**CONSILIUL NAȚIONAL DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR**

**C.N.S.C.**

Str. Stavropoleos nr.6, Sectorul 3, București, România, CP 030084, CIF 20329980
Tel. +4 021 3104641 Fax. +4 021 3104642 Fax. +4 021 8900745 www.cnsc.ro

**În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) şi ale art. 27 alin. (1) din Legea nr. 101/2016 privind remediile şi căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziţie publică, a contractelor sectoriale şi a contractelor de concesiune de lucrări şi concesiune de servicii, precum şi pentru organizarea şi funcţionarea Consiliului Naţional de Soluţionare a Contestaţiilor, Consiliul adoptă următoarea**

# DECIZIE
**Nr. ...**
**Data: ...**

Prin contestaţia nr. 4282/21.12.2018, înregistrată la Consiliul Naţional de Soluţionare a Contestaţiilor sub nr. 53047/27.12.2018, depusă de către SC ... SRL, cu sediul în ..., având număr de înregistrare la Oficiul Registrului Comerţului ... şi Cod Unic de Înregistrare ..., formulată împotriva procedurii privind atribuirea acordului-cadru având ca obiect „Servicii de pază şi protecţie”, organizată de către ..., cu sediul în ... în calitate de autoritate contractantă, s-a solicitat:
- obligarea autorităţii contractante la reevaluarea ofertei ... SRL cu respectarea prevederilor legale şi ale documentaţiei de atribuire şi declararea ofertei SC ... SRL ca inacceptabilă şi neconformă,
- anularea adreselor de comunicare a rezultatului procedurii, anularea proceselor verbale de evaluare, a raportului procedurii şi a tuturor actelor subsecvente.

CONSILIUL NAŢIONAL DE SOLUŢIONARE A CONTESTAŢIILOR,
asupra cauzei de faţă, constată următoarele:

Prin contestaţia nr. 4282/21.12.2018, înregistrată la Consiliul Naţional de Soluţionare a Contestaţiilor sub nr. 53047/27.12.2018, SC ...SRL, în calitate de operator economic participant la procedura de atribuire în cauză critică decizia autorităţii contractante conform căreia oferta sa, deşi a fost declarată admisibilă şi conformă, nu a fost declarată câştigătoare, fiind clasată pe locul 2.

Contestatoarea apreciază că oferta financiară a SC ...SRL este nelegală şi nu respectă prevederile legislaţiei muncii, ale Codului Muncii în

ceea ce priveşte sporul de noapte, sporul pentru sărbători legale, sporul de weekend, sporul de ore suplimentare şi plata concediilor de odihnă.

În acest sens, contestatoarea menţionează că un cost corect şi legal, referitor la cheltuielile salariale, directe şi indirecte pentru serviciile de pază valabil începand 01.01.2018 după publicarea în Monitorul Oficial a OUG nr. 79/2017 ar fi:

| | |
|---|---|
| | 166,666 |
| | 1900,00 |
| Salariu şi alte venituri supuse taxării | Agent de pază permanent |
| Salariul tarifar orar | 11,40 |
| Spor noapte | 0,95 |
| Spor weekend | 0,01 |
| Spor sărbători legale | 0,32 |
| Concediu de odihnă | 0,90 |
| Total cost salarial supus taxării | 13,58 |
| | |
| Taxe şi alte beneficii | Agent de securitate permanent |
| Constribuţia socială a angajatorului | 0,31 |
| Fond handicap | 0,46, |
| Total cost salarial | 14,35 |

În ceea ce priveşte sustenabilitatea tarifului ofertat relevante sunt următoarele:

- HG nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, art. 1 - *„Începând cu data de 1 ianuarie 2018, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte la 1.900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore în medie pe lună în anul 2018, reprezentând 11,40 lei/oră"*;
- Codul muncii

o art. 112 - „Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână";

o art. 113 alin. (2) - „în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de 6 muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână";

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

o art. 115 alin. (2) - „Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore";

o art. 122 alin. (1) - „Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia";

o art. 123 - „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 condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al

contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază";

o art. 125 - „Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerate muncă de noapte"; art. 126 - „Salariaţii de noapte beneficiază: a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 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 nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru".

De asemenea, contestatoarea invocă şi prevederile caietului de sarcini prin care s-a stabilit caracterul permanent al posturilor.

Procedând la realizarea unui calcul sumar al tarifului orar minimal ce trebuie asigurat de către un angajator pentru retribuirea unui agent de pază, se reţin următoarele aspecte:

- tariful orar aferent salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată conform HG nr. 846/2017 este de 11,40 lei/oră;
- spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază operează indiferent dacă s-ar recurge la scurtarea programului de noapte, deoarece se vor plăti orele suplimentare (majorate cu sporul aferent) agenţilor din schimburile de zi.

Cotele de contribuţii în vigoare datorate de angajator bugetelor componente ale bugetului consolidat conform Ordonanţei de urgenţă pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (în viguare de la 1 ianuarie 2018), Publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017:

- Art. $220^3$ - Cota contribuţiei asiguratorie pentru muncă este de 2,25%.

Contribuţia la fondul de handicap în conformitate cu prevederile Ordonanţei nr. 60/2017 de modificare şi completare la Legea nr. 448/2006:

-Art. 78 alin. (1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale şi capacităţii de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judeţean sau al sectoarelor municipiului Bucureşti.

(2) Autorităţile şi instituţiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puţin 50 de angajaţi, au obligaţia de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puţin 4% din numărul total de angajaţi.

(3) Autorităţile şi instituţiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condiţiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligaţii:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 100% din salariul de bază minim brut pe ţară înmulţit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

Conform Codului Muncii este obligatorie de asemenea şi acordarea concediului de odihnă plătit salariaţilor de minim 20 de zile /an cost ce trebuie de asemenea inclus în costurile salariale, respectiv:

Art. 114. [durata maximă a timpului de muncă]

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.

„Art. 144. [intangibilitatea dreptului la concediu de odihnă]

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Art. 145. [durata concediului de odihnă]

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile."

Astfel, pentru 20 de zile de concediu de odihnă minim pe an revine o valoare de 0,90 lei/ora.

Compensarea în bani a sărbătorilor legale este de asemenea obligatorie având în vedere că posturile de pază din contract sunt zilnice, fără nicio zi de pauză, deci aceste zile vor fi acoperite cu agenţi de pază:

„Art. 142. [compensarea muncii în zilele de sărbatoare]

(1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 140, precum şi 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, salariaţii 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."

Din însumarea componentelor detaliate în cele ce preced, costurile salariale minime pentru posturile permanente (incluzând sporul de noapte) este de 14,35 lei/oră.

De asemenea, contestatoarea apreciază că natura permanentă a serviciilor solicitate de autoritatea contractantă, impune luarea în considerare, la stabilirea tarifelor, a tuturor cheltuielilor necesare ducerii la îndeplinire a contractului, cum ar fi spre exemplu:

- cheltuieli directe în care se includ cheltuielile cu dotarea (tomfă/baston, spray autoapărare şi telefon mobil, solicitate prin caietul de sarcini);
- cheltuieli indirecte;
- profit.

Faţă de cele precizate, contestatoarea apreciază că autoritatea contractantă trebuia să efectueze verificări detaliate asupra modului de fundamentare a tarifului în discuţie.

De asemenea Codul Muncii prevede clar că orele suplimentare pot fi compensate cu ore libere plătite care trebuie să se regăsească în tarif.

Subvenţiile acordate de AJOFM pot fi luate în calcul doar după data semnării lor, nu doar în baza unor cereri care nu se ştie dacă pot fi aprobate, sau dacă există buget pentru a se putea aproba.

Astfel, în condiţiile în care se respectă prevederile Codului muncii referitoare la sporurile alocate orelor de noapte, cu profit „0" pentru prestator şi fără a aloca o sumă minimă pentru cheltuieli directe şi indirecte, tariful orar minimal sub 14,35 lei/ora nu acoperă nici costurile salariale.

Ca urmare, o societate comercială prestatoare de servicii de pază, dacă respectă prevederile de mai sus, ar trebui să eludeze, cu bună ştiinţă, plata în totalitate a contribuţiilor la bugetul consolidat al statului sau să încurajeze „munca la negru".

Contestatoarea consideră că, neluarea în calcul a tuturor cheltuielilor legale privind salarizarea muncii de către autoritatea contractantă în stabilirea tarifului, va duce practic la anularea procedurii de atribuire, ofertele nelegale fiind sancţionate cu respingerea (aşa cum a susţinut şi Curtea de Apel Piteşti, Secţia a ll-a civilă, prin Decizia nr. 421 din februarie 2011, respectiv: „Analizând contestaţia formulată, Consiliul a constatat că, într-adevăr, autoritatea contractantă a trecut peste faptul că şi serviciile efectuate pe durata concediului de odihnă trebuie remunerate, deoarece ele fac parte din durata totală a contractului. Faptul că pentru munca prestată în cadrul aceloraşi servicii sunt folosite alte persoane, cum a pretins autoritatea, nu conduce la ideea inexistenţei unor cheltuieli suplimentare şi la justificarea preţului neobişnuit de scăzut indicat de către ofertanta câştigătoare").

De asemenea, în cazul utilizării subvenţiilor primite în baza convenţiilor încheiate cu AJOFM, este necesar să se stabilească faptul că sumele primite nu au mai fost declarate şi în alte contracte.

Este evident faptul că tarifele de pază ofertate sub 14,35 lei/h, fără TVA, au ignorat:

- prevederile HG nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară,

- prevederile art. 123, art. 125, art. 126, art. 139-142, art. 144-145 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii,

- prevederile OUG nr. 79/2017,

- prevederile Ordonanţei nr. 60/2017.

Contestatoarea menţionează că tariful prezentat de ... SRL cu respectarea prevederilor legale nu reflectă cheltuielile reale pentru un post, fiind calcule incorecte, nelegale, fără noimă şi logică.În justificarea tarifului ... SRL, cu respectarea prevederilor legale nu se regăsesc niciun fel de cheltuieli cu comunicaţiile, costuri pentru echipamente şi dotări, ceea ce înseamnă că nu a respectat prevederile caietului de sarcini.

Autoritatea contractantă transmite în copie un set de documente din cadrul dosarului achiziţiei cu adresa de înaintare nr. 2330/27.12.2018, înregistrată la Consiliu sub nr. 53318/28.12.2018, precum şi punctul de vedere nr. 2329/27.12.2018 cu privire la contestaţia formulată de către SC ... SRL.

Autoritatea contractantă menţionează că potrivit contractului cadru nr. 30 din 19.04.2018, are obligaţia de a invita pe cei trei semnatari ai Contractului cadru la reofertare, cu scopul de a obţine o îmbunătăţire a condiţiilor financiare contractuale.

În cursul lunii decembrie, autoritatea contractantă a transmis invitaţiile de participare la reofertare.

Ca urmare a invitaţiei, cei trei operatori au transmis în termenul stabilit ofertele financiare. Autoritatea contractantă, în data de 18 decembrie 2018, a procedat la deschiderea acestora, fapt menţionat în procesul verbal nr. 2277/DAA/18.12.2018.

În data de 18.12.2018, autoritatea contractantă a evaluat ofertele celor trei operatori economici şi a decis prin raportul procedurii de evaluare nr. 2278/DAA/18.12.2018, atribuirea contractului subsecvent nr. 2 pentru anul 2019, operatorului economic clasat pe primul loc, respectiv, SC ..., cu un total de 92 de puncte. Către cei trei operatori au fost transmise comunicări în acest sens.

Clasamentul a fost realizat păstrând punctajul obţinut la evaluarea tehnică efectuată cu ocazia atribuirii contractului cadru şi a contractului subsecvent nr. 1/2018 si evaluând noile oferte financiare transmise de cei trei operatori semnatari ai contractului cadru.

Analizând ofertele financiare transmise şi documentele justificative privind fundamentarea preţului operatorului economic SC ..., din care rezultă că acesta beneficiază de o subvenţie substanţială (folosind doar o fracţie din aceasta la derularea contractului cu MEN) la plata salariilor din partea statului, autoritatea contractantă apreciază ca fiind justificată şi susţinută oferta financiară. Astfel, la oferta financiară ofertantul a depus documentele următoare:

- Notă de justificare tarif din 18.12.2018,
- Convenţia nr. 73/10.10.2018 între AOFM Bucureşti și SC ... SRL,
- Dispoziţia nr. 73 privind stabilirea drepturilor prevăzute de art. 85 din Legea nr. 76/2002, prin care justifică fundamentarea preţului ofertat.

Având în vedere cele precizate anterior, autoritatea contractantă apreciază că la reevaluarea ofertei SC ..., având ca argument preţul "nejustificat de scăzut" şi anularea comunicărilor şi rezultatelor procedurii sunt nejustificate.

Prin adresa nr. 165/09.01.2019, înregistrată la Consiliu sub nr. 1037/10.01.2019, SC ... SRL formulează concluzii scrise în care reiterează că oferta financiara declarată câştigătoare, corespunzătoare preţului de 11.03 lei/ora, este, în mod cert, inacceptabilă şi neconformă, nu are fundamentare economică şi are un preţ neobişnuit de scăzut.

Analiza tarifului de 11,03 lei/ora, fără TVA, prin raportare la prevederile art. 51 din Legea 98/2016, evidenţiază faptul că la o astfel de ofertă financiară sunt încălcate de către angajator obligaţiile relevante din domeniile mediului, social şi al relaţiilor de muncă.

Conform Anexei privind determinarea tarifului orar pe perioada 01.01.2019- 31.12.2019 şi Notei de justificare a tarifului depuse de Integra Guard SRL, se constată următoarele:

A) În ceea ce priveşte calcularea sporului pentru ore suplimentare, prezentată de Integra Guard SRL, aceasta este nelegală deoarece:

Deşi explică faptul că sunt pe post 4 agenţi x 167,333 ore/lună (norma minimă de lucru) =669,33 ore/lună; 730 ore/post (media lunară) – 669,33 ore/lună (norma minimă de lucra efectuată de către cei 4 agenţi) = 60,67 ore suplimentare, se observă că ... SRL a luat în calcul şi a justificat doar sporul de 75% din salariul de bază, nu plata salariului de bază, plus sporul de 75% din salariul de bază, aşa cum este corect.

Faţă de această situaţie, este cert că au fost încălcate flagrant prevederile art. 123 (1) din Codul Muncii deoarece ... SRL nu a luat în calcul plata salariului pentru cele 60,67 ore suplimentare ci numai sporul pentru aceste ore.

Calcul corect este următorul:

(60,67 ore suplimentare X 12,43 lei/ora) + (60,67 ore suplimentare x 12,43 lei/ora x 75%) = 754,13 + 565,60 = 1319,73 lei; 1319-73 : 730 ore/luna = 1,81 lei/ora/post faţă de cel luat în calcul de 0,77 lei/ora pe post.

B) În ceea ce priveşte calculul concediului de odihnă, contestatoarea menţionează următoarele:

- 160 ore x 15,83 lei/ora (12,43 + 1,04 + 0,04 + 0,51 + 1,81) = 2532,80 lei/an/agent

2532,80 lei/an/agent x 4 agenţi/post = 10131,20 lei/an/post

10131,20 : 8760 ore =1,16 lei/ora/post

C ) În ceea ce priveşte contribuţia asigurătorie pentru munca

2,25%;

=> 2.25% x 16.99 (12.43 + 1.04 + 0.04 + 0.51 + 1.81 +1,16) = 0.38 lei/ora/post.

Tarif calculat:

12.43 + 1.04 + 0.04 + 0.51 + 1.81 + 1.16 + 0.46 + 0.38 + 0.08 + 0.02 + 0.21 =18.14 lei/ora faţă de 17 lei/ora

18.14 lei/ora x 66340 ore = 1203407.6 - 396049.80 = 807357.80 : 66340 ore = 12,17 lei/ora, în condiţiile în care s-au respectat costurile formale privind cheltuieli indirecte, directe, profit.

Tariful ofertat, de 11,03 lei/ora este deci cu 1,14 lei/ora mai mic faţă de cel corect calculat, cu respectarea prevederilor legale din Codul Muncii.

D) În ceea ce priveşte Convenţia nr. 73/10.10.2018, încheiată cu AMOFM Bucureşti, aceasta este pentru 38 şomeri.

Conform Dispoziţiei nr. 73 privind stabilirea drepturilor prevăzute de art. 85 din Legea 76/2002, începând cu data de 10.10.2018 pe o perioadă de 12 luni, societatea ... SRL va primi suma de 1.026.000 lei, nu suma de 3.483.000 lei, suma trecută în justificare.

Din suma de 1.026.000 lei se scad lunile aferente anului 2018, şi anume:

a. 10.10.2018 - 31.10.2018 - 59478 lei

(2250/23 zile lucratoare x 16 zile lucrate X 38 sal.)

b. 01.11.2018 - 30.11.2018 - 38 sal. X 2250 lei/sal. = 85500 lei/lună;

c. 01.12.2018 - 31.12.2018 - 38 sal. X 2250 lei/sal. = 85500 lei/luna.

59.478 + 85.500 + 85.500 = 230.478 lei

1.026.000 -230.478 = 795.522 lei pentru anul 2019.

Această sumă poate fi obţinută dacă toţi cei 38 salariaţi lucrează minimum program normal, nu se îmbolnăvesc, deci nu prezintă concediu medical, nu lipsesc nemotivat şi nu încetează activitatea.

De asemenea, nu s-a făcut nicio dovadă că toţi cei 38 salariaţi mai sunt şi în prezent salariaţi ai societăţii ... SRL, pentru ca societatea să beneficieze de subvenţie, faţă de faptul că majoritatea au fost angajaţi la începutul anului 2018, respectiv în lunile februarie şi martie.

Tot în ceea ce priveşte cei 38 de salariaţi, faţă de faptul că aceştia au contracte mai vechi de 9 - 10 luni, este evident faptul că aceştia au fost angajaţi pentru alte obiective şi nu pentru obiectivele care fac obiectul acestui contract.

Având in vedere motivele expuse, contestatoarea apreciază că oferta financiară ... SRL corespunzătoare preţului de 11,03 lei/ora este inacceptabilă şi neconformă.

Analizând documentele depuse la dosarul cauzei, Consiliul constată următoarele:

..., în calitate de autoritate contractantă, a organizat procedura privind atribuirea acordului-cadru cu 3 ofertanți având ca obiect „Servicii de pază şi protecţie”, prin procedură simplificată proprie, valoarea estimată a procedurii fiind de 3.334.050 lei, criteriul de atribuire fiind cel mai bun raport calitate-preț, factorii și subfactorii de evaluare fiind menționați mai sus, respectiv paginile 5-6 din prezenta.

Ulterior atribuirii acordului cadru, autoritatea contractantă a comunicat celor 3 ofertanți câștigători invitația de participare nr. 2220/11.12.2018, pentru atribuirea contractului subsecvent prin reofertare, fiind depuse oferte din partea tuturor ofertanților, respectiv SC ...SRL, SC ... SRL și SC ... SRL, iar potrivit raportului de evaluare nr. 2278/DAA/18.12.2018, a fost declarată câștigătoare oferta SC ... SRL, cu un tarif orar de 11,02 lei/ora de pază, SC ... SRL fiind clasată pe locul doi, cu un tarif de 14,40 lei, iar SC ... SRL s-a clasat pe locul al treilea, cu un tarif orar de 14,45 lei.

În urma comunicării rezultatului procedurii, a formulat contestație SC ... SRL, arătând că tariful ofertat de SC ... SRL este neobișnuit de scăzut, iar autoritatea contractantă era obligată să verifice respectarea dispozițiilor legale în materia dreptului muncii în stabilirea tarifului. În replică, autoritatea contractantă arată că societatea câștigătoare a justificat tariful prin prezentarea convenției nr. 73/10.10.2018 încheiată cu AOFM București, utilizând în justificarea tarifului, doar o fracție din suma provenită din respectiva convenție.

După depunerea contestației, a fost depusă la Consiliu dovada constituirii cauțiunii în valoare de 35.000 lei, respectiv recipisa cu numărul 205145929/1, emisă de CEC Bank, Sucursala Pantelimon, de consemnare a sumei respective la dispoziția Consiliului, respectându-se, astfel, dispozițiile art. 61¹ din Legea nr. 101/2016.

Cauţiunea constituită se va restitui, la cerere, nu mai devreme de 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii, în temeiul art. $61^1$ alin. (5) și (6) din Legea nr. 101/2016.

În urma studierii dosarului achiziției, contestatoarea a depus concluzii, arătând punctual o eroare de calcul din desfășurătorul depus de ofertanta câștigătoare, respectiv neplata orelor suplimentare declarate de ea însăși, fiind evidențiat în calculul depus doar sporul pentru ore suplimentare.

În ceea ce priveşte calcularea sporului pentru ore suplimentare, prezentată de ... SRL, contestatoarea arată următoarele: deşi ofertanta câștigătoare explică faptul că sunt pe post 4 agenţi x 167,333 ore/luna (norma minimă de lucru) =669.33 ore/luna; 730 ore/post (media lunară) – 669,33 ore/luna (norma minimă de lucra efectuată de către cei 4 agenţi) = 60,67 ore suplimentare, se observă că Integra Guard SRL a luat în calcul şi a justificat **doar sporul de 75% din salariul de bază, nu plata salariului de bază, plus sporul de 75% din salariul de bază, aşa cum este corect,** calcul corect fiind următorul:

(60,67 ore suplimentare X 12,43 lei/ora) + (60,67 ore suplimentare x 12,43 lei/ora x 75%) = 754,13 + 565,60 = 1319,73 lei; 1319-73 : 730 ore/luna = 1,81 lei/ora/post faţă de cel luat în calcul de 0,77 lei/ora pe post, la care se adaugă calculul concediului de odihnă și contribuţia asigurătorie pentru muncă:

Concediu de odihnă- 160 ore x 15,83 lei/ora (12,43 + 1,04 + 0,04 + 0,51 + 1,81) = 2532,80 lei/an/agent

2532,80 lei/an/agent x 4 agenţi/post = 10131,20 lei/an/post

10131,20 : 8760 ore =1,16 lei/ora/post

Contribuţia asigurătorie pentru muncă 2.25%;

=> 2,25% x 16,99 (12,43 + 1,04 + 0,04 + 0,51 + 1,81 +1,16) = 0,38 lei/ora/post.

Tarif calculat:

12,43 + 1,04 + 0,04 + 0,51 + 1,81 + 1,16 + 0,46 + 0,38 + 0,08 + 0,02 + 0,21 =18,14 lei/ora faţă de 17 lei/ora

18,14 lei/ora x 66340 ore = 1203407,6 – 396049,80 = 807357,80 : 66340 ore = 12,17 lei/ora, în condiţiile în care s-au respectat costurile formale privind cheltuieli indirecte, directe, profit.

Contestatoarea concluzionează că tariful ofertat, de 11,03 lei/ora este deci cu 1,14 lei/ora mai mic faţă de cel corect calculat, cu respectarea prevederilor legale din Codul Muncii.

Verificând calculul întocmit de contestatoare, Consiliul reține că el preia datele din nota justificativă a ofertantei câștigătoare. Contestatoarea a surprins întocmai eroarea de calcul din oferta câștigătoare, în calculul tarifului nefiind menționate și orele suplimentare, respectiv 15,16 ore/lună/agent la un post de pază permanent (60,67 ore suplimentare/post, împărțit la 4 agenți de pază/post). Prin urmare, ofertanta câștigătoare a introdus în calculul său de la pagina 2 din propunerea financiară doar norma legală de ore de 167,333 ore/lună, potrivit HG nr. 937/2018, nu și costul celor 15,16 ore declarate de ea însăși, respectiv 15,16 x 12,43 lei/oră=188,43 lei, sumă care odată introdusă în calcul, schimbă inclusiv suma aferentă contribuției asigurătorii

pentru muncă și a concediului de odihnă. Prin urmare, tariful declarat de ofertanta câștigătoare apare ca fiind unul neobișnuit de scăzut, în condițiile în care aceasta a prevăzut doar sporul pentru muncă suplimentară, nu și munca suplimentară însăși. Astfel, deși cele declarate de ofertanta câștigătoare respectă dispozițiile referitoare la salariul minim pe economie, calculul nu este unul coerent, în condițiile în care nu respectă propriile sale date prevăzute la pag. 4 și 5 din propunerea financiară, introducând în calculul de la pagina 2 a propunerii financiare doar sporul de ore suplimentare aferent unui agent, nu și orele suplimentare în sine, aspect ce transformă oferta sa într-una cu un preț neobișnuit de scăzut. Neplata orelor suplimentare reprezintă o încălcare a dispozițiilor art. 123 din codul muncii, care prevede următoarele:

,,(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 muncă 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''.

Din normele respective rezultă că se plătește atât salariul aferent orelor suplimentare, cât și sporul, în cazul în care s-ar plăti doar sporul, salariatul fiind păgubit.

În consecinţă, luând în considerare cele mai sus menţionate, în temeiul art. 26 alin. (2) din Legea nr. 101/2016, Consiliul va admite contestaţia formulată de SC ... SRL, în contradictoriu cu ... și va dispune anularea raportului de evaluare nr. 2278/DAA/18.12.2018 și a comunicărilor rezultatului evaluării, precum și reevaluarea ofertei depuse de SC ... SRL, cu respectarea celor dispuse în prezenta.

Pentru aceste motive,
în baza legii şi a mijloacelor de probă aflate la dosar,

**CONSILIUL DECIDE:**

În temeiul art. 26 alin. (2) din Legea nr. 101/2016, admite contestaţia formulată de SC ... SRL, în contradictoriu cu ... și dispune anularea raportului de evaluare nr. 2278/DAA/18.12.2018 și a comunicărilor rezultatului evaluării, precum și reevaluarea ofertei depuse de SC ... SRL, cu respectarea celor dispuse în prezenta, în termen de minimum 15 zile lucrătoare de la comunicarea prezentei.

Prezenta decizie este obligatorie pentru părţile cauzei, în conformitate cu dispoziţiile art. 28 alin. (1) din Legea nr. 101/2016.

Împotriva prezentei decizii se poate formula plângere în termen de 10 zile lucrătoare de la comunicare.

**...**

Redactată în 4 (patru) exemplare, conţine 10 (zece) pagini.