



עבודה ומנוחה

סקירה משווה לגבי מגבלות על העסקת
עובדים בימי המנוחה בעולם

אריאל פינקלשטיין

ניסן התשע"ח | מרץ 2018

תוכן

2.....	תקציר
3.....	הקדמה
	חלק א: ההתפתחות ההיסטורית: מעבר מהגבלות על מסחר לחקיקה
5.....	סוציאלית
7.....	חלק ב: חוקי עבודה ביום המנוחה: מבט עולמי
7.....	רקע כללי
8.....	שכר עבור עבודה ביום המנוחה
9.....	יום מנוחה חלופי
11.....	הגבלת מספר ימי עבודה ביום ראשון
15.....	עובד שנדרש לעבוד במנוחה השבועית

תקציר

במדינות המפותחות קיימות שתי צורות חקיקה מרכזיות המתייחסות ליום המנוחה :

א. חוקים המגבילים פעילות מסחר : מגבלות על פתיחת בתי עסק ביום המנוחה הרשמי (במדינות המפותחות מדובר בדרך כלל ביום ראשון).

ב. חוקי עבודה : חוקים המתייחסים אל יום המנוחה מנקודת מבטו של העובד ומעניקים לו זכויות או מטילים חובות על המעסיק בנוגע להעסקת עובדים.

בעשורים האחרונים מסתמנת במדינות העולם מגמה של צמצום המגבלות על פעילות מסחר בימי המנוחה ובחלק מהמדינות אף בוטלו מגבלות אלו לחלוטין. במקביל למגמה זו פיתחו מדינות רבות חוקי עבודה הנוגעים לזכויות העובדים בנוגע ליום המנוחה. בחלק גדול מהמדינות – כדוגמת בריטניה, סלובניה, פינלנד וצרפת – הקשר הוא ישיר : חקיקה שצמצמה מגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה התאפשרה רק כאשר נחקקה לצד שינויים בחוקי העבודה שהעניקו זכויות לעובדים בימי ראשון והטילו מגבלות על עסקים המעסיקים עובדים בימים אלו. להלן מוצגים הסוגים המרכזיים של חוקי העבודה הקיימים כיום בעולם :

שכר : ב-57% ממדינות ה-OECD החוק מחייב לשלם לאדם העובד ביום המנוחה שכר גבוה יותר משכרו הרגיל ביתר ימות השבוע : ב-23% ממדינות ה-OECD השכר המינימלי שהחוק מחייב להעניק לאדם העובד ביום המנוחה עומד על פי 2 מהשכר הרגיל, ב-14% הוא עומד על פי 1.5 מהשכר הרגיל (כמו בישראל) וב-20% הוא גבוה מהשכר הרגיל אך לא מגיע לכדי פי 1.5 ממנו.

יום מנוחה חלופי : חוק עבודה שקיים ברוב המוחלט של המדינות המפותחות מחייב להעניק לעובד יום מנוחה חלופי במצב שבו הוא עובד ביום המנוחה השבועי שלו. במדינות רבות החוק מחייב את המעסיק להעניק את יום המנוחה החלופי בטווח של שבוע מיום המנוחה המקורי (לדוגמה : אוסטרליה, בלגיה, אוסטרליה, פולין וסלובניה), אך ישנן גם מדינות שבהן יום המנוחה החלופי יכול להינתן בטווח של שבועיים (גרמניה, איסלנד) ואפילו חודש (הונג קונג). בישראל, טווח הזמן שבתוכו יש להעניק את המנוחה החלופית נקבע בהיתר ההעסקה שניתן לבית העסק על ידי משרד העבודה, כאשר ברובם המוחלט של ההיתרים הכלליים הטווח הוא ארבעה שבועות.

הגבלת מספר ימי עבודה ביום ראשון : מדינות מפותחות רבות רואות חשיבות בכך שהעובד יקבל את המנוחה שלו דווקא ביום ראשון שהנו יום המנוחה של מרבית האזרחים והוא גם חופף את החופשה מבית הספר ואת זמני הפעילות של מוסדות הדת הנוצריים. לפיכך, לא רק שיום זה מהווה יום מנוחה רשמי במדינות רבות, אלא יש מדינות המטילות מגבלות על היקף ימי ראשון שבהם עובד ספציפי יכול לעבוד בתקופה מסוימת. כך, גרמניה והולנד קובעות מכסת ימי ראשון שנתית שהמעסיק מחויב להעניק לעובד כימי מנוחה. בגרמניה המכסה עומדת על 15 ימי ראשון בשנה ובהולנד על 13 ימי ראשון בשנה. בנורבגיה לא ניתן להעסיק עובד במשך שני ימי ראשון רצופים ללא הסכמת העובד, ולא ניתן להעסיק עובד למשך יותר משלושה ימי ראשון רצופים, אף אם הוא מסכים. כך גם בפולין ישנה חובה להעניק לעובד מנוחה ביום ראשון לכל הפחות אחת לארבעה שבועות. בצ'ילה חייבת להינתן מנוחה לכל עובד לפחות בשני ימי ראשון בכל חודש, ובסלובניה ישנו הסדר דומה של חובת שני ימי ראשון חופשיים בכל חודש החל על העובדים בענף המסחר.

הקדמה

ברוב מוחלט של מדינות העולם (94%) ישנה חובה חוקית של מתן יום מנוחה שבועי לעובד.¹ ישנן מדינות המגדירות יום ספציפי כיום המנוחה הרשמי שלהן, בדרך ככל בהתאם ליום המנוחה הנהוג בדת של מרבית האזרחים במדינות אלו (יום שישי במדינות עם רוב מוסלמי ויום ראשון במדינות עם רוב נוצרי). מדינות אחרות, לעומת זאת, קובעות בחוק חובה של יום מנוחה שבועי, אך אינן קובעות את היום שבו יקבל העובד את יום המנוחה שלו ומשאירות זאת למשא ומתן שבין העובד והמעסיק (לדוגמה: דנמרק וניו-זילנד), אם כי באופן טבעי במרבית המדינות המפותחות יום ראשון הוא יום המנוחה של מרבית העובדים, בהתאם לדת הנוצרית.²

במדינות המפותחות קיימות שתי צורות חקיקה מרכזיות המתייחסות ליום המנוחה:

א. **חוקים המגבילים פעילות מסחר**: חוקים אלו עוסקים במגבלות ישירות על שעות הפתיחה והסגירה של בתי עסק שונים ביום המנוחה.

ב. **חוקי עבודה**: חוקים המתייחסים אל יום המנוחה מנקודת מבטו של העובד. לדוגמה: תשלום שכר גבוה יותר עבור עבודה ביום המנוחה, הגבלת היקף העסקה של עובד ביום המנוחה, ועוד. בניגוד למגבלות מהסוג הראשון, חוקים אלו עוסקים במרבית המקרים בכלל ענפי התעסוקה ולא רק בענפי המסחר.

ישנן מדינות שמתמקדות בסוג אחד של חקיקה מבין השניים וישנן מדינות שמשלבות ביניהם. בישראל נהוגים שני אופני החקיקה, כך שחוק שעות עבודה ומנוחה הוא חוק מובהק מהסוג השני (חוק עבודה) ואילו פקודת העיריות היא חוק מובהק מהסוג הראשון שכן היא מאפשרת לעיריות להגביל את הפעילות של בתי עסק בשבת, יום המנוחה הרשמי בישראל. בעוד מטרתו של חוק שעות עבודה ומנוחה היא סוציאלית במובהק הרי שסמכות העיריות להורות על סגירת בתי עסק בשבת מבוססת בחוק עצמו על "טעמים שבמסורת דתית" ולא על מטרות סוציאליות.

מטרתו של מסמך זה היא להתמקד באלמנטים הסוציאליים בלבד של יום המנוחה ובשל כך הוא יתמקד בחוקי העבודה הקיימים במדינות העולם ובמדינות המפותחות בפרט, ולא במגבלות על מסחר, אם כי יש לציין שבעולם גם החוקים המגבילים פעילות מסחר הם במקרים רובים חוקים הנובעים ממטרות סוציאליות. עם זאת, ככלל, גם בעולם מקובל, כמו בישראל, כי חוקי עבודה הם אחידים ברמה הארצית (ובפדרציות הם בדרך כלל אחידים לכל המדינות בפדרציה ברמה גבוהה), ואילו החוקים המגבילים פעילות של בתי עסק מאפשרים שונות בין רשויות מקומיות (לדוגמה: בהולנד ובדרום קוריאנה) ובין מדינות שונות בפדרציה אחת (למשל: בגרמניה ובספרד). הבדל זה משקף את הפער שבין חקיקה סוציאלית שהינה אחידה ברמה הארצית ובין חקיקה הקשורה לאופי המקומי של כל אזור במדינה, שיש לה מטרות נוספות מלבד ההיבט הסוציאלי.

¹ ראו להלן בתרשים מס' 1.

² למעשה, שבוע העבודה המקובל במרבית המדינות המפותחות בעולם הוא בימים שני עד שישי, כך שגם בשבת ישנו היקף נמוך יחסית של עובדים. עם זאת, באופן כללי מדינות אינן קובעות את שבת כיום מנוחה רשמי בחוק, ומדינות מעטות בלבד מטילות מגבלות על פעילות עסקית ומסחרית כלשהי ביום זה. מעמדו של יום שבת במדינות העולם דומה במידה ניכרת למעמדו של יום שישי בישראל המהווה יום מנוחה לא רשמי של חלק ניכר מהעובדים במשק.

עבודה זו מהווה למעשה השלמה למחקר קודם שפרסמתי ביולי 2016 ביחד עם תומר יהוד במסגרת המכון לאסטרטגיה ציונית.³ המחקר הקודם התמקד בעיקר בסוגיית ההגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה במדינות השונות ואילו העיסוק שלו בסוגיית חוקי העבודה היה מינורי מאוד. מסמך זה, לעומת זאת, ממוקד בסוגיית חוקי העבודה ביום המנוחה ומעמיק יותר בנושא זה הן מבחינת סוגי חוקי העבודה הנידונים, הן מבחינת היקף המדינות הנסקרות והן מבחינת הירידה לפרטיהם של חוקי העבודה השונים.

³ ראו: תומר יהוד ואריאל פינקלשטיין, **חוקי המסחר והעבודה ביום המנוחה במדינות העולם מחקר השוואתי**, המכון לאסטרטגיה ציונית, יולי 2016 - תמוז התשע"ו.

חלק א: ההתפתחות ההיסטורית: מעבר מהגבלות על מסחר לחקיקה סוציאלית⁴

חקיקתם של חוקים המגבילים פעילות מסחר ביום ראשון החלה בסוף המאה ה-19 ובתחילת המאה ה-20 ונבעה משילוב בין מטרות דתיות ובין התחזקותם של איגודי עובדים שביקשו לעצמם יום מנוחה. המטרה הדתית באה לידי ביטוי למשל בשמו הרשמי של החוק הקנדי משנת 1906 שהגביל באופן הרמטי פעילות מסחר בימי ראשון: חוק יום האל (Lord's Day Act). מכיוון שבדת הנוצרית, בניגוד להלכה היהודית, אין איסורי מלאכה ביום המנוחה, הרי שהמוטיבציה הדתית של חוקים אלו הייתה לשוות ליום ראשון אופי ציבורי דתי של יום מנוחה והליכה לכנסייה. כך, חוקים המגבילים פעילות מסחרית בימי ראשון נחקקו במדינות רבות במערב, אך עם השנים החלו מדינות רבות לצמצם את המגבלות הללו:

הגל הראשון של צמצום המגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה בעולם התרחש באמצע המאה ה-20 והיה קשור ככל הנראה לתהליך היחלשותה של הדת במרחב הציבורי. בגרמניה, בארה"ב ובקנדה טענו בתי המשפט כי אין לקבל הגבלה על פעילות מסחרית בימי המנוחה מטעמים שבמסורת דתית והסכימו לאשר הגבלות מסוג זה רק כאשר ניתנה להם הצדקה שאיננה דתית. עם זאת, במדינות רבות כדוגמת בריטניה, גרמניה, צרפת, קרואטיה ועוד, הכנסייה וקבוצות דתיות מהוות גם כיום חלק משמעותי במאבק למען הגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה.

הגל השני של צמצום המגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה בעולם התרחש בסוף שנות ה-80 ותחילת שנות ה-90 והוא ככל הנראה היה קשור לתהליכי הליברליזציה הכללית והתפתחות השוק החופשי וחברת הצריכה בשנים אלו בעולם המערבי. גם בישראל חלו שינויים מפליגים בהיקפי המסחר בשבת בתקופה זו, אם כי בשונה ממרבית המדינות בעולם השינוי בישראל לא בא לידי ביטוי בשינוי חקיקה אלא רק בשינויים שהתרחשו בשטח כאשר יותר ויותר מתחמי קניות החלו לפעול בשבת גם ללא היתר חוקי. כפי שהראה גיא בן-פורת, גם בישראל נבע השינוי משינויים בתרבות הצריכה והתפתחות מגמות הגלובליזציה והחופש הכלכלי.⁵

הגל השלישי והמשמעותי ביותר של צמצום המגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה בעולם מתרחש בעשור האחרון והוא קשור באופן הדוק למשבר הכלכלי שפקד את העולם החל משנת 2008. מדינות מערביות בעלות כלכלה מקרטעת כדוגמת יוון, ספרד, איטליה ופורטוגל ביצעו במהלך השנים 2011-2013 תכניות כלכליות שמטרתן חיזוק הכלכלה והצמיחה במטרה להתמודד עם הנזקים שנוצרו בעקבות המשבר הכלכלי של 2008. במסגרת התכניות הללו עברו בארבע המדינות הנזכרות חוקים שצמצמו את המגבלות על פעילות מסחר ביום ראשון (יוון וספרד) או ביטלו אותן לגמרי (איטליה ופורטוגל). בדומה לכך, גם בצרפת צומצמו בשנת 2015 המגבלות על פעילות מסחר בימי ראשון במסגרת חוק ששמו הרשמי הוא "החוק עבור הצמיחה, האקטיביות, והשוויון של ההזדמנויות הכלכליות" וידוע בצרפת בכינוי חוק מקרון, על שמו של נשיא צרפת הנוכחי שקידם

⁴ התהליך ההיסטורי המוצג בחלק זה מבוסס על ממצאים שונים שהוצגו על ידי במחקר שהוזכר בהערה הקודמת. לפיכך, לא אפנה כאן למקורות השונים, בייחוד בשל כך שאני מבקש לתאר תהליך היסטורי נרחב ולא להצביע על חקיקה ספציפית במדינה זו או אחרת.

⁵ ראו: גיא בן פורת, הלכה למעשה: חילונו של המרחב הציבורי בישראל, הוצאת פרדס: 2016, עמ' 310-320.

את החוק בעת כהונתו כשר הכלכלה בשנת 2015. צמצום והסרת מגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה התבצעו בעשור האחרון גם במדינות אחרות כדוגמת פינלנד, דנמרק, הולנד וקפריסין, ובמדינות אחרות כדוגמת בריטניה ונורבגיה יש דיון ציבורי ער בסוגיה, אך עד כה לא נערכו רפורמות בנושא. מנגד, בדרום קוריאה, ולאחרונה גם בפולין, דווקא נוספו בשנים האחרונות מגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה.

המגמה הכללית המסתמנת היא של צמצום של ההגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה לאורך השנים, אך חשוב לציין שגם כיום במדינות רבות, בעיקר במערב אירופה, ישנן הגבלות לא מבוטלות על פעילות מסחר ביום המנוחה. כך למשל, אוסטריה, שווייץ, בלגיה, נורבגיה וגרמניה מגבילות את פעילות המסחר ביום המנוחה כמעט לחלוטין, ורובן מאפשרות רק מספר חריגים בודדים שיכולים לקיים פעילות מסחר ביום המנוחה (כמו סוגי חנויות מסוימים), ובמדינות אחרות, כדוגמת צרפת, ספרד והולנד, ישנן בחקיקה הגבלות משמעותיות – גם אם לא הרמטיות – על פעילות מסחר בימי המנוחה.

על כל פנים, לענייננו חשוב להבין שבמקביל למגמת צמצום המגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה פיתחו מדינות רבות חוקי עבודה הנוגעים לזכויות העובדים בנוגע ליום המנוחה. בחלק גדול מהמדינות – כדוגמת בריטניה, סלובניה, פינלנד וצרפת – הקשר הוא ישיר: חקיקה שצמצמה מגבלות על פעילות מסחר ביום המנוחה התאפשרה רק כאשר נחקקה לצד שינויים בחוקי העבודה שהעניקו זכויות לעובדים בימי ראשון והטילו מגבלות על בתי עסק המעסיקים עובדים בימים אלו.⁶

תופעה עולמית זו מלמדת על המצב החריג שנוצר בישראל: כאמור, בעשורים האחרונים ישנה בישראל עלייה משמעותית בהיקפי הפעילות המסחרית בשבת, על אף שמבחינת החוק לא התבצעו שינויי חקיקה שצמצמו את המגבלות על פעילות זו. מכיוון שהשינוי לא נעשה בחקיקה ומכיוון שהדיון הציבורי ממוקד כמעט לחלוטין בסוגיית ההגבלות על בתי עסק (כמו במאבק המרכולים בתל אביב), הרי שהמערכת הפוליטית לא ניסתה לפתח את החוקים העוסקים בעבודה ביום המנוחה במקביל לשינויים שנעשו בשטח, כאשר גם חוקי העבודה הקיימים – כדוגמת חובת יום מנוחה חלופי – אינם נאכפים בפועל,⁷ ובפרט כאשר מדובר בציבור הלא יהודי שיום המנוחה השבועי שלו לא חל בשבת. כך, בעוד שמדינות אחרות מפתחות חוקי עבודה ואוכפות אותם כחלק מעליית הפעילות המסחרית ביום המנוחה, הרי שבמדינת ישראל חוקי העבודה הנוגעים ליום המנוחה אינם לרובנוטיים והשימוש המרכזי שנעשה בהם הוא כחלק מהמאבק הדתי למען סגירת בתי עסק בשבת.

בשל כך, נעבור בחלק הבא להצגת המידע הכללי על חוקי העבודה המרכזיים הקיימים כיום במדינות העולם בנוגע ליום המנוחה.⁸

⁶ על ההתפתחויות ההיסטוריות במדינות המזכורות ראו במחקר שהוזכר בהערה 3 בפרק הרלוונטי לכל מדינה. באשר לסלובניה, בריטניה וצרפת ראו גם בהמשך מסמך זה.

⁷ שוקי פרידמן וגלעד וינר, **תעסוקה בשבת: תמונת מצב**, המכון הישראלי לדמוקרטיה, דצמבר 2017.

⁸ המידע מבוסס על מקורות רבים ומגוונים שנאספו במהלך פברואר 2018. במסגרת העבודה נעשה ניסיון להציג את המידע העדכני ביותר שקיים על כל מדינה.

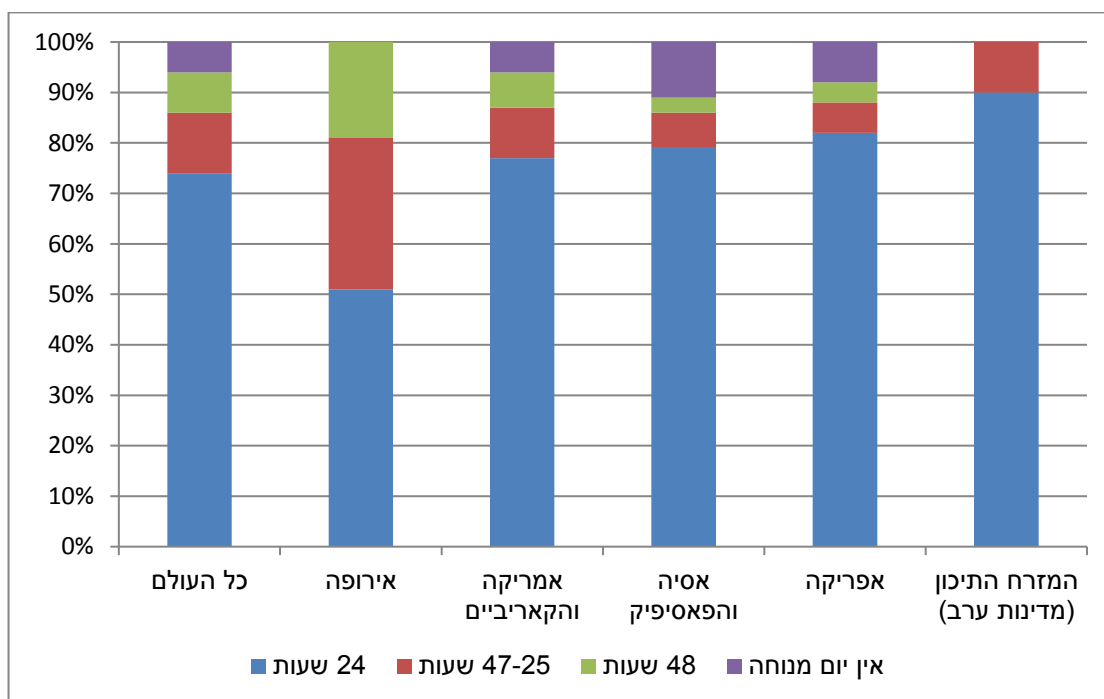
חלק ב: חוקי עבודה ביום המנוחה: מבט עולמי

רקע כללי

כאמור לעיל, ישנן מדינות המגדירות יום ספציפי כיום המנוחה הרשמי שלהם, בדרך ככל בהתאם ליום המנוחה הנהוג בדת של מרבית האזרחים במדינות ואילו מדינות אחרות קובעות בחוק חובה של יום מנוחה שבועי, אך אינן קובעות את היום שבו יקבל העובד את יום המנוחה שלו. בישראל יום המנוחה הרשמי של המדינה הוא שבת, אך יום המנוחה של כל עובד נקבע בהתאם לדתו.

הדירקטיבה האירופית (שהינה חלק מהחוק של האיחוד האירופי) ואמנות של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) קובעות חובת יום מנוחה בהיקף מינימלי של 24 שעות אחת לשבוע, אך יש מדינות הקובעות בחקיקה היקף מנוחה שבועית רחב יותר. התרשים הבא מציג את היקף שעות המנוחה השבועית המינימלית שמחייב החוק בכלל מדינות העולם בחלוקה לפי יבשות/אזורים:⁹

תרשים מס' 1: היקף שעות המנוחה השבועית במדינות העולם – בחלוקה לפי יבשות/אזורים



התרשים מלמד כי 74% ממדינות העולם מחייבות בחוק מנוחה שבועית של 24 שעות כאשר אפריקה (82%), אסיה (79%), ואמריקה (77%) הם האזורים עם השיעור הגבוה ביותר של מדינות הקובעות 24 שעות של מנוחה שבועית. באירופה, לעומת זאת, 51% מהמדינות קובעות 24 שעות של מנוחה שבועית, בעוד שב-30% מהמדינות תקופת המנוחה השבועית עומדת על 25-47 שעות וב-19% מהמדינות על 48 שעות. כמו כן, אירופה והמזרח התיכון הם האזורים היחידים שלא קיימים בהם מדינות שלא מחייבות בחוק מנוחה שבועית. על כל פנים, ראוי להזכיר כי חוקי המנוחה השבועית

⁹ Naj Ghosheh, **Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours**, ILO, 2016, p. 15-16 (זמין במרשתת).

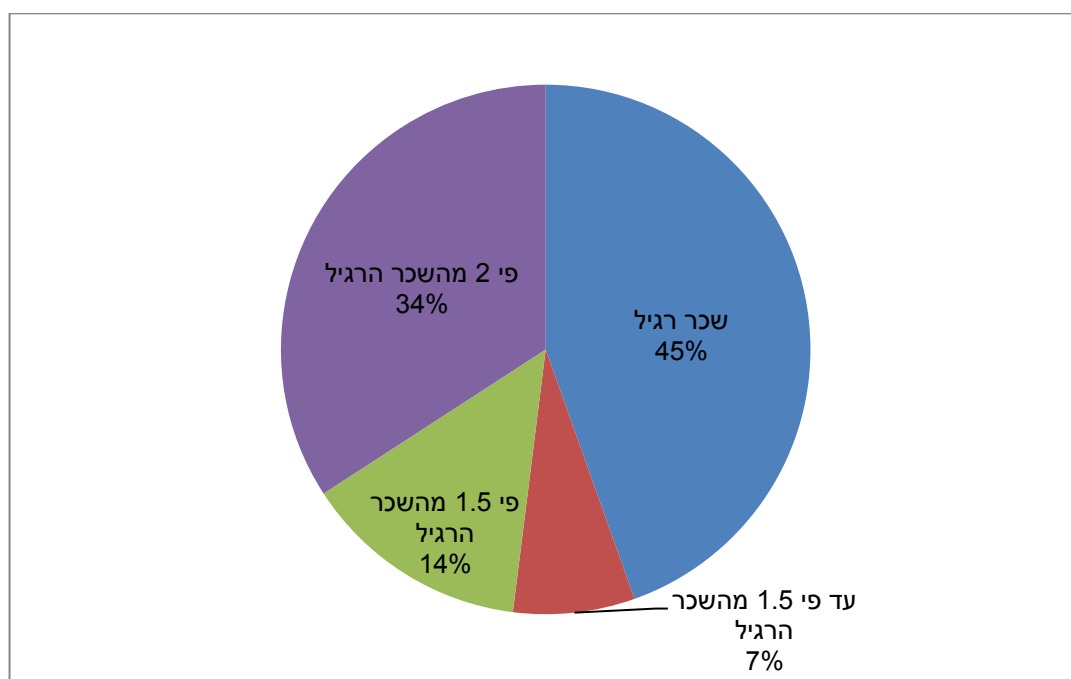
מתייחסים רק למינימום הנדרש. כך למשל, בישראל החוק מחייב מנוחה שבועית של 36 שעות,¹⁰ אך עובדים רבים זוכים למנוחה שבועית ארוכה יותר.

בית המשפט של האיחוד האירופי קבע בפסק דין שניתן בנובמבר 2017 - בעקבות תביעה של עובד קזינו בפורטוגל שתבע את מעסיקו על כך שהועסק במשך למעלה משישה ימים רצופים - כי הדירקטיבה האירופית המחייבת יום מנוחה שבועי אינה אוסרת להעסיק עובד למשך שבעה ימים רצופים או יותר. על פי בית המשפט, החובה החוקית היא שכל שבוע עבודה יכלול בתוכו יום מנוחה, כך שניתן לתת לעובד יום מנוחה בשבוע מסוים ביום חמישי על אף שיום המנוחה של השבוע שקדם לו ניתן ביום שני, כך שיש פער של עשרה ימים בין שני ימי המנוחה (למעשה, ניתן להגיע כך עד ל-13 ימי עבודה רצופים). עם זאת, כמובן שכל מדינה באיחוד רשאית לקבוע לעצמה חוק שאוסר זאת.¹¹

שכר עבור עבודה ביום המנוחה

החוק בישראל קובע כי עבור עבודה ביום המנוחה המעסיק מחויב לשלם לעובד שכר של 150% משכרו השעתי הרגיל ביותר ימי השבוע (פי 1.5). למעשה, למעלה ממחצית מדינות העולם מחייבות הענקת שכר גבוה יותר מהשכר הרגיל עבור עבודה ביום המנוחה, כמתואר בתרשים הבא:¹²

תרשים מס' 1: השכר השעתי שיש לשלם לעובד ביום המנוחה – כלל מדינות העולם



¹⁰ שר העבודה רשאי לצמצם את שעות המנוחה השבועית בענפים מסוימים עד ל-25 שעות.

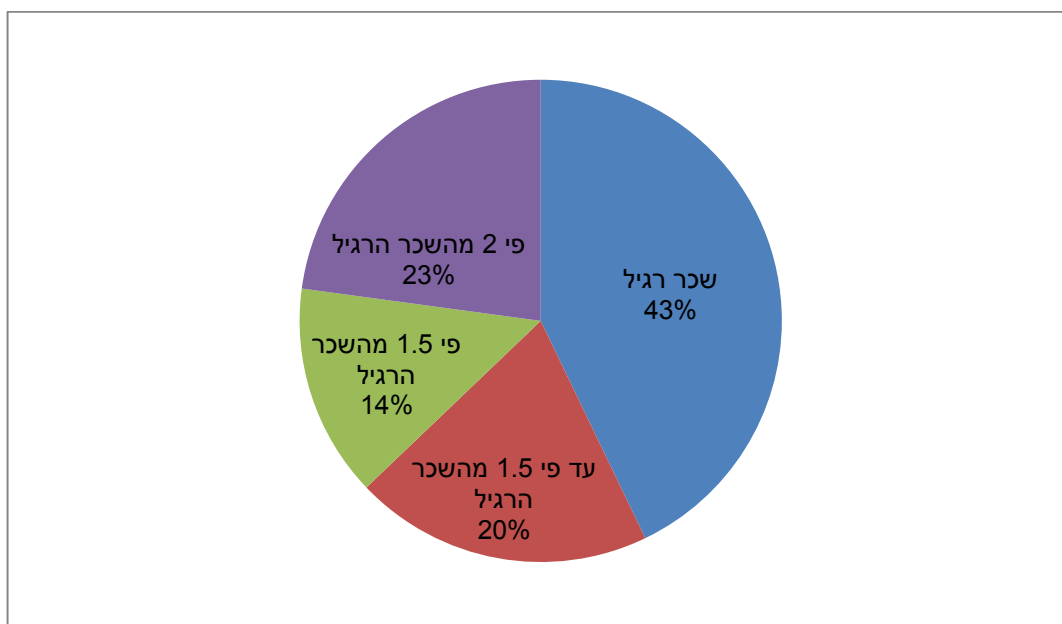
¹¹ פסק הדין המלא מופיע בקישור הבא:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=196495&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2140443>

¹² נתוני תרשים זה והתרשים הבא מבוססים על קבצי נתונים של הבנק העולמי משנת 2018 המעודכנים לחודש יוני 2017. ראו: <http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation>

התרשים מלמד כי ב-55% מהמדינות מחייב החוק תשלום שכר גבוה יותר עבור עבודה ביום המנוחה: ב-15 מדינות השכר שיש לשלם עבור עבודה ביום המנוחה גבוה מהשכר הרגיל אך לא מגיע לשכר של פי 1.5 מהשכר הרגיל,¹³ ב-28 מדינות השכר הנו פי 1.5 מהשכר הרגיל (כמו בישראל) ואילו ב-69 מדינות, למעלה משליש מהמדינות בעולם, השכר הניתן עבור עבודה ביום המנוחה חייב להיות גבוה פי שניים מהשכר השעתי הקבוע של העובד.¹⁴ תמונה דומה מתקבלת גם כאשר בוחנים את 35 המדינות החברות בארגון ה-OECD, אם כי שיעור מדינות ה-OECD המחייבות שכר הגבוה פי 2 מהשכר הרגיל הנו נמוך יותר, כמתואר בתרשים הבא:

תרשים מס' 2: השכר השעתי שיש לשלם לעובד ביום המנוחה – מדינות ה-OECD



מלבד זאת, גם במדינות שבהן אין תוספת שכר עבור עבודה סטנדרטית ביום המנוחה, השכר עבור עבודה ביום זה יכול להיות שונה מהשכר הרגיל. כך למשל, **בבלגיה** החוק מחייב תשלום של 150% מהשכר הרגיל עבור עבודה של שעות נוספות במהלך ימי השבוע, ועבור עבודה של שעות נוספות ביום ראשון התשלום הוא 200% מהשכר הרגיל, זאת על אף שעבור עבודה ביום ראשון שאינה כוללת שעות נוספות לא מוגדרת בחוק תוספת שכר.¹⁵

יום מנוחה חלופי

חוק עבודה בסיסי שקיים ברוב המוחלט של המדינות המפותחות מחייב להעניק לעובד יום מנוחה חלופי במצב שבו הוא עובד ביום המנוחה השבועי שלו. במדינות שבהן יום ראשון הוא יום המנוחה

¹³ השכר שיש לשלם לעובד ביום המנוחה במדינות אלו הוא מגוון ונע בין 10% בצ'כיה עד ל-40% באיראן.
¹⁴ בכמה מדינות בודדות, השכר עבור עבודה ביום המנוחה עומד על 175% או 250% מהשכר הרגיל. לשם פישוט המידע איחדנו את הנתונים הללו עם נתוני המדינות שבהם השכר גבוה פי 2 מהשכר הרגיל.
¹⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#working-time>

הרשמי החוק מתייחס למצבים שבהם החוק אינו אוסר על עבודה בימי ראשון ולפיכך נדרש יום מנוחה חלופי ביום אחר בשבוע (לדוגמה: **אוסטריה, גרמניה וצרפת**).¹⁶ ואילו במדינות שבהן לא נקבע יום מנוחה ספציפי בשבוע, החוק מתייחס למצב שבו העובד והמעביד הסדירו ביניהם יום מנוחה קבוע, אך נוצר מקרה חריג שבו נדרש העובד לעבוד ביום זה ולפיכך העובד יהיה זכאי ליום מנוחה אחר (לדוגמה: **ספרד, סלובניה, ושבדיה**).¹⁷

במדינות רבות החוק מחייב את המעסיק להעניק את יום המנוחה החלופי בטווח של שבוע מיום המנוחה המקורי שבו העובד נדרש לעבוד (לדוגמה: **אוסטריה, בלגיה, אוסטרליה, פולין, סלובניה וסרביה**)¹⁸, אך ישנן גם מדינות שבהן יום המנוחה החלופי יכול להינתן בטווח של שבועיים (**גרמניה ואיסלנד**)¹⁹ או חודש (**הונג קונג**),²⁰ ובמדינות אחרות טווח הזמן נקבע על פי ההסכם הקיבוצי של כל ענף באופן נפרד (**קרואטיה**).²¹

ישנן מדינות שמסדירות בחוק את היקף יום המנוחה החלופי הנדרש מתוך השוואה חלקית להיקף שעות העבודה ביום המנוחה המקורי. כך למשל, **בלגיה ובלוקסמבורג** קובע החוק כי העסקת עובד למעלה מארבע שעות ביום המנוחה הרשמי תחייב את המעסיק להעניק לעובד יום מנוחה חלופי מלא, ועבודה של פחות מארבע שעות ביום המנוחה הרשמי תחייב את המעסיק להעניק לעובד חצי

¹⁶ ראו בקישורים הבאים:

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div03>

<https://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/working/working-time.html>

¹⁷ ראו בקישורים הבאים:

<http://www.elexica.com/en/legal-topics/employment-and-benefits/04-working-time-in-spain>

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/zdr_1/

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=SE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2

¹⁸ ראו בקישורים הבאים:

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=LU&p_sc_id=1001

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=BE&p_countries=AT

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=LU&p_sc_id=1001

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=BE

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=LU&p_sc_id=1001

http://www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/zdr_1/

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=YU&p_sc_id=1001

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=YU&p_sc_id=1001

¹⁹ ראו בקישורים הבאים:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div03>

http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=IS&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2

²⁰ <http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/04.pdf>

²¹ <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensgreqer/Croatian.pdf>

יום מנוחה חלופי, ובבלגיה אף נקבע כי עובד לא יוכל לעבוד ביום המנוחה החלופי שלו יותר מחמש שעות.²²

בפולין, מדינה שבה החוק מחייב מתן יום מנוחה חלופי בטווח של שבוע מיום המנוחה הרשמי (ראשון), מסדיר החוק גם את המצב החריג שבו אין באפשרותו של המעסיק להעניק לעובד יום מנוחה חלופי, וקובע כי במצב זה ישלם המעסיק לעובד 200% משכרו הרגיל עבור עבודה ביום המנוחה החלופי, בנוסף על העבודה ביום המנוחה הרשמי שמחייבת גם היא בפולין שכר של 200% מהשכר הרגיל.²³ עם זאת, מרבית המדינות אינן מסדירות בחוק מציאות שבה לא ניתן לעובד יום מנוחה שבועי, ואף ישנן מדינות המטילות קנסות גבוהים על מעסיק שלא העניק לעובד שלו יום מנוחה חלופי. כך למשל, **בהונג קונג**, הקנס על מעסיק שלא העניק לעובד שלו יום מנוחה עומד על 50,000 דולר.²⁴

לשם השוואה, **בישראל** קובע סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה כי אדם שהועסק ביום המנוחה השבועי שלו "יתן לו המעסיק, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסק", כך שאין קביעה אחידה לגבי טווח הזמן שבו צריכה להינתן המנוחה החלופית. בפועל, בכל ההיתרים הכללים שהעניקה המדינה לענפי כלכלה שלמים (שמירה), בתי אירוח, כבאים, סדרנים ועוד) נקבע כי על המנוחה השבועית להינתן בטווח של ארבעה שבועות מיום המנוחה המקורי, מלבד ענף אספקת המים בו ניתן טווח של 12 שבועות.²⁵ כמו כן, החוק מתייחס רק למצבים שבהם ישנו היתר, אך בפועל עובדים רבים מועסקים ביום המנוחה שלהם על ידי בתי עסק שאין להם היתר, ולפיכך נראה שהחוק אינו מסדיר כלל יום מנוחה חלופי עבורם.

הגבלת מספר ימי עבודה ביום ראשון

כאמור לעיל, בחלק גדול מהמדינות המפותחות יום המנוחה הרשמי הוא יום ראשון. בנוסף, בכמה מדינות נוספות קובע החוק כי יום המנוחה יינתן ביום ראשון "במידת האפשר" (לדוגמה: **פינלנד וליטא**). כך, בניגוד למדינות שלא קבעו בחוק יום ספציפי כיום מנוחה, מדינות אלו רואות חשיבות בכך שהעובד יקבל את המנוחה שלו דווקא ביום ראשון. תפיסה זו רואה חשיבות לא רק בכך שהעובד יקבל יום מנוחה שבועי, אלא גם בכך שיום המנוחה השבועי שלו יחפוף ככל הניתן את יום המנוחה של משפחתו, את חופשת הלימודים של ילדיו מבית הספר ואת זמני הפעילות של מוסדות הדת הנוצריים שהיא דתם של מרבית האזרחים במדינות המפותחות. במלים אחרות, על פי תפיסה זו ישנה חשיבות לא רק לעצם קיומה של מנוחה שבועית, אלא למידת האפקטיביות של מנוחה זו עבור העובד. עם זאת, גם במדינות אלו ישנם עובדים רבים בענפי תעסוקה הפעילים ביום ראשון.

²² ראו בקישורים הבאים:

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=38255#AutoAncher1>
http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=LU&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2

²³ http://www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf

²⁴ <http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/04.pdf>

²⁵ ראו את רשימת ההיתרים בקישור הבא שבאתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים:

<http://employment.molsa.gov.il/Employment/WorkRights/TermsOfEmployment/WorkingHours/GeneralPermits/Y191.PDF>

לפיכך, בחלק מהמדינות הללו נהוג להסדיר מכסה של ימי ראשון שהמעסיק מחויב להעניק לעובד כימי מנוחה שאינה תלויה בכך שהמדינה אינה אוסרת על בית העסק לפעול ביום ראשון.

מדינות שונות מנהיגות הסדרים מסוג זה במגוון דרכים, כמפורט להלן. נדגיש מראש כי ככלל החוקים המוצגים להלן לא מתייחסים לזכות של העובד לדרוש מספר ימי ראשון חופשיים אלא לאיסור על המעסיק להעסיק עובד מעל למכסה מסוימת של ימי ראשון.

הסדר שנתי

גרמניה והולנד קובעות מכסת ימי ראשון שנתית (שנה קלנדרית) שהמעסיק מחויב להעניק לעובד כימי מנוחה. בגרמניה המכסה עומדת על 15 ימי ראשון בשנה ובהולנד על 13 ימי ראשון בשנה, מתוך מגמה שהעובד יזכה ליום מנוחה בלפחות רבע מימי ראשון בשנה. בגרמניה קובע החוק כי במסגרת הסכם קיבוצי או במסגרת הסכם של עובד יחיד על בסיס הסכם קיבוצי ניתן להוריד במספר ענפים ספציפיים את המינימום של ימי ראשון כימי מנוחה, בשל הצורך הגדול בעבודה בימי ראשון בענפים אלו: כך למשל, בענפי השידור, תיאטרון, תזמורות ותערוכות ניתן לאפשר צמצום של מספר ימי הראשון החופשיים בשנה עד לשמונה ימים ובענפי בתי הקולנוע והטיפול בבעלי חיים עד לשישה ימים.²⁶ גם הולנד מאפשרת במקרים של חוזים קיבוציים להוריד את מכסת ימי הראשון החופשיים אך רק בהסכמתו של העובד. מנגד, במקרה של עובד שמועסק במהלך שישי עד שני בשלוש משמרות ערב (בין שש בערב לשמונה בבוקר), וההעסקה שלו היא במשך 11 שעות בשתי משמרות ו-10 שעות במשמרת שלישית, מחייב החוק ההולנדי להכפיל את ימי ראשון החופשיים של עובד זה ל-26 שעות.²⁷

הסדר שבועי/חודשי

ההסדר המקובל יותר של הגבלת ימי עבודה ביום ראשון איננו שנתי אלא חודשי או הסדר שמתייחס למספר ימי ראשון שניתן לעבוד בהם ברצף. כך למשל, בנורבגיה קובע החוק כי אדם שעבד ביום ראשון יקבל מנוחה ביום ראשון העוקב כך שלמעשה ניתן לעבוד רק במחצית מימי הראשון בשנה. עם זאת, החוק מאפשר, על בסיס הסכמה בכתב של העובד והמעסיק להרחיב זאת: עד יולי 2015 החוק התיר להרחיב את מספר ימי העבודה הרצופים בראשון לשניים,²⁸ ומאז יולי 2015 ניתן להרחיב זאת לשלושה, כך שכיום, על כל שלושה ימי עבודה רצופים בימי ראשון, אסור למעסיק להעסיק את העובד ביום ראשון שלאחר מכן.²⁹

חוק המחייב את המעסיק להעניק לעובד יום מנוחה ביום ראשון אחת לארבעה שבועות קיים גם בפולין, שממנו מוחרגים רק עובדים שימי העבודה היחידים שלהם הם בסופי שבוע (שישי, שבת

²⁶ ראו בחוק שעות העבודה הגרמני, סעיפים 11-12:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.HTM#div03>

²⁷<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/brochures/2010/05/10/de-arbeidstijdenwet-engels/brochure-de-arbeidstijdenwet-engels.pdf>

²⁸http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/09/eurofound-doors_opening_for_more_sunday_work_in_the_eu-2015-09-21.pdf

²⁹ ראו סעיף 10.10 ל"חוק סביבת העבודה" של נורבגיה:

<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/e54635c3d2e5415785a4f23f5b852849/working-environment-act-october-web-2017.pdf>

וראשון).³⁰ **בצ'ילה**, לעומת זאת, החוק יוצר הסדר על בסיס חודשי המחייב בתי עסק שפעילותם בימי ראשון מותרת להעניק לעובדים מנוחה בימי ראשון פעמיים בחודש, כך שבפועל ניתן להעסיק עובד רק בכמחצית מימי ראשון בשנה.³¹

בחלק מהמדינות הסדר המחייב מתן חופשה בימי ראשון מתייחס לעובדים בענף המסחר בלבד. כך למשל, **בסלובניה** היו בשנים האחרונות כמה מאבקים לשינויי חקיקה המגבילים פעילות מסחר בימי ראשון שנפסקו רק לאחר שאיגודי העובדים ואיגודי המעסיקים בענף המסחר הגיעו להסכם קיבוצי שייתר את הצורך בחקיקה, כאשר התוספות האחרונות להסכם הקיבוצי נוספו בנובמבר 2017. ההסכם הקיבוצי קובע כי לא ניתן להעסיק עובד בענף המסחר בסלובניה למשך יותר משני ימי ראשון בחודש. כמו כן, ההסכם קובע כי הורים של ילד בגיל הגן מעל גיל 3 ניתן להעסיק רק למשך 10 ימי ראשון בשנה והורים לילד מתחת לגיל 3 או הורים חד הוריים לילד חולה מאוד לא ניתן להעסיק כלל, אלא בהסכמה בכתב של העובד. עם זאת, לא ניתן להעסיק כלל ביום ראשון נשים בהריון ואימהות מיניקות.³² בדומה לסלובניה, **בקפריסין** קיימות הגבלות בתחום זה על עובדי חנויות ולא על כלל המועסקים: לעובד חנות שעובד חמישה ימים בשבוע המעסיק חייב להעניק אחת לשבועיים מנוחה בשבת או ביום ראשון בשעות הבוקר (עד השעה 14:00) או בשעות אחר הצהריים (החל מהשעה 14:00).³³

הטבלה הבאה מסכמת את המידע על מגבלות על העסקה במספר ימי ראשון במדינות השונות:

³⁰ http://www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf

³¹ http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=CL&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2

³² <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/slovenia-social-partners-in-favour-of-partial-sunday-opening-hours-in-retail>

³³ public employment service of Cyprus, **employment guide**, Department of Labour, Ministry of Labour and Social Insurance (זמין במרשתת).

תרשים מס' 4: מדינות המטילות מגבלות על מספר ימי ראשון שניתן להעסיק עובד – סיכום הממצאים

חריגים	הגבלה על מספר ימי ראשון	
על בסיס הסכם קיבוצי ניתן להפחית את מספר ימי ראשון החופשיים במספר ענפים מוגדרים	עובד חייב לקבל 15 ימי ראשון חופשיים בשנה	גרמניה
ניתן להפחית על בסיס הסכמים קיבוציים	עובד חייב לקבל 13 ימי ראשון חופשיים בשנה	הולנד
	ככלל, לא ניתן להעסיק עובד במשך שני ימי ראשון רצופים. על בסיס הסכמה בכתב בין העובד למעסיק ניתן להעסיק עובד למשך שלושה ימי ראשון רצופים (למעשה, מנוחה ביום ראשון לפחות אחת לארבעה שבועות)	נורבגיה
החוק לא חל עובדים שימי עבודתם היחידים הם בסוף שבוע (שישי, שבת וראשון)	לא ניתן להעסיק עובד למשך יותר משלושה ימי ראשון רצופים (מנוחה ביום ראשון לפחות אחת לארבעה שבועות)	פולין
	חובה לתת לעובד שני ימי ראשון חופשיים בכל חודש.	צ'ילה
הורים לילד בגיל הגן, הורים לילדים חולים מאוד, נשים בהיריון ונשים מיניקות: התנאים להעסקתם אף מחמירים יותר	הגבלות בענף המסחר: אין להעסיק עובד יותר משני ימי ראשון בחודש	סלובניה
	הגבלות על עובדי חנויות: אחת לשבועיים יש לתת מנוחה חלקית בשבת או ביום ראשון: בשעות הבוקר (עד השעה 14:00) או בשעות הצהריים (החל מהשעה 14:00)	קפריסין

לשם השוואה, בישראל אין חובה חוקית מעין זו, אך בכל ההיתרים הכללים להעסקת עובדים ביום המנוחה שניתנו לענפי תעסוקה שלמים, נכתב כי "מנוחת הפיזי תכלול, ככל האפשר, ולפחות אחת לארבעה שבועות, את היום שבו חלה המנוחה השבועית הרגילה של העובד"³⁴. למעשה, מדובר ככל הנראה בסעיף שאין לו תוקף משפטי מחייב.

³⁴ ראו את רשימת ההיתרים בקישור הבא שבאתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים: <http://employment.molsa.gov.il/Employment/WorkRights/TermsOfEmployment/WorkingHours/GeneralPermits/Y191.PDF>

עובד שנדרש לעבוד במנוחה השבועית

סעיף 9ד לחוק שעות עבודה ומנוחה בישראל קובע כי "עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים". בהתאם לכך, המעסיק רשאי לתבוע מהעובד תצהיר בכתב הכולל "פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת". אם כן, החוק מאפשר רק לעובד דתי להימנע מעבודה ביום המנוחה מבלי שהדבר יהיה עילה מוצדקת לפיטורים.

למעשה, במדינות אחרות שבהן ישנו סעיף בחוק המאפשר לעובד שנדרש לעבוד ביום המנוחה השבועית שלו – לסרב, הזכות אינה מוקנית לעובדים דתיים בלבד. כך למשל, בשוויץ קובע החוק כי גם במקרים (המעטים יחסית) שבהם החוק מאפשר העסקה ביום ראשון – המעסיק רשאי לבחור רק עובדים שמסכימים לעבוד ביום ראשון.³⁵ החוק בהולנד קובע גם הוא כי לא ניתן לכפות על עובד לעבוד ביום ראשון בניגוד להסכמתו, ואף מוסיף כי עובדים שלפי אמונותיהם הדתיות או האידאולוגיות מציינים את יום המנוחה השבועי ביום אחר, רשאים לקחת יום מנוחה ביום אחר בתנאי שימסרו זאת בכתב למעסיקהם. באשר ליום ראשון לא נדרשת שום הצהרה בכתב, ובאשר ליום מנוחה אחר, מדובר בהצהרה פורמלית שניתן לתת גם מסיבות שאינן דתיות.³⁶

החקיקה בנושא זה בבריטניה (אנגליה, ווילס) סבוכה ומורכבת.³⁷ התקנות בנושא איסור הפליה במקום העבודה על רקע דת או אמונה מאפשרות ככל הנראה לעובד דתי לדרוש שלא לעבוד ביום המנוחה שלו מטעמי דת, וההוראות בדבר עבודה גמישה ואיזון בית-עבודה מאפשרות להורה לילד מתחת לגיל 6 או להורה לילד בעל מוגבלות מתחת לגיל 16 לדרוש מהמעסיק להתאים את שעות העבודה כך שהדבר תקף ככל הנראה גם בנוגע ליום ראשון, אם כי בשני המקרים לא מדובר באיסור הרמטי והמעסיק יכול לדרוש מהעובד לעבוד ביום ראשון במצבים מסוימים.

בנוסף, במסגרת הרפורמה שנערכה בחוק הבריטי בשנת 1994 על מנת לאפשר פתיחה של חנויות ביום ראשון, נקבעו במקביל מספר חוקי עבודה הנוגעים לענף המסחר וההימורים, כחלק מההגנה על זכויות העובדים. החוק החדש קבע כי עובד שעבד בענפים אלו לפני שינוי החוק יהיה זכאי לסרב לעבוד בימי ראשון ואסור יהיה למעסיק לפטרו או להפלותו בשל כך. לעומת זאת, עובד בענפי המסחר וההימורים שהחל לעבוד לאחר שהחוק נחקק ואינו מעוניין לעבוד בימי ראשון, רשאי להודיע על כך בכתב למעסיק, ומשלב זה עליו להמשיך לעבוד במשך שלושה חודשים נוספים בימי ראשון, ולאחר מכן מוקנית לו הזכות לסרב לעבוד בימי ראשון ואסור למעביד לפטר אותו או להפלותו לרעה בשל כך. חקיקה דומה נחקקה בשנת 1997 גם בנוגע לצפון אירלנד.³⁸ בדומה לנעשה בבריטניה, שינויי חקיקה שנערכו בצרפת בעשור האחרון ואפשרו העסקה רחבה יותר של עובדים

³⁵ CMS, **Swiss Employment Law**, August 2014, P. 12. (זמין במרשתת).

³⁶http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NL&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2

³⁷ התיאור שלהלן מבוסס על הפרשנות שניתנה לתקנות ולחוקים בבריטניה בעבודתה של דינה צדוק, **הסדרים להנהגת יום מנוחה שבועי**, הכנסת: מרכז המחקר והמידע, י"ז בתמוז תש"ע – 29 ביוני 2010, עמ' 10-14.

³⁸ <http://www.legislation.gov.uk/nisi/1997/2779/part/crossheading/opening-of-large-shops-on-sunday>

ביום ראשון נכרכו בהגבלות שונות המאפשרות לעובדים שונים לסרב לעבוד בימי ראשון מבלי להיפגע.³⁹

³⁹ על שינויי החקיקה בצרפת מ-2009 ראו אצל דינה צדוק (לעיל הערה 37), עמ' 15-16. על שינויי החקיקה העדכניים יותר ראו אצל תומר יהוד ואריאל פינקלשטיין (לעיל הערה 3), עמ' 17-24, וכן בקישור הבא:
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>