא פרופורציונלית.⁵⁹

5.1.2. דרישה ליום מנוחה מסוים מסיבות אחרות

ככלל, דרישה של עובד (שאינו עובד בחנות או בתעשיית ההימורים) שלא לעבוד בימי ראשון (או ביום אחר) מסיבות שאינן דתיות או משפחתיות תהיה מותנית בהסכמה שהושגה בין העובד למעסיק.

עם זאת, במקרים מסוימים ייתכן שהעובד יוכל להסתמך על הוראות אלו:

- **הוראות בדבר עבודה גמישה ואיזון בית-עבודה (Flexible working and work-life balance) – בתקנות** שהותקנו בעניין עבודה גמישה⁶⁰ נקבע כי עובד שהוא הורה לילד שגילו מתחת לשש (או לילד בעל מוגבלות שגילו מתחת ל-16), רשאי לבקש מהמעסיק להתאים את שעות העבודה שלו כדי לאפשר לו טיפול בילד. כך לכאורה יוכל הורה לילד כאמור לבקש לקבל יום מנוחה בימי ראשון כדי לטפל בילד, אך המעסיק אינו חייב להסכים לכך בכל מקרה.⁶¹ נוסף על כך ממשלת בריטניה מעודדת תוכניות לאיזון בית-עבודה לכל העובדים, ללא תלות במצב המשפחתי.⁶²

⁵⁴ הזכות לחופש דת ומצפון מעוגנת בחוק זכויות האדם (Human Rights Act 1998) ובסעיף 9 לאמנה האירופית לזכויות אדם (European Convention on Human Rights).

⁵⁵ The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003, S.I. 2003 No. 1660, at: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2003/20031660.htm>, retrieved: June 15th, 2010.

⁵⁶ הפליה ישירה היא מתן יחס שונה לאדם בשל דתו או אמונתו.

⁵⁷ הפליה עקיפה היא החלת קריטריונים או תנאים שמפלים לרעה את מי שהוא בן דת או אמונה מסוימת.

⁵⁸ ACAS – Advisory, Conciliation and Arbitration Service, "A Guide for Employers and Employees – Religion or Belief and the Workplace – Putting the Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 into Practice", November 2005, p. 14, at: http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/1/religion_1.pdf, retrieved: June 15th, 2010.

⁵⁹ Hazel Fleming, supra note 52, pp. 323-324.

⁶⁰ Employment Rights Act 1996, Part 8A, as Implemented by the Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002, (SI 2002/3236) and the Flexible Working (Procedural Requirements) Regulations 2002, (SI 2002/207).

⁶¹ המעסיק רשאי לסרב לבקשה רק מטעמים שנקבעו בחקיקה, כגון הגדלת הוצאותיו, חוסר אפשרות לארגן מחדש את העבודה בין העובדים האחרים ופגיעה באיכות השירות או בדרישות לקוחות.

⁶² תוכניות אלו אינן מחייבות את המעסיק. אפשר לטעון שמעסיק שמוכן להשתתף בתוכנית המקנה גמישות כזאת לעובדים אף היה מוכן לאפשר לעובדים שירצו בכך מנוחה שבועית בימי ראשון.



- **הזכות לחיי משפחה** – האמנה האירופית לזכויות אדם מקנה זכות להגנה על חיים פרטיים וחיי משפחה.⁶³ ייתכן שאפשר לטעון, אף ללא קשר לאמונה דתית, שעבודה ביום ראשון היא פגיעה בזכות של המשפחה לבלות יחד ביום חופשי משותף. עם זאת, ב-1997 **דחתה הנציבות האירופית לזכויות אדם תביעה של עובדת** שטענה שחיובה לעבוד בחלק מימי הראשון בסבבים פוגעת בזכות זו.⁶⁴

5.2. עובדים בחנויות ובתעשיית ההימורים⁶⁵

עד 1994 החוק בבריטניה אסר פתיחה של חנויות בימי ראשון (זולת מקרים חריגים).⁶⁶

ב-1994 התקבל בבריטניה **חוק המסחר בימי ראשון** (Sunday Trading Act 1994),⁶⁷ אשר ביקש **לאזן בין זכות הסוחרים לסחר בימי ראשון לבין זכותם של העובדים לבחור שלא לעבוד ביום זה**.

5.2.1. פתיחת חנויות בימי ראשון

החוק **מתיר במפורש פתיחת חנויות בימי ראשון** (באנגליה ובוויילס), תוך הבחנה בין שני סוגי חנויות:

- **חנויות קטנות**, ששטח רצפתן עד 280 מ"ר, **מוותר לפתוח בימי ראשון ללא הגבלה בשעות הפתיחה**;
- **חנויות גדולות**, ששטח רצפתן מעל 280 מ"ר, **מוותר לפתוח בימי ראשון שש שעות רצופות לכל היותר** ורק בין 10:00 ל-18:00. עם זאת, אסור לפתוח חנויות גדולות ביום ראשון של חג הפסחא ובחג המולד.

בעלים של חנות גדולה שרוצה לפתוח את חנותו ביום ראשון **חייב להציג בבית העסק**, במקום גלוי לעין בתוך החנות ומחוצה לה, **הודעה על שעות הפתיחה המתוכננות בימי ראשון**.⁶⁸

יש **חנויות גדולות שפטורות מהגבלה על שעות הפתיחה בימי ראשון**, ובהן:⁶⁹

- חנויות שמוכרות בעיקר או רק אלכוהול;
- חנויות בשדות תעופה, בתחנות רכבת ובתחנות דלק;
- בתי-מרקחת שאינם מוכרים מוצרים מלבד מוצרים רפואיים;
- חנויות בחוות חקלאיות שמוכרות בעיקר תוצרת עצמית;
- חנויות המוכרות בעיקר ציוד ומכשור לכלי-רכב (motor supplies and accessories) ולאופניים;

⁶³ European Convention on Human Rights, Article 8.

⁶⁴ *Stedman v. United Kingdom*, as appears in: Hazel Fleming, supra note 52, pp. 326-327.

⁶⁵ פרק זה מבוסס בעיקרו על מידע מאתרי אינטרנט של ממשלת בריטניה, ובהם:

▪ אתר Business Link המיועד לעסקים, בקישור:

; <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?=-en&topicId=1074014065&=-en&topicId=1074014065>

▪ אתר Direct Gov, בקישור:

; <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/index.htm>

תאריך כניסה: 14 ביוני 2010.

⁶⁶ The Shops Act 1950.

⁶⁷ Sunday Trading Act 1994 (c.20), at:

<http://www.statutelaw.gov.uk/content.aspx?LegType=All+Legislation&title=Sunday+Trading+Act+&Year=1994&parentActiveTextDocId=1428707&ActiveTextDocId=1428707>, retrieved: June 14th, 2010.

⁶⁸ בעבר הבעלים היה חייב גם לדווח מראש לרשות המקומית על שעות הפתיחה המתוכננות בימי ראשון, אך חובה זו בוטלה ב-2004.

⁶⁹ סעיף 3 לתוספת הראשונה לחוק.



- חנויות המספקות סחורה אך ורק לכלי טיס או שיט בהגעתם לנמל-תעופה או לנמל;
- דוכני תצוגה (exhibition stands) המוכרים סחורה.

העונש על פתיחת חנות גדולה ביום ראשון בניגוד להוראות הוא קנס מרבי של 50,000 פאונד.

יצוין כי ב-2006 נערכה במשרד המסחר והתעשייה של בריטניה בדיקה של היתרונות והחסרונות בצמצום ההגבלות על פתיחת חנויות גדולות בימי ראשון; בעקבות בדיקה זו החליטה הממשלה שלא לשנות את כללי הפתיחה בימי ראשון ולהותיר אותם כשהיו.⁷⁰

5.2.2. הגנה על זכויות עובדים הנדרשים לעבוד בימי ראשון

בעקבות מתן הזכות לבעלי החנויות לפתוח את חנויותיהם בימי ראשון, נכלל בחוק המסחר בימי ראשון גם הוראות שמטרתן הגנה על הזכויות של עובדים בחנויות (shop workers) ועובדים בתעשיית ההימורים אשר נדרשים לעבוד בימי ראשון.⁷¹ הוראות אלו מעוגנות כיום בחלק הרביעי לחוק הזכויות בתעסוקה (Employment Rights Act 1996);⁷² בחוק נקבעו ארבע קטגוריות של עובדים בחנויות ובתעשיית ההימורים בכל הנוגע לזכותם לסרב לעבוד בימי ראשון:⁷³

- **עובד מוגן** – עובד שעבד בחנות או בתעשיית ההימורים לפני התאריך הקובע,⁷⁴ וממשיך בעבודתו עד היום, או עובד בחנות או בתעשיית ההימורים שלפי חוזה ההעסקה שלו אסור לחייבו לעבוד בימי ראשון. לעובד מוגן הזכות לסרב לעבוד בימי ראשון ואסור למעביד לפטר אותו או להפלותו לרעה בשל כך.⁷⁵ מנגד, אם העובד המוגן היה עובד בעבר בימי ראשון, המעסיק אינו חייב להמשיך להעסיקו בימי ראשון או לספק לו עבודה ביום זה.
- **עובד "opted out"** – עובד שהחל את עבודתו בתאריך הקובע או לאחריו, ולפי חוזה ההעסקה שלו מותר למעסיק לדרוש ממנו לעבוד בימי ראשון, רשאי להודיע למעסיק בכתב שהוא אינו מעוניין לעבוד עוד בימי ראשון. ההודעה תינתן שלושה חודשים מראש, ובתקופה זו עליו להמשיך לעבוד בימי ראשון לפי תנאי החוזה שלו. לאחר שלושה חודשים הוא מוגדר עובד "opted out", מוקנית לו הזכות לסרב לעבוד בימי ראשון ואסור למעביד לפטר אותו או להפלותו לרעה בשל כך.⁷⁶

⁷⁰ Department for Business Innovation and Skills, "Sunday and Christmas Day Shopping", at: <http://collections.europarchive.org/tna/20091003042919/http://www.berr.gov.uk/whatwedo/consumers/buyin-g-selling/sunday-shopping/index.html>, retrieved: June 15th, 2010.

⁷¹ התוספת הרביעית לחוק.

⁷² Employment Rights Act 1996 (c. 18), at: <http://www.statutelaw.gov.uk/content.aspx?LegType=All+Legislation&title=employment+rights&activeTextDocId=2705408&parentActiveTextDocId=2705408>, retrieved: June 14th, 2010.

⁷³ Hazel Fleming, supra note 52, pp. 318-319; Peter Chandler, supra note 51, pp. 555-558.

⁷⁴ התאריך הקובע בנוגע לעובדים בחנויות הוא 26 באוגוסט 1994 (תאריך כניסתו לתוקף של חוק המסחר ביום ראשון), ובנוגע לעובדים בתעשיית ההימורים – 3 בינואר 1995.

⁷⁵ איסור ההפליה של עובד שמסרב לעבוד בימי ראשון כולל כל הרעה בתנאים (לרבות הטלת הגבלה על שעות נוספות בימי חול, מניעת קידום ועיכוב העלאה במשכורת). עם זאת, מעסיק רשאי להפחית את שכרו של עובד שמממש את זכותו על-פי החוק להפסיק לעבוד בימי ראשון באופן שישקף את החלק היחסי של התשלום על ימי ראשון.

⁷⁶ ראו לעיל הערה 75.



- **עובד "opted in"** – עובד מוגן ועובד opted out רשאים לוותר על זכותם שלא לעבוד בימי ראשון. לשם כך עליהם להודיע למעסיק בכתב שברצונם לעבוד בימי ראשון ולהגיע להסכם עם המעסיק על עבודה בימי ראשון (כולם או חלקם). עובד opted in שמשנה את דעתו ואינו מעוניין לעבוד עוד בימי ראשון יכול לבצע תהליך של opt out כפי שפורט לעיל.
- **עובד בימי ראשון בלבד (Sundays only)** – עובדים שהועסקו במיוחד לשם עבודה בימי ראשון בלבד אינם זכאים להגנה המוקנית לעובד מוגן או opt out, וחייבים לעבוד בימי ראשון לפי התנאים שנקבעו בחוזה ההעסקה שלהם.

6. בלגיה⁷⁷

בחוק העבודה של בלגיה מ-1971 נקבע כי ככלל, אסור להעסיק עובד ביום ראשון, והצדדים אינם יכולים להתנות על זכות זו.

בהקשר זה יום ראשון מוגדר כ-24 השעות מחצות שבין הימים שבת וראשון ועד חצות שבין הימים ראשון ושני. לפי החוק יום ראשון הוא יום מנוחה שבועי של 24 שעות רצופות. נוסף על כך, יש לצרף את המנוחה היומית של 11 שעות למנוחה השבועית, וכך בפועל עובד זוכה למנוחה שבועית של 35 שעות רצופות.

יצוין כי נקבעו יוצאים מהכלל שעל-פיהם מותר להעסיק עובדים בימי ראשון – הן חריגים גורפים בענפים מסוימים (בכל ימי הראשון בשנה) והן חריגים חלקיים לשם ביצוע פעילויות מסוימות (בשעות מסוימות בימי ראשון או בימי ראשון מסוימים בשנה). במקרים כאלה, שבהם עובד עובד ביום ראשון, יחולו ההוראות האלה:

- העובד זכאי למנוחה מפצה (לא תשלום) באחד מששת הימים שלאחר אותו יום ראשון;
- אם העובד עבד יותר מארבע שעות ביום ראשון, תינתן מנוחה מפצה של יום עבודה מלא; אם הוא עבד פחות מארבע שעות, המנוחה המפצה תינתן עד השעה 13:00 בצהריים או משעה זו, והעובד לא יעבוד יותר מחמש שעות באותו היום;
- התשלום בעבור עבודה ביום ראשון יהיה התשלום הרגיל, אך בענפים מסוימים נקבעו בהסכמים קיבוציים הוראות בדבר תשלום נוסף על עבודה בימי ראשון;
- בעבור שעות נוספות בימי ראשון העובד זכאי לתוספת של 100%.

⁷⁷ המידע בפרק זה מבוסס בעיקרו על אתר האינטרנט של משרד התעסוקה, העבודה והדיאלוג החברתי (FPS Employment, Labour and Social Dialogue) של בלגיה בקישור: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>. תאריך כניסה: 16 ביוני 2010.



בצרפת, ככלל יש לתת לעובדים יום מנוחה שבועי של 24 שעות רצופות ביום ראשון. לשעות אלו יש לצרף את שעות המנוחה היומית של 11 שעות, וכך עובד זכאי למנוחה שבועית של 35 שעות רצופות שיכללו את יום ראשון. מנוחה שבועית זו עוגנה במקור בחוק מ-1906 בהתבסס על המסורת הנוצרית ובמטרה להגן על העובדים.⁷⁹

בחוק ובתיקונים שנעשו בו נקבעו חריגים שעל-פיהם מותר לפתוח עסקים ולהעסיק עובדים בימי ראשון:

- חריגים על-פי סוג העסק מאפשרים לעסקים מסוימים, כגון מפעלים שמשמשים בהם מוצרים מתכלים, עסקים שעובדים במשמרות או חברות אחזקה, לפתוח ולהעסיק עובדים בימי ראשון;
 - חריגים זמניים ניתנים לפי הצורך על-ידי השלטון המקומי, למשל כאשר מופעלות משמרות נוספות במפעל או כדי למנוע פגיעה בציבור או באינטרסים עסקיים;
 - ראש רשות מקומית רשאי להתיר פתיחה של חנויות קמעונאיות שאינן מוכרות מזון (non-food) עד חמש פעמים בשנה בימי ראשון;
 - באזורי תיירות נקבע חריג המאפשר פתיחת בתי עסק לפי אופי העסק, אם הוא עסק שמשרת את הציבור בתחום הפנאי, הבילוי, הספורט או התרבות.
- נוסף על כך, באוגוסט 2009 התקבל תיקון לחוק⁸⁰ שהרחיב את החריגים האמורים והסדיר את הפתיחה של בתי עסק נוספים בימי ראשון כדי למנוע אבטלה וסגירה של עסקים, בלי לוותר על העקרונות הסוציאליים להגנה על העובדים:
- עסקים השוכנים באזורי תיירות – החוק מרחיב את החריג ומאפשר לרשות המקומית להתיר פתיחה של עסקים מכל הסוגים בימי ראשון;
 - בערים שבהן יותר ממיליון תושבים הרשויות המקומיות רשאיות להגדיר אזורי מסחר שבהם יש צריכה מוגברת (המכונים PUCE) ולהתיר באזורים האלה פתיחת עסקים בימי ראשון.

⁷⁸ המידע בפרק זה מבוסס בעיקרו על המקורות האלה:

- Invest in France Agency, "Doing Business in France", 2010 Edition, p. 35, at: http://www.invest-in-france.org/Medias/Publications/862/DOING%20BUSINESS%20may2010_en.pdf, retrieved: June 16th, 2010.
- European Commission on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities website, "National Information – France", at: <http://ec.europa.eu/social/ajax/countries.jsp?langId=en&intPageId=302>, retrieved: June 16th, 2010.

⁷⁹ Loi du 13 juillet 1906, établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, at: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_13_juillet_1906.pdf, retrieved: June 22nd, 2010.

⁸⁰ Loi n° 2009-974 du 10 août 2009, réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires, at: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020966684&categorieLien=id>, retrieved: June 22nd, 2010.



מתוך דברי ההסבר להצעת החוק שהתקבלה ב-2009 ראוי לציין כמה נקודות:⁸¹

- ככלל, עובד שעבד ביום ראשון זכאי לתוספת תשלום על שעות העבודה שלו, וכן ליום מנוחה חלופי.
 - הגדרת אזורי מסחר (PUCE) דורשת הסכמה עם הארגונים הרלוונטיים, ובהעדר הסכמה יערך משאל עם.
 - לעובדים שמורה הזכות לסרב לעבוד בימי ראשון וחל איסור על המעסיק להפלותם לרעה או לסרב להעסיקם בשל סירוב זה.
 - החריגים לא יחולו על מכירת מזון במרכולים גדולים, שכן מטרת החוק היא הגנה על עסקים קטנים.
- עוד יצוין כי לפי דיווחים בתקשורת, ביוני 2010 הוחלט בעיריית פריז שלא להרחיב את האזורים בעיר שבהם יותר לפתוח חנויות בימי ראשון.⁸²

8. שבדיה

הזכות למנוחה שבועית מוסדרת בחוק שעות העבודה (Working Hours Act).⁸³ לפי סעיף 14 לחוק, עובדים זכאים ל-36 שעות מנוחה רצופות בכל שבוע. המנוחה השבועית לא תכלול שעות כוננות. החוק קובע במפורש שהמנוחה השבועית תינתן בסופי שבוע (weekends) במידת האפשר.

לפי החוק, אפשר לחרוג זמנית מההוראות האמורות כאשר הדבר נובע מנסיבות מיוחדות שהמעביד לא היה יכול לצפותן מראש, ובלבד שתינתן לעובד מנוחה מפצה של תקופה מקבילה (corresponding compensatory leave).

החוק אינו חל במקרים האלה:⁸⁴

- עובד בעבודה שאין למעסיק אפשרות לפקח על אופן הסדרתה;
 - עובד בעבודה שממכלול נסיבותיה עולה שהיא עבודה ניהולית, או עובד שיש לו אחריות אישית על מבנה שעות העבודה שלו;
 - עבודה שמבוצעת בביתו של המעסיק;
 - עבודה על גבי ספינה או בתחום התחבורה, ששעות עבודה בהן מוסדרות בחקיקה ספציפית.
- כמו כן אפשר לחרוג מההוראות החוק במסגרת הסכם קיבוצי, ובלבד שהתנאים על-פי ההסכם לא ייטיבו עם העובדים פחות מהתנאים בדירקטיבה האירופית.⁸⁵

⁸¹ Explanatory notes available as part of the draft bill at: <http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1685.asp>, retrieved: June 22nd, 2010.

⁸² ראו למשל:

- Michael Streeter, "Paris vetoes extra Sunday shopping", *The French Paper*, June 11th, 2010, at: <http://www.thefrenchpaper.com/index.php/news/view/paris-vetoes-extra-sunday-shopping>, retrieved: June 17th, 2010;
- "פריז תאסור פתיחת בתי כלבו ביום ראשון – הזבניות צריכות לבלות את ימי ראשון עם הילדים", *כלכליסט*, 9 ביוני 2010, בקישור: <http://www.calcalist.co.il/world/articles/0.7340.L-3407445.00.html>, תאריך כניסה: 17 ביוני 2010.

⁸³ Working Hours Act (1982:673), Non official translation with amendments up to and including SFS 2005:428, at: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf>, retrieved: June 14th, 2010.

⁸⁴ סעיף 2 לחוק.

⁸⁵ סעיף 3 לחוק.



נספח – המנוחה השבועית במדינות אחרות⁸⁶

המדינה	משך המנוחה השבועית	זמן המנוחה ופרטים נוספים שנקבעו בחקיקה	ההסדר במקרה של עבודה במנוחה השבועית
אוסטריה	יום וחצי	המנוחה תתחיל לכל המאוחר בשבת בשעה 13:00 ותכלול את יום ראשון	תינתן מנוחה שבועית מפצה של 24 שעות רצופות לפחות באותו שבוע
אוסטרליה	אין		
אירלנד	24 שעות בכל שבוע ⁸⁷	יום ראשון	אם העבודה בימי ראשון לא הובאה בחשבון בעת קביעת שכרו של העובד, יש לפצותו באמצעות אחד או יותר ממנגנוני הפיצוי שנקבעו בחוק ⁸⁸
איטליה	יום אחד (ברצף עם 11 שעות מנוחה יומית)	יום ראשון (אך אפשר ביום אחר על-פי הסכם קיבוצי)	
אסטוניה	יומיים		המעסיק רשאי לבקש שעבודה תיעשה במנוחה השבועית בהסכמת העובד
ארה"ב	אין (בחקיקה פדרלית)		
בריטניה	יום אחד ⁸⁹		יינתן לעובד יום מנוחה חלופי ⁹⁰
גרמניה	יום אחד (ברצף לאחר המנוחה היומית)	ביום ראשון (מחצות עד חצות); לפחות 15 ימי ראשון בשנה יהיו ימי מנוחה	תינתן מנוחה שבועית חלופית בתוך שבועיים
דנמרק	24 שעות ⁹¹	ביום ראשון	
דרום-אפריקה	36 שעות ⁹²	ביום ראשון ⁹³	תוספת של 100% לעובדים שאינם עובדים בדרך כלל בימי ראשון; תוספת של 50% לעובדים שעובדים בדרך כלל בימי ראשון; הצדדים רשאים להסכים על מתן חופשה מקבילה בתשלום בחודש שלאחר מכן במקום תשלום התוספת
הודו	אין הוראה כללית ⁹⁴		

⁸⁶ המידע בטבלה מבוסס על מאגר המידע המשפטי של ארגון העבודה הבין-לאומי (TRAVAIL legal databases), בקישור: <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>, תאריך כניסה: 20 במאי 2010.

⁸⁷ לחלופין המעסיק רשאי לתת ארבעה ימי מנוחה בכל ארבעה שבועות.

⁸⁸ מנגנוני הפיצוי: (1) תשלום פיצוי סביר בנסיבות העניין; (2) העלאת שיעור התשלום לעובד במידה סבירה; (3) מתן חופשה בתשלום לתקופה סבירה בנסיבות העניין.

⁸⁹ לחלופין, אפשר לתת שתי תקופות מנוחה של 24 שעות לפחות כל אחת או תקופת מנוחה אחת של 48 שעות לפחות בפרק זמן של 14 יום. לקטינים יש לאפשר מנוחה שבועית של 48 שעות רצופות.

⁹⁰ בנסיבות חריגות, כאשר הדבר אינו אפשרי, יש להבטיח לעובד הגנה מתאימה על בריאותו ועל בטיחותו.

⁹¹ לקטינים – יומיים מנוחה שבועית.

⁹² הצדדים רשאים להסכים בכתב על זמן מנוחה של 60 שעות רצופות בשבועיים או על הפחתת שמונה שעות ממנוחה שבועית שיוחזרו לעובד במנוחה השבועית הבאה.

⁹³ העבודה בימי ראשון מותרת רק אם היא אינה ניתנת לדחייה ובנסיבות שלא היה אפשר לצפותן מראש.

⁹⁴ חל איסור להעסיק עובד במפעל בימי ראשון.



המדינה	משך המנוחה השבועית	זמן המנוחה ופרטים נוספים שנקבעו בחקיקה	ההסדר במקרה של עבודה במנוחה השבועית
הולנד	36 שעות בכל שבוע או 72 שעות בכל שבועיים (שיחולקו לתקופות של 32 שעות לפחות)	ביום ראשון ⁹⁵	
יוון	24 שעות רצופות	ביום ראשון	
יפן	יום אחד (או ארבעה ימים לפחות בפרק זמן של ארבעה שבועות) ⁹⁶		מוותר להעסיק עובדים ביום המנוחה במקרה חירום או בנסיבות בלתי נמנעות; אחרות באישור הרשות המוסמכת; תוספת תשלום של 25% עד 50%
לטביה	42 שעות רצופות	ביום ראשון	
ליטא	יומיים (35 שעות רצופות לפחות) ⁹⁷	במידת האפשר בשבת וביום ראשון	תשלום של 200% או יום מנוחה חלופי באותו החודש או תוספת של יום חופשה שנתית
מקסיקו	יום אחד	ביום ראשון	תשלום תוספת של 25% ⁹⁸
נורבגיה	35 שעות בשבוע ⁹⁹	ביום ראשון ¹⁰⁰ (או בחג רשמי)	אסור לעבוד ביום מנוחה אלא אם כן יש בכך צורך בשל אופי העבודה. ככלל, מי שעבד ביום ראשון לא יעבוד ביום ראשון שאחריו ¹⁰¹
ניו-זילנד	אין		
סינגפור	יום אחד	ביום ראשון (או ביום אחר שיקבע המעסיק מעת לעת)	אם העבודה ביום המנוחה היא לבקשת העובד – תשלום על יום עבודה רגיל; אם העבודה היא לבקשת המעסיק – תשלום כפול ¹⁰²
סלובניה	יום אחד בשבוע (שיחושב בממוצע בכל 14 יום) ¹⁰³		יום מנוחה חלופי ביום אחר
סלובקיה	יומיים ¹⁰⁴	בימי שבת וראשון או בימי ראשון ושני ¹⁰⁵	

- ⁹⁵ חריגים ליום מנוחה ביום ראשון: (1) עובד רשאי לבחור יום מנוחה אחר מסיבה דתית או אידיאולוגית; (2) על-פי הסכם קיבוצי אפשר לקבוע יום מנוחה אחר ובלבד שעובד לא יעבוד יותר מ-40 ימי ראשון מתוך 52 ללא הסכמתו.
- ⁹⁶ ההוראה אינה חלה על עובדים במשרות ניהול, על עובדי שמירה ועל עובדים שעובדים לסירוגין.
- ⁹⁷ בעסקים או במפעלים שבהם אי-אפשר לקיים שבוע עבודה של חמישה ימים בשל אופי מקום העבודה, ייקבע שבוע עבודה של שישה ימי עבודה ויום מנוחה שבועי אחד ביום ראשון.
- ⁹⁸ קטינים מתחת לגיל 16 – חל איסור מוחלט להעסיקם ביום המנוחה. המפר הוראה זו ישלם פי-שלושה מהתשלום הרגיל.
- ⁹⁹ אפשר לקצר את המנוחה ל-28 שעות בשבוע בהסכם קיבוצי, ובלבד שתובטח לעובדים מנוחה חלופית או הגנה מתאימה אחרת.
- ¹⁰⁰ עובד ומעסיק רשאים להסכים ביניהם על יום מנוחה חלופי על-פי דתו של העובד.
- ¹⁰¹ מעסיק רשאי להסכים עם עובדיו שלא יעבדו בימי ראשון אחת לשבועיים בממוצע בפרק זמן של 26 שבועות, ובלבד שיזכו ביום מנוחה ביום ראשון כל שבוע שלישי לפחות.
- ¹⁰² החוק מפרט את התשלום שיקבל עובד כאשר הוא עובד ביום המנוחה לבקשת המעסיק: עבודה עד מחצית שעות העבודה הרגילות – תשלום של יום עבודה מלא; עבודה של יותר מזה ועד שעות העבודה הרגילות – תשלום של 200%; עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות – תשלום של 200% על שעות העבודה הרגילות ותשלום של 150% על כל שעה מעבר לכך.
- ¹⁰³ ההוראה אינה חלה על עובדים במשרות ניהול ועל עובדים שיש להם סמכות לקבל החלטות אוטונומיות. בנסיבות מסוימות אפשר לקבוע בהסכם קיבוצי שזמן המנוחה יחושב בממוצע על פני שישה חודשים. לקטינים – יומיים בשבוע מנוחה שבועית.
- ¹⁰⁴ במקרים חריגים, כאשר בשל סיבות תפעוליות אי-אפשר לקיים יומיים מנוחה – בהסכמת נציגי העובדים אפשר לקצר את המנוחה השבועית ל-24 שעות (שיחולו בימי ראשון), ובלבד שהמעסיק מאפשר לעובד מנוחה רצופה בתוך שמונה חודשים.
- ¹⁰⁵ לעובדים בגירים בנסיבות מסוימות אפשר לקבוע ימי מנוחה אחרים.



המדינה	משך המנוחה השבועית	זמן המנוחה ופרטים נוספים שנקבעו בחקיקה	ההסדר במקרה של עבודה במנוחה השבועית
ספרד	יום וחצי בשבוע (שיחושבו על פני שבועיים) ¹⁰⁶	שבת אחרי הצהריים וראשון או ראשון ושני בבוקר	
צ'כיה	35 שעות בכל שבעה ימים ¹⁰⁷	המנוחה תהיה רצופה ותכלול את יום ראשון	תשלום תוספת של 10% על עבודה בימי שבת ו/או ראשון
צרפת	24 שעות רצופות בשבוע (ברצף עם 11 שעות מנוחה יומית)	ביום ראשון ¹⁰⁸	תשלום מרבי של 200% ומנוחה שבועית חלופית
פינלנד	35 שעות בשבוע ¹⁰⁹	המנוחה תהיה סמוכה (around) ליום ראשון כשהדבר אפשרי	תשלום של 200%
קנדה (פדרלי)	לפחות יום אחד	המנוחה תכלול את יום ראשון	
קפריסין	24 שעות רצופות ¹¹⁰		
שבדיה	36 שעות רצופות ¹¹¹	בסופי שבוע במידת האפשר	
שווייץ	יום אחד (המנוחה השבועית תינתן ברצף עם המנוחה היומית והן יסתכמו ב-35 שעות) ¹¹²	יום ראשון (משבת בשעה 23:00 עד יום ראשון בשעה 23:00)	כשהעבודה ביום המנוחה מאושרת זמנית, העובד יקבל תוספת של 50%; כשהעבודה מאושרת בשל מקרה חירום, יינתן לעובד חצי יום מנוחה בתוך ארבעה שבועות ¹¹³

¹⁰⁶ לקטינים יומיים רצופים בשבוע.

¹⁰⁷ לעובדים במשמרות בתהליכים טכנולוגיים שאי-אפשר להפסיק – אפשר לקצר את זמן המנוחה ל-24 שעות, ובלבד שיקבלו מנוחה רצופה של 70 שעות בתוך שבועיים. לקטינים – 48 שעות בשבוע מנוחה שבועית.

¹⁰⁸ אם אי-אפשר לתת לכל העובדים יום מנוחה משותף ביום ראשון (בשל אופי העבודה) יום המנוחה יכול להינתן: (1) ביום אחר לכל העובדים; (2) מיום ראשון בצהריים עד יום שני בצהריים; (3) לאחר חצות ביום ראשון, תוך מתן יום מנוחה חלופי נוסף; (4) ברוטציה לעובדים שונים בימים שונים.

¹⁰⁹ אפשר לתכנן את יום המנוחה כך שיהיה ממוצע של 35 שעות בשבוע על פני שבועיים, ולעובדי משמרות – על פני 12 שבועות, ובלבד שבכל שבוע תינתן מנוחה של 24 שעות לפחות.

¹¹⁰ אפשר לתת לעובד שתי מנוחות של 24 שעות רצופות כל אחת או מנוחה אחת של 48 שעות רצופות בפרק זמן של 14 יום.

¹¹¹ ההוראה אינה חלה על עובדים בתפקידי ניהול.

¹¹² אם שבוע העבודה הוא של יותר מחמישה ימי עבודה, יש לתת לעובדים חצי יום מנוחה בשבוע לפחות, כלומר שמונה שעות מנוחה רצופות נוספות לפחות.

¹¹³ בכל מקרה נדרשת הסכמה של העובד המסוים לעבוד ביום ראשון.

