



עת"א (באר-שבע) 35981-03-25 - מאיר מנחם (אסיר) נ' שב"ס - שרות בתי הסוהר-מחלקת האסיר - זימונים

עת"א (באר-שבע) 35981-03-25 - מאיר מנחם נ' שב"ס - שרות בתי הסוהר-מחלקת האסיר - זימונים מחוזי באר-שבע
 עת"א (באר-שבע) 35981-03-25
 מאיר מנחם (אסיר)
 נ ג ד
 שב"ס - שרות בתי הסוהר-מחלקת האסיר - זימונים
 בית המשפט המחוזי בבאר-שבע
 [18.10.2025]
 כב' השופטת נועה חקלאי
 פסק דין

1. בפני עתירת העותר, במסגרתה ביקש לחייב את המשיב לשלם לו שכר בתעריף של 18.90 ₪ לשעה, בגין כל שעה שעבד במפעל יצרני, או לשלם לו שכר בקבלנות, ובלבד שהשכר לא יפחת מ- 100 ₪ ליום.
 לדבריו, הוא עבד במפעלים היצרניים כל יום במשך 6 שעות ולעיתים אף יותר מ- 6 שעות, ושכרו מעולם לא הגיע לסכום של 900 ₪ בחודש. לשיטתו, מדובר בניצול ובסחר בבני אדם. העותר פנה לגורמים בכלא בבקשה לקבל שכר בהתאם לפסיקת בית המשפט, אך לדבריו, הגורמים הממונים אמרו לו: "זה מה שיש, לא טוב לך - שב באגף".
 לדברי העותר, מפקד האגף אמר לו שהוא חייב לעבוד כי אחרת ירשם לו דו"ח משמעת והוא יועבר אותו לאגף הסגור, אך הוא אינו מעוניין לעבור לאגף הסגור, שכן הוא יאבד את האפשרות לקבל ביקורים פתוחים והתייחדות. על כן, לטענתו, שב"ס מנצלו, מעביד אותו כמעט בחינם ועובר על הוראות הפקודה.
 לטענת העותר, הוא עבד במפעל יזם בכלא דקל ושם נקבע שכר שעתי של 18.90 ₪ ללא קשר לתפוקות, ולכן הוא עומד על כך שישולם לו רטרואקטיבית שכר של 18.90 ש"ח לשעה על כל תקופת עבודתו. לדבריו, כך משלמים גם בכלא מעשיהו וגם בכלא רימונים.
 לאור האמור, עתר העותר להורות לשב"ס להשלים לו את השכר למלוא השכר המגיע לו כמפורט לעיל. העותר הפנה לפסיקת בתי המשפט אשר דנה בסוגיית השכר המשולם לאסירים.
 2. ב"כ המשיב הפנתה לנתוניו של העותר (תקופת מאסרו, העבירות בהן הורשע, הקטגוריה בה מסווג). לדבריה, בשנה האחרונה העותר שולב לסירוגין בעבודות שת"מ (שירותי תחזוקה, מטבחים) ובעבודה יצרנית כגון מתפרה ומפעל אריזה.



עבור עבודתו במטבח הסגל, תוגמל העותר בהתאם לתעריף היומי שנקבע על ידי אגף טכנולוגיה ולוגיסטיקה, ומעבר לכך הוא אף קיבל קורס טבחות בחודש אוקטובר 2024 עם תעודת מקצוע.

ביחס להעסקת אסירים במרכז היצרני, טענה ב"כ המשיב כי מדובר בעניין שיקומי והתגמול משולם עבור העבודה בפועל, ולא עבור עצם השהייה במרכז היצרני. צוין כי העבודות נבדקות על ידי קצין התעסוקה היחידתי, והתגמול השעתי אשר מקבל אסיר ממוצע הוא בגדר "שכר הגון" כפי שנקבע על ידי מערך התעסוקה.

בעניינו של העותר נטען כי שילובו במרכז היצרני לא נעשה מטעמי שיקום, אלא משיקולי בטחון בית הסוהר, שכן בשל התנהגותו, לרבות מעורבותו בקטטות, גם באגפי משתלבים נשקפת סכנה לחייו ולא היה ניתן להציבו אלא באגף בו כלל יושביו משובצים לתעסוקה.

3. ב"כ המשיב ציינה כי במרכזי שיקום תעסוקה והכשרה של שב"ס, כל אסיר חותם על התפוקה בסוף היום, וככל שיש השגות הרי שניתן לפתור אותן באותו יום. העותר לא השיג על התפוקות שיוחסו לו, לא הלן על חישוב השכר בהתאם למספר הפריטים, מוכפל בערך שנקבע לכל פריט, אלא טען ביחס לזכותו לקבל תגמול של 18.9 ש"ח לשעה, ביחס לכל שעה שלשיטתו היה נוכח במרכז היצרני, ללא קשר לתפוקה.

לדבריה, אם העותר היה עובד יותר בחריצות, תפוקתו הייתה גבוהה יותר, ובהתאם שכרו היה גבוה יותר. לטענתה, קיימים פערים בין התפוקה של העותר אל מול התפוקה של אסירים אחרים. לשיטתה, תפוקות העותר היו נמוכות בכוונת מכוון, מבלי שיש לכך הצדקה מחמת גיל, מוגבלות פיזית או הצדקה אחר, ולכן שכרו הוא שכר הגון עבור התפוקה שהוא מייצר במהלך העסקתו ולא עבור עצם השהייה שלו במקום העסקה. לדברי ב"כ המשיב, העותר עושה ניצול ציני בפסיקת בתי המשפט על מנת לייצר לעצמו רווח על חשבון אסירים אחרים או על חשבון משלם המיסים, ויש בכך כדי לפגוע פגיעה מהותית בעקרונות מהלך התעסוקה בשב"ס.

4. ב"כ המשיב ציינה כי העותר צבר לחובתו דינים משמעותיים, ואף קיימות חריגות על רקע העסקתו, כגון ויכוח עם מנהל מפעל הטקסטיל והתחצפות לסוהר במטבח. עוד נטען כי בעת חיפוש בתאו נמצאו מדי אסיר עם רוכסן וכיסים, וכן חבל קפיצה, אותם הכין העותר עם חומרי הגלם של שב"ס במהלך שעות עבודתו, שעות שעליהן הלן כי לא קיבל תגמול הוגן.

לדבריה, על אף התנהלותו של העותר, מצא פיקוד היחידה לתת לעותר הזדמנות נוספת להשתלב בתעסוקה, אך בסופו של יום, לאור התנהלותו ומעורבותו באירועים שליליים, הופסקה עבודתו לאלתר והוא הועבר לבית סוהר אחר, לאגף טעוני הגנה.



5. ב"כ המשיב הפנתה להוראות החוק, התקנות ופקודת הנציבות בכל הנוגע לעבודת אסירים, ולפסיקה הרלוונטית, והבהירה שבפסיקת בתי המשפט לא נקבע שכר תפוקתי של ₪ 18.90 לשעה, וכי יש הבדל בין שכר "תפוקתי" לשכר "שעתי", ונקבע כי השכר התפוקתי צריך שיהיה הולם, וכי שכר שעתי יעמוד על סכום של ₪ 18.90.

לדבריה, נוכח פסיקת בתי המשפט, בוצעה עבודת מטה נרחבת שכללה העלאת תגמולי אסירים מול היזמים ואף הופסקה התקשרות עם יזמים שלא היו מוכנים להעסיק תמורת תגמול הולם. כמו כן הוחלט כי אסירים אשר חרף מאמציהם זוכים לתגמול מופחת יזכו לתוספת תגמול מסובסד.

כך לדברי יועמ"ש מערך התעסוקה בהתייחסותה מיום 17.7.25:

"הוחלט כי במפעלי יזם, במקום בו מטעמים אובייקטיביים, כאשר אסיר חרף מאמציו זוכה לתגמול מופחת מ- ₪ 14.7 יזכה לתוספת תגמול מסובסד בסך כ- 20% מהערך השעתי ביחס ל- 3.5 שעות עבודה ראשונות, ...קרי ערך הסבסוד עומד על 4 ₪ כפול 3.5 שעות, קרי 14 ₪".

כך לדברי ב"כ המשיב בדיון ביום 9.6.25:

"נקבע שכר ההולם לשכר תפוקתי - והשכר ההולם שנקבע הוא 14.7 שקלים לשעה ל-4 שעות ראשונות ואחר כך מהשעה החמישית לא מקבלים את ההשלמה מעל שעה חמישית".

כך לדברי קצין התעסוקה:

"גם במפעל של היזם וגם במפעל של שב"ס אנחנו משלמים לפי תפוקות ולא לפי שעה ומשלימים למי שחסר אבל באמת עבד. אם יש מישהו שמגיע פיזית ולא עובד, אנו לא משלימים לו."

הובהר מפורשות, כי לא קיימת החלטה בדבר תשלום על סך 14.7 ₪ מכיס משלם המיסים, מקום בו העותר בחר שלא להתאמץ כלל ועיקר, ובפרט כשמדובר בעותר שאף גנב מהמתפרה בה הועסק וביצע עבודות פרטיות.

6. ב"כ המשיב ציינה כי הסעד המבוקש על ידי העותר הוא כספי והפנתה לעת"א (מרכז) 70654-12-24 עודה נ' שב"ס (6.5.25), שם נקבע כי מחלוקת כספית אין מקומה להתברר במסגרת עתירת אסיר.

7. בסיום תגובתה הבהירה יועמ"ש מערך התעסוקה אצל המשיב כי ממועד ההחלטה לשלם סכום בסיס שעתי במקרים המתאימים (שכר שעתי הולם) עלו מספר סוגיות, שנמצאות בבחינה, ובהן קושי בגיוס יזמים, הפסקת התקשרויות קיימות, בשל העדר כדאיות כלכליות. צוין, כי עולה דרישה מצד היזמים לצמצם את מספר המועסקים, ולהשאיר את היעילים שבהם.

- עוד נטען, כי מגננון ההשלמות בסבסוד על בסיס של 14.7 ₪ לשעה הוביל לירידה משמעותית בהיקף התפוקות, שכן אסירים מעדיפים להישען על הסבסוד ולא לעבוד בחריצות.
- לדבריה, המשיב נמנע, ככל האפשר, מהרחקת אסירים מהמרכז היצרני נוכח התכלית השיקומית ורצון לשמר סדר יום בבית הסוהר. לאור כל האמור, מערך התעסוקה בשב"ס בוחן ובודק בימים אלה את כל ההשלכות, לאחר מעל חצי שנה של יישום מדיניות זו.
- דיון והכרעה
8. לאחר ששקלתי את טיעוני הצדדים שנטענו בפני בעל פה ובכתב, מצאתי לנכון לדחות את העתירה וזאת מהנימוקים שיפורטו להלן.
- המסגרת הנורמטיבית
9. סעיף 48(א) לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - "חוק העונשין") קובע כי מיום 1.1.2007
10. תיקון מס' 92
11. ס"ח תשס"ז מס' 2075 מיום 1.1.2007 עמ' 38 (ה"ח 246)
12. (ד) בסעיף זה -
13. "מאסר פלילי" - מאסר שהוטל במשפט פלילי כעונש בשל עבירה, לרבות מאסר בשל אי תשלום קנס שהוטל כאמור;
14. "מאסר אזרחי" - מאסר שאינו מאסר פלילי ולענין סעיף קטן (ב) - למעט מאסר שהוטל בצו לפי חוק ההוצאה לפועל, התשכ"ז-1967;
15. "בית משפט" - לרבות בית דין וועדת חקירה. "אסיר יהא חייב בעבודה לפי פקודת בתי הסוהר ...".
- סעיפים 25-27 לפקודת בתי הסוהר, התשל"ב-1971 (להלן - "פקודת בתי הסוהר") מסדירים את סוגיות עבודת האסירים וקובעים כי עבודת האסיר תהיה לפי הוראות חוק העונשין ובפיקוח מנהל בית הסוהר.
10. סעיף 56(30) לפקודת בתי הסוהר קובע כי סירוב של אסיר לעבוד, התעצלות, זלזול או התרשלות בעבודה מהווה "עבירת בית סוהר".
11. פקודת נציבות 04.62.00 "כללים בדבר תעסוקת אסירים בבתי סוהר ומחוץ להם" (להלן - "הפקנ"צ") אשר מסדירה את הכללים הרלוונטיים לתעסוקת אסירים, קובעת אף היא בסעיף 6(ד) כי: "כל אסיר, שנמצא מתאים כאמור, חייב בתעסוקה. סירב האסיר לעבוד, וסירובו לעבוד אינו נובע מטעמי בריאות ובאישור רופא, יהווה הדבר עבירת משמעת. ..."
12. פרק ג בתקנות בתי הסוהר, תשל"ח-1978 (להלן - "התקנות") עוסק בנושא עבודת האסירים. בתקנה 15 לתקנות נקבע כי: "עבודת אסיר תכוון ככל האפשר לשיקומו". בתקנה 16 לתקנות נקבע כי "כל אסיר יקבל שכר בעד עבודתו. שיעור השכר וצורתו ייקבעו בידי הנציב".
13. סעיף 1 לפקנ"צ קובע כי תעסוקת אסירים מהווה חלק מפעילויות השיקום לאסירים. העקרונות המונחים ביסוד תעסוקת אסירים פורטו בסעיף 4 לפקודת התעסוקה, ובהם:
- "א. טיפול ושיקום אסירים באמצעות הקניית הרגלי תעסוקה ומקצוע אסירים על מנת שלאחר שחרורם יוכלו להשתלב במסגרת תעסוקתית ככל אזרח;
- ה. תגמול לאסיר (לא שכר), במטרה לסייע במהלך שגרת חייו בבית הסוהר וכן בתמיכה במשפחתו ובשיקומו לאחר שחרורו ממאסר."
14. סעיף 23(ג) לפקנ"צ מסדיר את נושא התגמול בעבודות קבלניות כדלקמן:
- "2. התגמול יקבע כנגזרת מהתפוקות הממשיות של תהליך יצור המוצר ותרומת האסיר בהפקתו.
3. תגמול האסיר בעבודות קבלניות יורכב מתגמול בסיסי הנגזר מתמחיר המוצר ובתוספת מרכיבים נוספים כגון: תגמול עידוד, רציפות, משמעת ואחריות."
15. בנספח ג' לפקנ"צ, קיים פירוט לגבי תגמול מתוקצב. בעוד שאסירים בתעסוקה יצרנית במפעל יזם/חוץ מקבלים תגמול שעתי שהוגדר בפקנ"צ, הרי שאסיר בתעסוקה קבלנית מקבל תגמול על בסיס תפוקות הנגזרות מתחשיב שעת עבודה.
16. בנוהל 5003-70 של חטיבת תקון מערך התעסוקה שכותרתו "תגמולי אסירים - עקרונות ותפעול" (להלן - "נוהל 5003-70"), נקבעו בנספח א' סוגי תגמולים מתוקצבים. בין היתר נקבע בפרטים 30 ו-31 לנספח כי התעריף המינימלי לשעת עבודה בפועל של אסיר בתעסוקה יצרנית במפעל שיקום תעסוקתי של יזם הוא 18.9 ₪ לשעה, והתעריף המינימלי לשעת עבודת אסיר בפועל בתעסוקה יצרנית במפעל שיקום תעסוקתי של שב"ס או בעבודות חוץ הוא 14.7 ₪ לשעה.

17. בבג"ץ 1163/98 שדות נ' שב"ס (5.7.01) (להלן - "שדות"), נקבע כי לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד בין אסיר המועסק בבית הסוהר, לבין שירות בתי הסוהר, או לבין מפעל היזם המעסיק אותו, וכי חוקי המגן על העובד, ובכללם חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן - "חוק שכר המינימום"), אינם חלים על תעסוקת אסירים. הטעם לכך הוא, ששתי תכליותיו העיקריות של חוק שכר המינימום, קרי מניעת ניצול של עובדים, ומלחמה בעוני וסיפוק צרכי העובדים - אינן רלוונטיות להעסקת אסירים. מטרתה העיקרית של העסקת אסירים היא שיקומו של האסיר ולא קידום אינטרסים כלכליים, ושכרו אינו נדרש לקיום צרכיו הבסיסיים, שכן אלה מסופקים ללא תשלום על ידי שירות בתי הסוהר כחלק מהמשמורת על האסירים. עוד נקבע, כי על השכר המשולם לאסירים המועסקים בעבודה יצרנית במפעלי יזם פרטי, לעמוד ביחס סביר לשכר המינימום. בעת מתן ההחלטה בעניין שדות, התשלום לאסיר עמד על סך של 12.9 ₪ לשעה במפעל יזם, סכום שעמד על כ-82% משכר המינימום, ובית המשפט העליון קבע כי הפער "עדיין יכול להיחשב סביר", ועל כן אין להתערב בקביעת הגמול המינימלי שקבע שב"ס.

בעניין שדות, בג"ץ דן בשיעור השכר בכל הנוגע לעבודה במפעלים של יזם פרטי, אך לא דן בשיעור השכר בנוגע לעבודה במפעלים של שב"ס. בשולי פסק הדין הצביע בג"ץ על הצורך להסדיר בחקיקה את סוגית עבודת האסירים, באופן מלא, שיטתי ועדכני.

18. בעת"א (מרכז) 4051-01-19 שמואל קריב נ' שב"ס (10.5.20) (להלן - "קריב"), נדונה עתירת אסיר, שהועסק במפעל יצרני של יזם פרטי שממוקם בתוך תחום בית הסוהר. האסיר השתכר לפי תפוקה ושכרו השעתי הממוצע עמד על כ-8.5 ₪ לשעה. באותה עת הגמול השעתי שהיה קבוע בפקנ"צ, עמד על 13.7 ₪ לשעה, שהוא כ-47% משכר המינימום באותה עת. במעמד הדיון הצהיר המשיב כי בכוונתו להעלות את הגמול השעתי לסכום של 14.7 ₪ לשעה (50% משכר המינימום).

בית המשפט קבע שם כי לנציב שב"ס סמכות רחבה שבשיקול דעת, ואין סיבה שלא לכלול בגדרה תשלום שכר או גמול הולם על בסיס תפוקה, ובלבד שיישמר העיקרון של מתן גמול סביר בהתחשב בכלל השיקולים הרלבנטיים. בית המשפט הפנה לכך שבבג"ץ שדות הוזכרה האפשרות של העסקה לפי תפוקה (העסקה קבלנית), ושהאפשרות נלמדת גם מעתירות אחרות שעסקו בנושא. כך למשל ברע"ב 8726/13 טסלר נ' שב"ס (13.2.14) נדחתה בקשת רשות ערעור של אסיר אשר הועסק במפעל יזם, וקיבל שכר על פי תפוקה, כאשר בפועל שכרו היה נמוך בהרבה מהגמול השעתי. בקשת רשות הערעור נדחתה, בין היתר, בשל העדר תשתית ראייתית מספקת לטענות העותר, אך בפועל ניתן אשרור לפרקטיקה של תשלום על פי תפוקה במפעלי יזם, בהתאם להסכם הספציפי שנחתם עם אותו היזם.

בית המשפט בעניין קריב קיבל את עמדת שב"ס, וקבע כי "אין מדובר בשיטה העוקפת את התשלום השעתי, והשכר הכולל שישולם לכלל העובדים אמור להיות דומה לזה שהיה משולם על בסיס שעתי. השוני בין תשלום לפי שעות לבין תשלום על פי תפוקה יבוא לידי ביטוי לא בהיקף השכר הכולל ... אלא באופן חלוקת השכר בין העובדים השונים." בית המשפט ציין כי תשלום הגמול על בסיס תפוקה משרת גם אינטרסים כלכליים של היזם וגם ערכים של מוסר עבודה ומחויבות, אשר מבטאים מטרות שיקומיות ראויות. בית המשפט העיר כי תגמול על פי תפוקה עלול להביא לפגיעה בלתי מוצדקת דווקא באוכלוסיות מוחלשות פיזית, נפשית, וקוגניטיבית, אשר יתקשו לעמוד בתפוקה הנדרשת, ויזכו לפיכך לשכר נמוך, לעיתים נמוך משמעותית, מערך הגמול השעתי, וציין כי על שב"ס למצוא פתרונות מתאימים. בעניינו של קריב קבע בית המשפט כי "העבודה בה הוא מועסק במפעל היזם הנה אריזת שקיות ללחם. מדובר בעבודה שאין בה כל יתרון לגיל צעיר או לבעלי כוח פיזי, ודומה כי התפוקה, ובעקבותיה השכר, מהווים ביטוי מהימן למידת המוטיבציה וההשקעה של האסיר במקום העבודה. בהתאם לבדיקה שנערכה במפעל, תפוקתו של העותר נמוכה ככלל ב-50% לערך מזו של האסיר הממוצע העובד לצדו. בהתאם לכך, שכרו אכן נמוך באופן משמעותי מזה שהיה מקבל על יסוד תגמול שעתי, אך אין בכך כל פגם שכן הדבר מהווה ביטוי של השקעתו בפועל במקום העבודה, בעוד אחרים המשקיעים יותר ממנו ומחויבים לעבודה יעילה זוכים לגמול דומה לערך הגמול השעתי ואף מעבר לכך."

לאור קביעת בג"ץ בעניין שדות, לפיה שכר המינימום הוא אחד השיקולים החשובים לסבירות הגמול המינימלי לעבודת אסיר, קבע בית המשפט בעניין קריב, שהופר האיזון, ועל כן הורה לשב"ס לקבוע תוך 6 חודשים "ערך גמול שעת חדש במסגרתו יינתן, בין יתר השיקולים, משקל ראוי גם לשכר המינימום הנוהג על פי חוק שכר מינימום, ולפער הסביר בינו לבין שכר האסירים במפעלי יזם."

19. בעקבות פסק הדין בעניין קריב, המשיב עדכן את נוהל 5003-70. בכל הקשור ל"תעסוקה יצרנית" נקבע בנוהל כי במפעלי יזם פרטי "תעריף מינימלי לשעת עבודה בפועל" יעמוד על סך של 18.9 ₪ ובמפעלי שב"ס או בעבודות חוץ יעמוד התעריף המינימלי לשעה על סך של 14.7 ₪.

20. בעת"א (מרכז) 30217-03-21 עודה נ' שב"ס (21.8.23) (להלן - "עודה"), חזר בית המשפט וקבע כי "למשיב יש סמכות להורות על העסקה לפי תפוקה, אולם סמכותו אינה בלתי מוגבלת, והיא מסויגת ב"מתן גמול סביר", עוד קבע כי החובה לשמור על "יחס סביר" בין גובה הגמול לאסיר לבין שכר המינימום, חלה גם על העסקה 'לפי שעות' וגם על העסקה 'לפי תפוקה', וכי מהנתונים שהובאו בפניו התברר ש'ערך הגמול השעתי' שקבע שב"ס, מבטא בקירוב את הגמול המירבי המשולם לאסירים המועסקים לפי תפוקה, ולא את הערך הממוצע, וכי אסירים רבים קיבלו גמול נמוך במיוחד (העותר עצמו קיבל גמול שעותי ממוצע של 5.20 ₪). על כן, קבע בית המשפט כי "במצב דברים זה, אף שיש למשיב סמכות להורות על העסקת אסירים לפי תפוקה, דומה שלא מתקיים הסייג לסמכות בדבר מתן גמול סביר בהתחשב בכלל השיקולים הרלבנטיים". בית המשפט ציין כי: "אפשר בהחלט להעניק גמול גבוה יותר לאסירים המשיגים תפוקה גבוהה יותר, אולם, יש הכרח לקבוע גמול מינימלי לאסיר מועסק כדי להגן על כבוד האדם שלו, ולהימנע מאפלייתו על בסיס גיל, בריאות או מוגבלות", ולכן קבע כי "סבירותו של הגמול הניתן לאסירים בהעסקה לפי תפוקה אינה צריכה להיבחן על פי הגמול הממוצע אלא קודם כל על פי הגמול המינימלי. זו משמעותו המילולית של 'יחס סביר' לשכר מינימום, וזו המשמעות המשמרת את תכליתו כהגנה על כבוד האדם."

בית המשפט קבע כי "בהעסקה לפי תפוקה יש מקום לשקול הסדר מיוחד ומפורט, שיאפשר גמישות רבה יותר כאמור, תוך קביעת ערך גמול שעותי מינימלי בתעסוקה לפי תפוקה, שיהיה נמוך במידת מה מ'ערך הגמול השעתי'". בית המשפט לא קבע מהו הגמול השעתי המינימלי וציין כי הקביעה מסורה לנציב שירות בתי הסוהר, בסיוע הצוות המקצועי של השירות, אם ימצאו שיש מקום לקבוע הסדר מתאים להעסקה לפי תפוקה. עם זאת, הדגיש כי הגמול המינימלי לעובדי תפוקה אינו יכול להיות נמוך במידה ניכרת מ'ערך הגמול השעתי'. התחשיב יכול להיעשות באופן חודשי, כך שהגמול החודשי של אסיר המועסק לפי תפוקה יכלול, ככל הנדרש, השלמה לערך הגמול המינימלי, כאמור לעיל.

אשר לשחיקת הגמול השעתי: בית המשפט העליון קבע בעניין שדות כי גמול שעותי שהוא בשיעור של 82% משכר המינימום "יכול להיות סביר", אך לא ציין את הגבול התחתון אשר מתחתיו הגמול השעתי כבר אינו סביר. בעניין קריב נקבע, כי גמול בשיעור של 47% משכר המינימום חורג ממתחם הסבירות. בעניין עודה עמד הגמול השעתי על 63% משכר המינימום ובית המשפט הורה למשיב לפעול לעדכונו, בהתחשב בעמדת בית המשפט העליון בפרשת שדות, ולקבוע מנגנון קבוע לבחינתו מדי שנה.

21. עוד בעניין עודה, בית המשפט התייחס לצורך ליתן לאסירים "תלוש שכר" וציין: "שהדין וחשבון שמקבל אסיר, אינו מפורט דיו. אין בו פירוט מלא של התפוקה ואף לא פירוט של שעות העבודה שלו בפועל... מתן דין וחשבון על העסקתו של אדם ועל שכרו דרוש לשם פיקוח יעיל ומעקב של המועסק אחר הגמול שהוא מקבל. אך גם מעבר להיבט זה, הוא מבטא יחס של כבוד לתעסוקה ולגמול שבצידה. תלוש שכר (או מסמך דומה לכך) מבטא את העובדה, שלא מדובר בחסד אלא בגמול (גם אם אין יחסי עובד ומעביד). גמול צריך להיות ברור, נגזר מנתונים גלויים ומאפשר דין ודברים במקרה של אי הסכמה." ועל כן בעניין עודה קבע בית המשפט כי: "העותר, וכל אסיר המועסק באופן דומה, זכאי לקבל לידיו מדי חודש "דו"ח גמול חודשי", תמציתי, שיפרט נתונים אלה: (א) את הימים בהם הועסק ואת שעות העבודה בכל יום; (ב) בכל מקרה של היעדרות את משכה ואת סיבתה; (ג) את מספר הפרטים שייצר באותו יום, בחלוקה לפי סוג פריט ואת השכר היומי הנגזר מכך; (ד) את הגמול השעתי שקיבל עבור תפוקתו; וכן תוספת של השלמת שכר לגמול המינימלי שייקבע, אם נדרשת, כאמור לעיל".

מן הכלל אל הפרט
22. העותר שבפני עבד בחלק ניכר מהזמן בעבודות שת"מ (מטבח). בעבודות מטבח הגמול הוא לא שעתי, אלא גמול יומי שנקבע על ידי אגף טכנולוגיה ולוגיסטיקה. העותר בעתירתו לא חלק כנגד התשלום שנתיקן לו בגין עבודתו במטבח, ועל כן העתירה הנוכחית לא תעסוק בכך.

במהלך הדיונים בעתירה זו, העותר ביקש לקבל לידיו נתונים גם ביחס לעבודתו במטבח (מועדי העבודה והתשלום שניתן), אך בשים לב שעניין זה אינו חלק מהסעד שהתבקש בעתירה לא מצאתי להידרש לכך. באפשרות העותר להגיש בקשה מתאימה למשיב לצורך קבלת נתונים ולמצות את ההליך המנהלי.
23. עתירתו של העותר התמקדה, כאמור, בבקשתו להורות למשיב לשלם לו שכר בסכום של 18.90 ₪ בגין כל שעת עבודה במפעל היצרני.

מהנתונים שהוצגו עולה כי בחודשים דצמבר 2024 וינואר 2025 העותר לא הועסק במרכז שיקום תעסוקתי של יזם חיצוני, אלא במרכז שיקום תעסוקתי של שב"ס. ביחס לתעסוקה זו נקבע בפריט 31 בנספח א' לנוהל 5003-70, תעריף מינימלי לשעות עבודה בפועל בסכום של 14.70 ₪ לשעה ולא 18.90 ₪. זאת ועוד, גם בחודשים דצמבר 2024 וינואר 2025 בהם הועסק העותר במרכז שיקום תעסוקתי של שב"ס, וגם בחודש פברואר 2025 בו הועסק העותר במרכז שיקום תעסוקתי של יזם חיצוני, הוא לא הועסק בשכר על בסיס שעתי, אלא הועסק בשכר על בסיס תפוקה.

כפי שפורט באריכות לעיל, המשיב רשאי לשלם לאסירים גמול אשר נקבע על פי תפוקה, שיכול ואף יהיה נמוך יותר "במידת מה" מהגמול השעתי, ובלבד שיקבעו "מנגנוני הגנה" מתאימים.
24. נוכח המפורט לעיל, בשים לב שהעותר הועסק במפעלים היצרניים על פי תפוקה, המשיב אינו מחויב לשלם לעותר סך של 18.9 ₪ בגין כל שעת עבודה, סכום אשר נקבע כאמור כגמול שעתי, למי שמועסק על בסיס שעתי במפעלי יזם חיצוני.
אף לא מצאתי כל בסיס לדרישתו של העותר כי שכרו לא יפחת מ- 100 ₪ ליום. הערות לפני סיום

25. בטרם סיום מצאתי להתייחס למספר עניינים נוספים שעלו במהלך הדיון בעתירה.
26. טענות העותר ביחס לחישוב שעות העבודה:
המשיב בתשובתו מיום 11.8.25 הסביר כיצד מחושב זמן העבודה בפועל: המשיב אינו מחשיב כזמן עבודה את זמן מסדר הבוקר, זמן הזיהוי וחלוקת הסחורה, זמן ספירת הצהרים וזמן ארוחת הצהרים, ועל כן שעות העבודה בפועל מצומצמות משעות הנוכחות של האסירים במפעלים.
אני ערה לטענת העותר כי עבד הרבה יותר שעות מדי יום, ואני אף ערה לדרישתו להציג לו את כלל הנתונים המלמדים על שעות עבודתו בפועל (לרבות רישום ביומנים וכדומה).

לא מצאתי להידרש במסגרת העתירה שבפני למחלוקת בנוגע לשעות העבודה בפועל של העותר מדי יום ואופן חישובו. אין מדובר בסעד שהתבקש בעתירה זו. ההליך שבפני הוא הליך מנהלי, במסגרתו קיימת למשיב חזקת תקינות המעשה המנהלי. בית המשפט המנהלי אינו דן בסכסוכים כספיים המוכרעים על בסיס תשתית ראייתית - עניין זה מסור לבתי המשפט האזרחיים, והעותר רשאי כמובן למצות את ההליכים אל מול המשיב לצורך קבלת הנתונים הדרושים לו, ולנקוט בהליך מתאים ככל וימצא לנכון.
27. אופן חישוב תוספת הגמול ששולמה לעותר:

· בחודש דצמבר 2024 עבד העותר 31.4 שעות במתפרה, שהוא מפעל יצרני של שב"ס, ועל פי תפוקה צבר הכנסות בסכום מצטבר של ₪ 319. בחודש זה המשיב העניק לו 'גמול עידוד' בסך של 200 ₪ (מתוכו 161 ₪ שולם בחודש דצמבר ו- 39 ₪ בחודש ינואר), כך שבפועל הגמול השעתי על פי נתוני המשיב עמד בחודש דצמבר על 15.28 ₪ לשעה שהוא תעריף הגבוה מהגמול המינימלי שקבוע בנוהל לתעריף שעתי במפעל יצרני של שב"ס (14.70 ש"ח לשעה).

· בחודש ינואר 2025 עבד העותר במתפרה, במשך 41.2 שעות, ועל פי שכר תפוקתי, צבר הכנסות בסכום של 351 ₪. שולמה לו תוספת בסך 20 ₪ בגין עבודת פריקה, וכן שולם לו 39 ₪ מתוך 'גמול העידוד' שניתן לו בחודש דצמבר, ובסך הכל שולם לו בחודש ינואר 410 ₪. חילוק הסכום המצטבר במספר השעות מלמד כי השכר השעתי הממוצע ששולם לעותר בחודש ינואר עמד על 9.95 ₪ לשעה.

המשיב החליט שלא להשלים לעותר את תוספת גמול בחודש זה, שכן: "בתאריך 22.1.25 נתפס ברשות העותר חבל קפיצה שהכין במהלך עבודתו במרכז היצרני לאחר שהאסיר נשפט והורשע בדיון משמעתי אודות האירוע. הוחלט שלא להעניק תוספת מסובסדת לחודש זה ולסיים העסקתו לאלתר במתפרה".

· בחודש פברואר 2025 זה עבד העותר 43.1 שעות במפעל יצרני של יזם חיצוני, ושולם לו גמול מצטבר בסך של 531 ₪, קרי גמול ממוצע של 12.32 ₪ לשעה.

המשיב עדכן כי לא הייתה כוונה לבצע בחודש זה 'השלמות' לגמול התפוקתי שמקבל העותר, זאת בשל התנהלותו, אך כן בוצעו השלמות בימים שעבד באריזת בלוק ציור שכן זו עבודה קבוצתית, והמשיב לא רצה להפלותו ביחס לאסירים אחרים שעבדו איתו באותה הקבוצה. כמו כן, בוצעו השלמות בימים בהם עבד העותר ביצור מוצר Y-447 שמלכתחילה תומחר נמוך עקב חוסר כדאיות של היזם, ולכן ביחס למוצר זה מבוצעת השלמת שכר באופן אוטומטי (מסיבה שלא הובהרה, ביום 12.2.25 לא בוצעה השלמת שכר, למרות שהעותר ייצר במועד זה את המוצר Y-447. הקריטריונים להענקת 'תוספת גמול מסובסד', ושיעורו של הסבסוד שניתן, לא הובהרו עד תום במסגרת עתירה זו. כך למשל, מדברי יועמ"ש מערך התעסוקה כפי שצוטטו לעיל, עולה כי ההחלטה על תוספת גמול היא ביחס לעבודה במפעלי יזם, אלא שבחודש דצמבר 2024 העותר קיבל תוספת גמול עת עבד במפעל יצרני של שב"ס.

כך למשל, נטען כי תינתן תוספת תגמול מסובסד בסך כ- 20% מהערך השעתי ביחס ל- 3.5 שעות עבודה ראשונות, בעוד שעיון בטבלת השכר מחודש פברואר מלמד כי לא ניתנה תוספת אחידה של 20% מהערך השעתי, אלא ניתנה השלמה שהובילה לשכר של 35 ₪ ביום, בעבור הימים בהם עבד 2.6 שעות (שכר ממוצע של 13.46 ₪ לשעה), ולשכר של 60 ₪ ביום, בעבור היום בו עבד 4.1 שעות (שכר ממוצע של 14.63 ₪ לשעה). על פניו לא ברור אם קיים מנגנון השלמה אחיד.

ואזכיר, לדברי ב"כ המשיב בדיון ביום 9.6.25: "נקבע שכר ההולם לשכר תפוקתי - והשכר ההולם שנקבע הוא 14.7 שקלים לשעה ל-4 שעות ראשונות...", על אף האמור, בחודש פברואר 2025 בימים בהם העותר קיבל השלמות שכר, לא הגיע שכרו כדי 14.7 ₪ לשעה.

כך למשל, בלטה המדיניות כפי שהוצגה על ידי קצין התעסוקה לפיה: "משלימים למי שחסר אבל באמת עבד. אם יש מישהו שמגיע פיזית ולא עובד, אנו לא משלימים לו".

במסגרת העתירה לא הובהר כיצד קובע המשיב מי 'באמת עבד'.

ביחס לעותר נטען כי הוא לא 'באמת עבד' שכן, בעת עבודתו במתפרה תפר לעצמו חפצים, תוך שימוש שלא כדין בחומרי הגלם של המתפרה, ואף נטען שתפוקותיו נמוכות משל יתר האסירים.

בהקשר זה אציין כי בניגוד לנטען על ידי המשיב, העותר לא נשפט על "גניבה בזמן עבודתו במתפרה", ואף לא נשפט על כל עבירה אחרת המלמדת על סירובו לעבוד, התעצלות, זלזול או התרשלות בעבודה (כמפורט בסעיף 56(30) לפקודת בתי הסוהר, אלא העותר נשפט בהקשר זה על "החזקת חפץ אסור" (רצועה שהורכבה באילתור ממוצרים שנלקחו מהמתפרה) ונגזר עליו קנס בסך 250 ₪ ו- 3 ימי בידוד.

עוד אציין כי ביחס לטענה שתפוקתו של האסיר נמוכה משל האחרים, הוצג מסמך יחיד המלמד על תפוקה של אסירים בודדים נוספים, מסמך שלא ניתן ללמוד ממנו כי תפוקותיו של העותר נמוכות באופן משמעותי משל אחרים.

כאמור, העתירה שבפני לא עסקה בשאלות האם העותר זכאי לתוספת סבסוד בגין השכר ששולם לו על בסיס תפוקתי, מהי אותה תוספת לה הוא זכאי, והאם ההחלטה לשלול ממנו את התוספת היא החלטה סבירה לאור התנהלותו.

בעניינים אלו אף לא מוצה ההליך המנהלי.

על כן פסק הדין בעתירה זו לא יכריע בעניינים אלה.

ככל שהעותר סבור כי מגיעה לו השלמת שכר בהתאם לקריטריונים שקבע המשיב, ימצה את ההליך המנהלי בעניין זה מול המשיב, ולאחר מכן ובמידת הצורך, פתוחה בפניו הדרך להגיש עתירה.

28. סוגיות הדורשות בחינה של המערך התעסוקתי:

יועמ"ש מערך התעסוקה ציינה כאמור, כי ממועד יישום ההחלטות שניתנו בעתירה בעניין עודה, עלו מספר סוגיות שדורשות בחינה, לרבות קושי בגיוס יזמים, הפסקת התקשרויות קיימות, ירידה משמעותית בתפוקות האסירים אשר מבקשים להישען על ההשלמות ולא לעבוד בחריצות, ועוד. צוין כי עניינים אלה נמצאים בימים אלו בבחינה ובבדיקה במערך התעסוקתי של המשיב.

לאור האמור, מצאתי להעיר, כי בעת בחינת הדברים, ראוי שהמשיב יתן דעתו לצורך בשקיפות אל מול האסירים מבחינת אופן חישוב שעות העבודה, גובה הגמול המשולם, גובה הסבסוד שניתן, והקריטריונים למתן הסבסוד ולשלילתו.

עוד ראוי שהמשיב יתן דעתו לכך שהגמול המשולם במפעלי שב"ס: 14.7 ₪ לשעה, עומד נכון להיום על כ- 42.8% משכר המינימום והגמול במפעל יזם: 18.9 ₪ לשעה, עומד על כ- 55% משכר המינימום (שכר המינימום ע"פ אתר הביטוח הלאומי במרשתת; מעודכן לאוקטובר 2025 עומד עד סך של 34.32 ₪ לשעה) וכי הגמול על פי תפוקה, אף במקרים רבים נמוך יותר, ולעתים באופן משמעותי, מהגמול השעתי. יש ליתן הדעת לתעריפים אלה, לאור החלטת בית המשפט העליון בעניין שדות, ולאור ההחלטות בעתירות הנוספות שעסקו בעניין.

סיכומי של דבר

29. כפי שצוין לעיל, החוק, הפקודות והפסיקה, אינם תומכים בדרישתו של העותר לשלם לו סך של 18.90 ₪ לשעה בגין כל שעת עבודה במפעל יצרני. העותר הועסק במפעלים על בסיס 'שכר תפוקתי' ולא 'שכר שעתי', ושכרו שולם בהתאם לתפוקה.

נוכח האמור, העתירה נדחת.

ככל שהעותר סבור כי עומד בקריטריונים לקבל תוספת סבסוד מעבר לגמול התפוקתי ששולם לו, פתוחה בפניו הדרך להגיש פניה מנהלית למשיב.

המשיב ימציא לעותר העתק מפסק הדין.

ניתנה היום, מוצאי שבת, כ"ו תשרי תשפ"ו, 18 אוקטובר 2025, בהעדר הצדדים.