



Consiliu:
Național de
Soluționare a
Contestațiilor



str. Stavropoleos nr. 6, sectorul 3, București, România, CP 030084, CIF 20329980,
tel. +40-21-3104641, tel. +40-21-3104670, fax. +40-21-3104642,
e-mail: office@cnsr.ro, www.cnsr.ro, http://portal.cnsr.ro

**DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA
SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI A
JUDETULUI SATU MARE**

Satu Mare, Judet: SATU MARE, str.
Corvinilor nr. 18



...../250/C8/03.03.2022

In conformitate cu dispozițiile art. 27 alin. (8) din Legea nr. 101/2016, cu modificările și completările ulterioare, vă transmitem alăturat Decizia nr. 453/C8/250/02.03.2022, pentru soluționarea contestației înregistrată la CNSC cu nr. 5598/02.02.2022.

**PREȘEDINTE,
Florentina DRĂGAN**



În conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) din Legea nr. 101/2016 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul adoptă următoarea

DECIZIE

Nr. 453/C8/250

Data: 02.03.2022

Prin contestația nr. 652/02.02.2022, înregistrată la Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor cu nr. 5598/02.02.2022, formulată de către TMG GUARD SRL, cu sediul în Târgu-Jiu, str. Lalelelor nr. 3B, județul Gorj, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J18/76/2016, având CUI 35469698, reprezentată legal prin administrator Mecu Lucian-Victor, împotriva rezultatului procedurii de atribuire emis de DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI A JUDEȚULUI SATU-MARE, cu sediul în localitatea Satu-Mare, str. Corvinilor nr. 18, județul Satu-Mare, în calitate de autoritatea contractantă, în cadrul procedurii proprii, organizată în vederea atribuirii contractului având ca obiect „SERVICII DE PAZĂ UMANĂ”, s-a solicitat Consiliului:

- anularea raportul procedurii și a comunicării nr. 4604/27.01.2022;
- obligarea autorității contractante să adopte măsurile necesare restabilirii legalității, cu indicarea clară și precisă a operațiunilor care urmează a fi realizate de aceasta, respectiv să reia procedura de evaluare a ofertelor, stabilirea clasamentului și desemnarea participanților câștigători.

CONSILIUL NAȚIONAL DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR,
asupra cauzei de față, constată următoarele:

Prin contestația formulată, TMG GUARD SRL solicită cele menționate în partea introductivă a deciziei.

Contestatoarea arată prin adresa nr. 4604/27.01.2022 i-a fost comunicat faptul că oferta sa a fost declarată câștigătoare pentru

obiectivul DGASPC Satu Mare, str. Corvinilor. nr. 18, cu prețul de 15,50 lei/oră, 28.644 lei, fără TVA pentru perioada 01.01.2023-30.03.2023 și pentru obiectivul DGASPC Satu Mare, str. Crișan nr. 3, cu prețul de 15,50 lei/oră, 28.644 lei, fără TVA pentru perioada 01.01.2023-30.03.2023, iar pentru restul obiectivelor a fost declarată câștigătoare oferta depusă de FOLDA SECURITY GROUP SRL.

Apreciază comunicarea rezultatului procedurii ca fiind netemeinică și nelegală, în ceea ce privește stabilirea clasamentului și desemnarea ofertelor câștigătoare depuse de FOLDA SECURITY GROUP SRL.

Aceasta arată că potrivit ofertei tehnice, FOLDA SECURITY GROUP SRL a prezentat "Lista cu personalul atestat care v-a efectua serviciul de pază" listă compusă din 12 agenți de securitate.

Susține faptul că din cei 12 agenți de securitate propuși doar trei beneficiază de ajutor de stat, respectiv Donca Gheorghe și Calai Ioan în baza convenției nr. 171/01.04.2021 și Gergely Ludovic Ioan în baza convenției nr. 1067/18.10.2021.

De asemenea, arată că și calculul matematic al celor trei convenții utilizate în fundamentarea tarifară nu este corect, valoarea subvențiilor încasate de cei trei agenți, raportată la data de începere a contractului este următoarea:

- Donca Gheorghe - convenție semnată în luna aprilie 2021, dată începere contract luna februarie 2022; FOLDA SECURITY GROUP SRL va mai încasa 2 luni x 2250 lei = 4.500 lei;

- Calai Ioan - convenție semnată în luna aprilie 2021, dată începere contract luna februarie 2022; FOLDA SECURITY GROUP SRL va mai încasa 2 luni x 2250 lei = 4.500 lei;

- Gergely Ludovic Ioan - convenție semnată în luna aprilie 2021, dată începere contract luna februarie 2022; FOLDA SECURITY GROUP SRL va mai încasa 8,5 luni x 2250 lei = 19.125 lei.

Astfel, arată că totalul încasat de către aceasta pentru agenții propuși în prestarea efectivă a contractului este de 28.125 lei.

Susține că împărțind această sumă la durata contractului, respectiv 14 luni (01.02.2022-31.03.2023) și la total număr personal utilizat în prestarea contractului rezultă 167,41 lei/lună/agent securitate.

În susținere, invocă fișa de fundamentare pentru fiecare obiectiv.

1. În cele ce urmează, contestatoarea formulează critici cu privire la contribuția fondului de handicap pe care ofertantul FOLDA SECURITY GROUP SRL trebuia să o includă în componența prețului oferat.

În susținere invocă Legea nr. 448/2006, precum și Legea nr. 193/2020.

Astfel, arată că dacă sunt angajate persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați trebuie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 100% din salariul de baza minim brut pe țară înmulțit

cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap ori o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu diferența trebuie să achiziționeze, pe baza de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate.

Concluzionând, susține că FOLDA SECURITY GROUP SRL nu a prezentat extras REGES pentru demonstrarea faptului că are încadrați mai puțin de 50 salariați.

2. Formulează critici cu privire la sporul de noapte, subliniind faptul că aceasta a calculat astfel: $2550 : 167,333 = 15,239$ salariul de bază $15,239 \times 25\% = 3,80$ lei.

Aceasta opinează că formula corectă de calcul este: $2550 \text{ lei} \times 25\% \times 33,33\% = 212,478$ lei, procentul de 33,33 fiind dat de faptul că orele de noapte reprezintă a treia parte din zi.

Astfel, arată că se observă că FOLDA SECURITY GROUP SRL și-a creat un avantaj de 60,478 lei/oră obținut din diferența 212,478 lei (spor de noapte corect) - 152 lei (spor de noapte, calculat greșit).

3. Calculul capitolului muncă prestată în sărbătorile legale este de asemenea, eronat calculată. Ponderea zilelor de sărbătoare legală este de 4,10% (15 zile/365 zile), rezultând deci calcul corect: $2550 \times 100\% \times 4,10\%$, rezultă 104,80.

În concluzie, susține că fundamentările tarifare pentru posturile de pază CIAPAD Cristiana Cărei, CARB Noroieni și CIAPAD O Viată Noua sunt și la acest capitol greșit calculate.

4. În continuare, prezintă critici cu privire la numărul de agenți de securitate pentru post pază CIAPAD CRIASTIANA CAREI.

Susține că acesta nu este corect calculat, nerespectând prevederile HG nr. 1071/2021.

Apreciază că pentru a nu plăti ore suplimentare este necesar un număr de 4,363 agenți de securitate pentru un post de pază permanent, nicidecum 4 agenți, așa cum eronat este menționat de către ofertantul desemnat câștigător. Pentru a se respecta norma de lucru de 167,333 ore trebuie încadrați un număr de 4,363 agenți securitate/post paza conform algoritmului $730 \text{ ore/lună} : 4,363 \text{ agenți/post pază} = 167,333$ norma de lucru.

5. Arată că o altă eroare a celor de la FOLDA SECURITY GROUP SRL efectuată în fundamentarea aferentă posturilor de paza CIAS Alexandru și CIAS Sansa, constă în faptul că nu a prevăzut pentru aceste posturi sporul de noapte, sporul de muncă suplimentară, sporul de weekend sau sporul de muncă în zile de sărbătoare legală.

Susține că beneficiarul poate solicita prezența agenților de securitate pentru cele 2 posturi de pază în orice interval orar, inclusiv sâmbăta, duminica, noaptea, în weekend și în zilele de sărbătoare legala, FOLDA

SECURITY GROUP SRL calculând, și așa eronat, doar situația în care ar lucra de luni până vineri fără sărbătoare legale și spor de noapte.

Prin punctul de vedere nr. 7942/08.02.2022, înregistrat la Consiliu cu nr. 7524/11.02.2022, DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI A JUDEȚULUI SATU-MARE a solicitat respingerea contestației formulate de TMG GUARD SRL, ca neîntemeiată.

Autoritatea contractantă prezintă istoricul procedurii de atribuire arătând că, în urma verificării detalierei prețului oferat de către FOLDA SECURITY GROUP SRL, s-a constatat că fundamentarea economică respectă tariful orar impus de legislație, conform prevederilor HG nr. 1071/2021 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe țara garantat în plată, conform căreia începând cu data de 1 ianuarie 2022 salariul minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Mai arată că, în cadrul propunerii tehnice, FOLDA SECURITY GROUP SRL a prezentat pentru fiecare obiectiv în parte "Fundamentarea economica a modului de formare a tarifului/ora" documente în care sunt precizate cheltuielile cu salariul, cu dotarea, sporuri, cheltuieli directe/indirecte, profitul, respectând în totalitate cerințele caietului de sarcini.

Referitor la critica potrivit căreia ofertantul câștigător nu a prezentat extras REGES pentru demonstrarea eventuală a faptului că are încadrați mai puțin de 50 salariați, arată că acesta nu a făcut nicio referire la „FOND DE HANDICAP” în documentele „Fundamentarea economică a modului de formare a tarifului/oră”.

Totodată, arată că, prin documentația de atribuire nu s-a solicitat acest document, deci nu poate fi invocat ca lipsă.

Autoritatea contractantă mai precizează faptul că elementele care justifică/susțin oferta financiară a ambilor ofertanți sunt identice, respectiv Convenții încheiate cu AJOF, iar conform principiului tratamentului egal și nediscriminării, comisia de evaluare nu poate exclude sau considera conformă oferta financiară bazată pe aceste documente suport doar pentru un ofertant, celălalt fiind discriminat.

Prin adresa nr. 449/15.02.2022, înregistrată la Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor cu nr. 8131/16.02.2022, contestatoarea, TMG GUARD SRL a transmis documentul „Întâmpinare” răspunzând punctului de vedere al autorității contractante.

Referitor la răspunsul autorității contractante vis-a-vis de critica privind nerespectarea dispozițiilor legale în materia salariului de bază minim brut pe țară, garantat în plată și în materia muncii de noapte și muncii în zile de sărbătoare legală, TEAM GUARD SRL arată că aceasta s-a mulțumit să observe numai îndeplinirea formală a respectării HG nr. 1071/2021, în sensul că dacă drepturile bănești au fost calculate la salariul

minim de 2550 lei, este suficient, fără a include sporurile și alte adausuri cuvenite angajaților.

TMG GUARD SRL arată că, în pofida faptului că în contestație a prezentat, în mod concret, modul de calcul al elementelor ce compun salariul tarifar, demonstrând erorile grave ale fundamentării FOLDA SECURITY GROUP SRL, autoritatea contractantă nu aduce niciun argument în combaterea susținerii sale, referitor la faptul că algoritmul de calcul este greșit.

În ceea ce privește critica referitoare la reducerea artificială a tarifului ofertat prin ajutorul de stat, invocat în temeiul legii nr. 76/2002, arată că autoritatea contractanta nu demonstrează ca a depus diligențele necesare în vederea respectării în totalitate a actelor normative.

Referitor la susținerea autorității contractante potrivit căreia FOLDA SECURITY nu a făcut nicio referire la „Fond de handicap” în documentul „Fundamentarea economică a modului de formare a tarifului/oră”, reiterează netemeinicia verificării efectuate de către autoritatea contractanta, în ceea ce privește calculul fondului de handicap.

Din examinarea materialului probator administrat, aflat la dosarul cauzei, Consiliul reține următoarele:

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI A JUDEȚULUI SATU-MARE, în calitate de autoritate contractantă, a inițiat o procedură proprie în vederea atribuirii contractului având ca obiect SERVICII DE PAZĂ UMANĂ”, prin publicarea în SEAP a anunțului publicitar ADV1264711, criteriul de atribuire aplicat fiind „prețul cel mai scăzut”. Valoarea totală estimată a contractului ce urmează a fi atribuit este de 515.984,00 lei, fără TVA.

Consiliul constată că societatea TMG GUARD SRL a înaintat Consiliului contestația de față, depunând în original recipisa de consemnare a cauțiunii nr. 207814071/1 emisă de CEC Bank în data de 04.02.2022, stabilită potrivit art. 61¹ din Legea nr. 101/2016, cu modificările și completările ulterioare, în cuantum de 10.319,68 lei.

Nemulțumită de modul de evaluare al ofertei declarate câștigătoare, depuse de FOLDA SECURITY GROUP SRL, TMG GUARD SRL a formulat prezenta contestație. În opinia sa, oferta declarată câștigătoare a avut un preț aparent nejustificat de scăzut care nu poate fi justificat.

Potrivit raportului procedurii de atribuire, Consiliul constată următoarele: oferta TMG GUARD SRL a fost declarată câștigătoare la obiectivele: DGASPC Satu Mare str. Corvinilor nr. 18 și str. Crișan nr. 3 cu tariful ofertat de 15,50 lei/oră; oferta FOLDA SECURITY GROUP SRL a fost declarată câștigătoare la obiectivele: CIAPAD „O viață nouă” Satu Mare cu tariful de 15,99 lei/oră; CABR Noroieni cu tariful de 16,01 lei/oră; CIAPAD „Cristiana” Carei cu tariful de 16 lei/oră; CIAS SANSA Satu MARE cu tariful de 15,99 lei/oră; CIAS Alexandru Carei cu tariful de 16 lei/oră.

Analizând informațiile din Anexa la formularul de ofertă, Consiliul constată că ofertantul FOLDA SECURITY GROUP SRL a avut în vedere la

stabilirea tarifului, obligațiile stabilite în sarcina angajatorului, respectiv Legea nr. 53/2002 (salariul de bază, spor de noapte, spor de weekend, sărbători legale, ore prestate suplimentare, concediul de odihnă), Legea nr. 448/2006 (fondul de handicap), contribuția asiguratorie pentru muncă; cheltuieli cu echipamentele/logistica, cheltuieli indirecte (ale cheltuieli); profit.

Astfel, Consiliul apreciază ca relevante în analiza acestei critici dispozițiile art. 1 din HG nr. 1071/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care stipulează următoarele: „(1) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră”.

Codul muncii stipulează următoarele dispoziții relevante în analiza prezentei contestații:

- art. 112 alin. (1): „(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână”;

- art. 113: „(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână”;

- art. 114 alin. (1): „(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare”;

- art. 120: „(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară. (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident”;

- art. 121: „(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz. (2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident”;

- art. 122: „(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. (3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere

plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni”;

- art. 123: „(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. (2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază”.

- art. 125: „(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte. (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz: a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru. (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. (4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. (5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. (6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă”;

- art. 126: „Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru”;

- art. 139: „(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”;

- art. 140: „Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie”;

- art. 141: „Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității”;

- art. 142: „(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. (2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru”;

- art. 145: „(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. (6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical”;

- art. 150: „(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu”.

Potrivit art. 220³ alin. (1) din Codul fiscal, „(1) Cota contribuției asiguratorii pentru muncă este de 2,25%”.

Conform art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, valabil la data inițierii procedurii de atribuire: „(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați. (3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru una dintre următoarele obligații: a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap; b) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma reprezentând diferența până la nivelul sumei prevăzute la lit. a) să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate”.

În soluționare, Consiliul reține faptul că operatorii economici, în elaborarea ofertei financiare, trebuie să țină cont de toate prevederile legale în vigoare, nefiindu-le permis să propună prețuri care nu sunt rezultatul liberei concurențe sau care nu pot fi justificate, iar autoritățile contractante au obligația de a verifica dacă ofertele primite țin cont de toate actele normative incidente. Ofertele depuse reprezintă angajamente asumate de către ofertanți în scopul realizării obiectului contractului, iar prețul nu este un element pur formal, realitatea și sustenabilitatea lui trebuie să fie verificată de comisia de evaluare, în baza respectării principiilor asumării răspunderii, tratamentului egal și nediscriminării și confirmate de ofertanți prin documentele înaintate autorității contractante.

În speța în discuție, autoritatea contractantă a declarat admisibilă și câștigătoare, la parte din obiective, oferta FOLDA SECURITY GROUP SRL în lipsa verificării cuprinderii, în propunerea financiară, a tuturor cheltuielilor și taxelor.

Așadar, pentru analizarea aspectelor legate de tarif și stabilirea corectitudinii formării prețului, din acest punct de vedere, autoritatea contractantă trebuia să solicite justificarea prețului ofertat, în temeiul art. 209 și 210 din Legea nr. 98/2016 și a art. 136 din HG nr. 395/2016.

Justificarea prețului ofertat înseamnă prezentarea de elemente concrete de formare a prețului și chiar documente care să conțină costurile avute în vedere pentru îndeplinirea contractului în cauză și care să permită, în final verificarea corectitudinii prețului ofertat, iar în cazul în care ofertantul nu prezintă comisiei de evaluare informațiile solicitate sau răspunsurile pe care le prezintă nu justifică în mod corespunzător nivelul scăzut al prețurilor sau al costurilor propuse, oferta va fi considerată în temeiul art. 136 alin. (3) din HG nr. 395/2016, ca neconformă.

Astfel, autoritatea contractantă, în etapa de analiză a fundamentării propunerilor financiare, trebuie să țină cont de toate drepturile și obligațiile ce decurg din prevederile legale în vigoare, astfel încât operatorii economici să nu vicieze rezultatul procedurii prin reduceri de costuri/tarife orare/salarii pe fondul neachitării sau achitării din alte surse terțe a contribuțiilor aferente salariilor sau de a proceda la artificii financiare/matematice/rotunjiri de tarife unitare, având la bază simpla prezumție că urmare a declarării ca și câștigătoare a ofertei sale, va găsi o posibilitate să finalizeze contractul indiferent prin ce mijloace.

În cauza T 392/15, Tribunalul UE a reținut la pct. 85 și 86 următoarele: *„În ceea ce privește această din urmă dispoziție, Tribunalul a statuat că obligația autorității contractante de verificare a caracterului serios al unei oferte rezultă din existența prealabilă a îndoielilor referitoare la fiabilitatea acesteia, obiectivul principal al acestui articol fiind de a nu permite respingerea unui ofertant din cadrul procedurii fără să i se fi acordat posibilitatea să justifice conținutul ofertei sale care ar părea anormal de mică. Prin urmare, numai atunci când există asemenea îndoieli, comitetul de evaluare este obligat să solicite informații pertinente privind compoziția ofertei înainte să o respingă, dacă este cazul. În schimb, în ipoteza în care o ofertă nu pare anormal de mică potrivit articolului 158 alineatul (4) din Regulamentul de punere în aplicare, articolul menționat nu se aplică [a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 iulie 2005, TQ3 Travel Solutions Belgium/Comisia, T 148/04, EU:T:2005:274, punctele 49 și 50, Hotărârea din 11 mai 2010, PC Ware Information Technologies/Comisia, T 121/08, EU:T:2010:183, punctul 72, Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Computer Resources International (Luxembourg)/Comisia, T 422/11, EU:T:2014:927, punctul 57, și Hotărârea din 15 septembrie 2016, European Dynamics Luxembourg și Evropaiki Dynamiki/Comisia, T 698/14, nepublicată, EU:T:2016:476, punctul 59). Astfel de îndoieli pot exista printre altele atunci când pare incert, pe de o parte, că o ofertă respectă legislația țării în care serviciile ar trebui să fie prestate, în materie de remunerare a personalului, de contribuție la sistemul de securitate socială, de respectare a normelor de*

securitate și de sănătate la locul de muncă, de vânzare în pierdere, și, pe de altă parte, că prețul propus include toate costurile pe care le presupun aspectele tehnice ale ofertei (Hotărârea din 8 octombrie 2015, Secolux/Comisia, T 90/14, nepublicată, EU:T:2015:772, punctul 62)”.

În cadrul Hotărârii din 19 octombrie 2017, CJUE s-a pronunțat în cauza C-198/16 astfel:

„50 În acest sens, articolul 139 alineatul (1) din Regulamentul nr. 2342/2002 prevede că, dacă, pentru un anumit contract, ofertele par să aibă prețuri anormal de mici, înainte de a respinge ofertele în cauză numai din acest motiv, autoritatea contractantă solicită în scris detalii privind elementele constitutive ale ofertei pe care le consideră relevante și verifică aceste elemente constitutive, după audierea corespunzătoare a părților, ținând cont de explicațiile primite.

51 Astfel, această dispoziție stabilește obligația autorității contractante, în primul rând, de a identifica ofertele suspecte, în al doilea rând, de a permite ofertanților în cauză să demonstreze caracterul serios al acestora, solicitându-le precizările pe care le consideră oportune, în al treilea rând, de a aprecia relevanța explicațiilor furnizate de persoanele interesate și, în al patrulea rând, de a lua o decizie cu privire la admiterea sau la respingerea ofertelor menționate (a se vedea prin analogie Hotărârea din 27 noiembrie 2001, Lombardini și Mantovani, C 285/99 și C 286/99, EU:C:2001:640, punctul 55)”.

Astfel, având în vedere considerentul 103 din cadrul Directivei 2014/24/UE: „Ofertele care par anormal de scăzute în raport cu lucrările, produsele sau serviciile ar putea să se bazeze pe ipoteze sau practici necorespunzătoare din punct de vedere tehnic, economic sau juridic. Dacă ofertantul nu poate furniza o explicație suficientă, autoritatea contractantă ar trebui să aibă dreptul de a refuza oferta”, coroborat cu art. 69 alin. (1) din directivă: „Autoritățile contractante solicită operatorilor economici să explice prețul sau costurile propuse în ofertă, în cazul în care ofertele par a fi anormal de scăzute în raport cu lucrările, produsele sau serviciile respective”, Consiliul stabilește că, în speța dedusă soluționării, autoritatea contractantă, în mod eronat, nu a solicitat ofertantei FOLDA SECURITY GROUP SRL justificarea prețurilor ofertate prin raportare la toate cerințele documentației de atribuire.

Consiliul concluzionează că verificarea propunerilor financiare, depuse de ofertanți este un proces laborios, constând în verificarea tuturor argumentelor și înscrisurilor din răspunsul ofertantului raportat la propunerea financiară depusă inițial de acesta și care să confere autorității contractante certitudinea că serviciile descrise în ofertă pot fi prestate la prețul și în condițiile prevăzute în propunerea financiară depusă până la data limită de depunere stabilită în anunțul de participare.

Raportat la cele evocate și ținând seama că printre atribuțiile comisiei de evaluare sunt și cele de verificare a conformității propunerilor financiare cu propunerile tehnice ale ofertanților, așa cum este prevăzut

la art. 127 alin. (1) lit. h) din HG nr. 395/2016 coroborat cu dispozițiile art. 137 alin. (3) lit. d) al aceluiași act normativ, potrivit căruia: „oferta este considerată neconformă dacă propunerea financiară nu este corelată cu elementele propunerii tehnice ceea ce ar conduce la executarea defectuoasă a contractului, sau constituie o abatere de la legislația incidentă, alta decât cea în domeniul achizițiilor publice”, Consiliul constată că această verificare nu s-a făcut, în cazul ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL, cu rigurozitatea impusă de legislația în domeniu și, pe cale de consecință, criticile contestatoarei privind nelegalitatea evaluării ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL sunt întemeiate, urmând să fie admise.

Luând în considerare aspectele de fapt și de drept mai sus prezentate, în temeiul art. 26 alin. (2) și (5) din Legea nr. 101/2016, pentru considerentele evocate în motivare, Consiliul va admite contestația formulată de TMG GUARD SRL, în contradictoriu cu DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI A JUDEȚULUI SATU-MARE și va anula rezultatul procedurii consemnat în raportul procedurii și adresele de comunicare în partea ce privește evaluarea ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL, la obiectivele atribuite acesteia. Va obliga autoritatea contractantă să procedeze la reevaluarea ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL, la obiectivele atribuite acesteia, conform celor reținute mai sus, în considerentele deciziei, în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea deciziei Consiliului.

Prezenta decizie va fi obligatorie pentru părțile cauzei potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (1) din Legea nr. 101/2016, cu modificările și completările ulterioare.

Împotriva prezentei decizii se va putea formula plângere la instanța de judecată competentă, atât pentru motive de nelegalitate, cât și de netemeinicie, în termen de 10 zile de la comunicare pentru părțile cauzei, respectiv de la data luării la cunoștință de către alte persoane vătămate potrivit prevederilor art. 29 și 32 din Legea nr. 101/2016, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru aceste motive,
în baza legii și a mijloacelor de probă aflate la dosar,
CONSILIUL DECIDE:

Admite contestația formulată de TMG GUARD SRL, în contradictoriu cu DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI A JUDEȚULUI SATU-MARE și anulează rezultatul procedurii consemnat în raportul procedurii și adresele de comunicare, în partea ce privește evaluarea ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL, la obiectivele atribuite acesteia. Obligă autoritatea contractantă să procedeze la reevaluarea ofertei FOLDA SECURITY GROUP SRL, la obiectivele atribuite acesteia,

conform celor reținute mai sus, în considerentele deciziei, în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea deciziei Consiliului.

Prezenta decizie este obligatorie pentru părțile cauzei.

Împotriva prezentei decizii se poate formula plângere în termen de 10 zile de la comunicare pentru părțile cauzei, respectiv de la data luării la cunoștință de către alte persoane vătămate.

PREȘEDINTE,
Maria-Liliana BĂZĂR



MEMBRU,
Anca-Roxana DOBRE

MEMBRU,
Sorin POPA

Redactată în 4 (patru) exemplare, conține 13 (treisprezece) pagini.