CONSILIUL NAŢIONAL DE SOLUŢIONARE A CONTESTAŢIILOR

Str. Stavropoleos nr. 6, sector 3, Bucureşti, cod poştal 030084, România
Tel: +4 021.310.46.41 Fax: +4 021.890.07.45 şi +4 021.310.46.42 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. 5094/18.05.2018, înregistrată la Consiliul Naţional de Soluţionare a Contestaţiilor cu nr. 19975/18.05.2018, formulată de către ..., cu sediul ..., înmatriculată la Registrul Comerţului sub nr. ..., având CIF RO ..., reprezentată legal prin administrator ..., împotriva rezultatului procedurii, emis de către ..., cu sediul în ..., în calitate de autoritate contractantă, în cadrul procedurii de licitație deschisă, organizată în vederea atribuirii contractului de achiziţie publică de servicii, având ca obiect „Servicii de pază – ...”, se solicită anularea rezultatului procedurii de achiziție și remedierea în tot a deciziei în sensul anulării adreselor înregistrate sub nr. 11248/09.05.2018 și nr. 11320/15.05.2018 și anulării în tot a rezultatului procedurii, anularea rezultatului procedurii conform adresei nr. 11339/17.05.2018, a raportului de atribuire și a actelor subsecvente acestuia, ca fiind netemeinice și nelegale, reluarea procedurii și reevaluarea ofertei contestatorului în cadrul procedurii de achiziţie în conformitate cu respectarea cerinţelor imperative și criteriului de atribuire prevăzute în documentaţia de atribuire, desemnarea ofertantului câștigător în raport de cerinţele și criteriile documentaţiei de atribuire precum și în conformitate cu legislaţia aplicabilă în materie de achiziţii și legislaţia muncii.

Procedura de soluţionare în faţa Consiliului s-a desfăşurat în scris.

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

Consiliul a fost legal sesizat şi este competent, potrivit dispoziţiilor art. 12 alin. (1) din Legea nr. 101/2016, să soluţioneze contestaţia de faţă, prin care ofertantul ... critică rezultatul procedurii de atribuire, emis de către ... în cadrul procedurii de achiziţie publică menţionată în partea introductivă, învederând în motivare următoarele :

În fapt, contestatorul arată că, prin adresa nr. 11248/09.05.2018, autoritatea contractantă a comunicat faptul că oferta sa a fost declarată inacceptabilă.

Împotriva acestui rezultat, ... a înaintat în termen legal notificare prealabilă, prin adresa nr. 5044/11.05.2018. Ca urmare, în data de 16.05.2018, autoritatea contractantă a transmis prin e-mail răpuns la notificarea prealabilă, prin care aduce la cunoștință faptul că respinge notificarea și nu va adopta măsuri de remediere, prin adresa nr. 11320 datată 15.05.2018.

Contestatorul învederează că, la data de 17.05.2018 i-a fost transmisă comunicarea nr. 11339/17.04.2018, prin care era înștiințat că oferta sa a fost declarată inacceptabilă, și ca urmare respinsă, iar motivele se regăsesc în adresa nr. 11248/09.05.2018, oferta desemnată câștigătoarea fiind a ..., cu o propunere financiară de 122.631,61 lei, prin raportare la nmărul de ore de 8.760/12 luni propus prin documentaţia de atribuire, rezultând un tarif orar de 13,99 lei/oră fără TVA.

... precizează că tariful orar ofertat este de 12,86 lei/oră fără TVA, compensând anumite cheltuieli și contribuții în baza ajutorului primit de la stat, conform prevederilor art. 210 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 98/2016, respectiv din subvenţii încheiate în baza art. 85 din Legea nr. 76/2002 actualizată, și pentru care a depus documente doveditoare a acestor sume.

Contestatorul consideră decizia autorității contractante netemeinică și nelegală întrucât o astfel de decizie nu poate fi întemeiată atâta timp cât autoritatea contractantă, în răspunsul său la notificarea prealabilă, se rezumă la afirmaţii nefondate și cu trimitere la adresa cu nr. 11248/09.05.2018, fără o prealabilă verificare a celor menționate în respectiva adresă, cât și a celor învederate în notificare, dar totodată fără o verificare a respectării legalității acestora în raport de documentele depuse în cadrul ofertei, respectiv caietul de sarcini și formularele anexă.

Referitor la sporul sărbătorilor legale invocat de către autoitatea contractantă în adresa nr. 11248/09.05.2018, ... precizează că aceasta își motiveaza decizia astfel: *„în oricare din cele două cazuri, angajatorul are aceleaşi costuri deoarece este vorba de un post de pază permanent. Astfel, la momentul în care se acordă zile libere de o altă persoană care trebuie să fie plătită conform Codului muncii, astfel că se plătesc două persoane pentru acelaşi timp de lucru.”*

Contestatorul arată că autoritatea contractantă invoca în acest sens prevederile Codului muncii, fără a lua în considerare că în acelaşi act normativ (de ea însăși invocat), ca drepturi ale angajatului sunt prevăzute și dreptul la concediul de odihnă, zile libere plătite (naştere, deces, căsătorie), precum și dreptul la repaus și concediu medical.

... consideră această motivare nefondată, nelegală și neteminică, atâta timp cât un angajat al unei societăți, indiferent că respectiva societate este cu capital privat sau nu, beneflciază și de concediu de odihnă, concediu medical și zile libere plătite, angajat care este în mod firesc înlocuit/suplinit de un alt angajat cu aceeaşi pregătire profesională, pe durata acestei perioade, cu precădere în instituțiile în care programul este unul cu caracter permanent (24/24 ore, 7 zile din 7), până la încetarea cauzelor care au determinat respectivele situații.

Contestatorul precizează că a învederat faptul că dispune de personal distinct pentru astfel de activități, cât și a celor de natură neprevăzută, astfel încât să asigure continuitatea la obiective și deopotrivă să respecte legislaţia muncii, nefiind plătite pentru acelaşi timp de lucru două persoane. Astfel de angajaţi sunt la dispoziţia unității, așa cum a precizat numai pentru astfel de situații, având în vedere faptul că este societate privată și își stabilește propria strategie în ce priveşte resursele umane, atâta timp cât respectă legislaţia muncii.

... învederează că, din criticile autorității contractante se înțelege faptul că activitatea sa ca și societate prestatoare ar fi complet întreruptă sau imposibil de realizat, în cazurile neprevăzute antemenționate, dar și implicit prin raportare la acordarea de zile libere pentru sărbători legale, conform Codului muncii și precizează că, în accepţiunea autorității contractante, personalului propriu al contestatorului i s-ar interzice din partea autorității contractante astfel de drepturi legale, mai mult decât atat, ar interzice chiar angajatorului, respectarea art. 142 alin. (1) din Codul muncii, interpretându-l după propriile reguli și formule de calcul.

Contestatorul arată că prevederile art. 142 alin. (1) din Codul muncii nu precizează expres sau limitativ, modul cum angajatorul înțelege să acorde acest timp liber sau cum își organizează resursele de personal atâta timp cât se respectă cadrul legislativ. Din experienţa practică, există certitudinea că un agent de pază nu poate să presteze activitatea toate zilele de sărbători legale și, mai mult, sunt zile de sărbători legale în care un agent efectuează numai 7 ore din ziua de sărbători legale (intervalul orar 0-7 a.m.). Odată cu întocmirea graficelor de prestări servicii, pentru a nu crea un dezechilibru major între angajați în privinţa salarizării și a zilelor libere, se urmăreşte programarea acestora în așa fel încât fiecare să beneficieze și de zilele libere și de spor de sărbători legale.

... învederează că criticile prin care i se reproșează faptul că autoritatea contractantă s-a rezumat la un buget limitativ nu pot fi întemeiate, deoarece în cuprinsul documentaţiei de atribuire, aceasta nu prevede o ajustare a preţului pe întreaga perioadă (conform prevederilor secţiunii II.4.1 din fișa de date) nici în cazul unor modificări legislative, având în vedere că acest contract se încheie pe o perioadă de 12 luni, bugetul autorității contractante fiind ferm, pentru toată durata contractului de 12 luni, și limitat la suma estimată în cadrul documentaţiei.

Contestatorul subliniază că autoritatea contractantă a emis un formular propriu prin care a făcut propriul calcul și, mai mult, ulterior a

impus neacordarea de zile libere în conformitate cu prevederile art. 142 alin. (1) din Codul muncii, condiție pe care o consideră restrictiva și un abuz din partea acesteia, cu consecința declarării inacceptabilă a ofertei și respingerii acesteia.

... precizează că, dacă ar utiliza formula de calcul a autorității contractante, pentru un nr. de 24 de ore/zi pentru 21 de zile de concediu „diferența de 16 ore nu se acordă", așa cum lasă să se înțeleagă autoritatea contractantă, ar rezulta 24 ore x 21 zile = 504 ore/agent pentru 21 se zile lucrătoare, respectiv 480 de ore/agent pentru 20 de zile de concediu și învederează că, prin documentaţia de atribuire, respectiv Anexa 1 a Caietului de sarcini, autoritatea contractantă a stabilit un număr de 730 ore lunar pentru o perioadă integrală la o medie de 30,5 zile calendaristice, la program de 24 ore/24 și 7 zile din 7, respectiv 8.760 ore/12 luni perioadă contractuală.

Contestatorul subliniază că aceste ore sunt prestate de către toți agenţii și nu de unul singur. Prin urmare, însăși autoritatea contractantă s-a raportat la norma republicană de 166,666 ore prestare lunar de către un angajat și nu la 504 sau 480 ore, așa cum eronat solicită a se calcula orele pentru concediu de odihnă. De asemenea, în caietul de sarcini, in cadrul formularului prestabilit și impus de autoritatea contractantă, aceasta se raportează la un număr de 166,666 ore/lunar, și implicit la salariul brut de 1.900 lei. Or, calculul aplicat de autoritatea contractantă referitor la concediul de odihnă pentru 24 de ore x 21 zile (24 ore x 20 zile), motivând că acesta este programul de lucru, vine în contradicţie cu legislaţia naţională în materie de muncă și, implicit, cu propria sa documentație de atribuire, concediul de odihnă acordându-se pe zile lucrătoare și nu calendaristice.

... precizează că, astfel cum a prezentat atât în formularul de anexă și a exemplificat cu sume concrete în clarificări, salariul anual brut cu sporuri = 109.462,80 lei.

Astfel, 109.462,80 lei : 365 de zile = 299,89 lei

299,89 lei : 24 ore/zi = 12,4957 lei/oră,

iar faptul că s-a raportat la o formulă recunoscută și agreată, redusă a calculului, dar corectă, deopotrivă la cele 8 ore/zi / x 21 zile de concediu ca zile lucrătoare, nu este eronat, întrucât în anexa impusă a formularului de ofertă, spaţiul era limitat pentru formula extinsă și a procedat la cea de-a doua formulă, al cărui rezultat este acelaşi ca și în cazul formulei extinse.

Contestatorul arată că a prezentat în detaliu formula de calcul extinsă și folosită, conform prevederilor de art. 150 alin. (2) din Codul muncii, formulă din care reies aceleaşi sume și care, de asemenea, are la bază salariul pe ultimele 3 luni, plecând de la o medie de 21 de zile lucrătoare/lună, pentru că în cazul acesta trebuie să se respecte numărul lunar de ore al angajatului.

Astfel, pentru o medie de 21 de zile lucrătoare în ultimele 3 luni anterior plecării în concediu, din calculele privind tariful pe oră rezultă valoarea de 12,4957 lei/oră (cu sporuri incluse).

12,4957 lei/oră x 24 ore/zi = 299,896 lei/zi

299,896 lei/zi x 7 zile (o medie de 7 ture, cât lucrează un agent într-o lună) = 2.099,272 lei.

Considerând o medie de 21 de zile lucrătoare pentru ultimele 3 luni, precum și faptul că agentul a avut un salariu mediu de 2.099,272 lei/lună rezultă:

2.099,272 lei x 3 luni (anterior plecării în concediu) = 6.297,816 lei.

Suma de 6.297,816 lei se împarte la nr. de zile a celor 3 luni cumulate (respectiv 21 zile lucrătoare ca medie x 3 = 63 zile).

6.297,816 lei : 63 zile = 99,965 lei/zi, care reprezintă media pe zi a celor 3 luni anterior plecării în concediu, respectiv un program de zile lucrătoare conform prevederilor legale de 8h/zi, pentru a nu se depăși norma de lucru prevăzută de lege.

Contestatorul subliniază că, procedând astfel la înmulțirea tarifului/zi rezultat ca urmare a calculului conform art. 150 alin. (2) din Codul muncii cu nr. de zile de concediu, prin raportare la cele 21 de zile ca medie, rezultă:

99,965 lei/zi x 21 de zile = 2.099,272 lei, aceeaşi sumă inserată în formularul anexă la ofertă și după formula restrânsă:

21 zile x 8h/zi x 12,4957 lei/oră cu spor = 2.099,27 lei.

... învederează că, indiferent de formula de calcul, zilele de concediu se raportează la 8 ore/zi, ca zile lucrătoare, și nu la 24 ore/zi, iar conform susţinerilor autorității contractante, media lunară prestată de un agent ar fi de 504 ore sau 480 de ore lunar, și nu ca medie de lucru conform prevederilor legale.

Contestatorul arată că, în intocmirea calculului său eronat, autoritatea contractantă nu a ținut cont nici de faptul că există situații în care un angajat poate avea în cele 3 luni anterior plecării în concediu, mai multe zile de concediu medical, iar în cazul în care situația care a impus acordarea concediului medical nu este o urgență, acest concediu va fi plătit cu cca. 80% din salariu, situație pe care autoritatea contractantă nu a prevăzut-o, și acest concediu medical fiind plătit tot la numărul de ore prevăzut de norma republicană, respectiv 8 ore/zi.

... precizează că, prin răspunsul la notificare nu numai ca nu i se prezintă motive legale de respingere, dar se persistă în motivare pentru calculul propriu al autotității contractante, motivat prin adresa nr. 11248/09.05.2018, adresă la care se și raportează (respectiv, faptul că nu s-au luat în calcul și cele 16 ore/zi de concediu), deși s-a exemplificat modul legal de calcul al concediului de odihnă prin cele două formule agreate.

Contestatorul precizează că a utilizat acest calcul frecvent și în cadrul altor licitații care au fost deja adjudicate, aceasta fiind prima procedură în care i se solicită ca la concediul de odihna să ia în considerare o normă de lucru de 24 de ore x 20 zile de concediu, contrară legii. Astfel cum solicită

autoritatea contractantă, respectiv aplicarea numărului de ore la zilele de concediu, și nu conform Codului muncii, ar rezulta o normă de lucru lunară de 480 de ore sau 504 ore, iar documentaţia de atribuire s-a raportat la norma de lucru legală, de 166,666 ore/lunar/angajat.

... învederează că autoritatea contractantă neagă propriile documente ale achiziţiei în ceea ce priveşte numărul de ore licitat, formularele proprii și contrazice prevederile legale în materie de legislaţia muncii, și, prin urmare, respingerea ofertei în baza acestor motivări nu poate fi decât una nelegală și netemeinică, drept pentru care solicită admiterea contestației așa cum a fost formulată și motivată.

În drept, ... invocă Legea nr. 101/2016, Legea nr. 98/2016, H.G. nr. 395/2016, Codul muncii și toate actele normative enunțate în cuprinsul contestației.

Prin adresa nr. 11438/25.05.2018, înregistrată la C.N.S.C. cu nr. 21130/29.05.2018, ... a transmis „Întâmpinare” la contestația depusă de ..., prin care solicită respingerea acesteia ca neîntemeiată, pentru următoarele motive:

Autoritatea contractantă precizează că a respectat toate prevederile legale cu privire la evaluarea ofertelor depuse în cadrul procedurii privind atribuirea contractului în cauză. Anterior respingerii ofertei, operatorului economic i s-au solicitat clarificări în ceea ce priveşte justificarea modului de calcul pentru „Sporul de sărbători legale”, având în vedere faptul că acesta acordă acest spor doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent. Totodată, i s-au solicitat clarificări privind justificarea modului de calcul pentru „Concediul de odihnă”, având în vedere acelaşi aspect, respectiv faptul că operatorul economic acordă concediu doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent.

Se precizează că operatorul economic a transmis clarificări, însă raportându-se tot la 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul asigurat este de 24 ore, un serviciu permanent, iar în urma analizării acestora, oferta operatorului economic ... a fost declarată necâștigătoare, pentru următoarele motive:

... a răspuns prin adresa nr. 5011/07.05.2018, înregistrată la ... sub nr. 3414/08.05.2018, dar nu a justificat tariful orar ofertat şi implicit preţul ofertei, astfel:

1. La justificarea pentru Spor sărbători legale (conform art. 142 din Codul Muncii), unde acordă acest spor doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent, specifică faptul că va acorda timp liber corespunzător. Autoritatea contractantă invocă prevederile art. 142 din Codul Muncii și precizează că, în oricare dintre 2 cazuri, angajatorul (respectiv ...) are aceleaşi costuri deoarece este vorba de un post de pază permanent. Astfel, la momentul în care se acordă compensarea cu timp liber, acest post

trebuie acoperit de o altă persoană, care trebuie să fie plătită conform Codului Muncii, astfel se plătesc 2 persoane pentru acelaşi timp de lucru.

2. La justificarea pentru Concediu de odihnă (conform art. 150 din Codul Muncii), unde acordă concediu doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent, ofertantul a depus un calcul doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care, pentru diferenţa de 16 ore nu se acordă obligaţia în conformitate cu prevederile art. 150 din Codul Muncii. Prin urmare, nu se respectă prevederile legale privind acordarea concediului de odihnă plătit minim obligatoriu, conform Codului Muncii.

Autoritatea contractantă învederează că motivele expuse pe larg în contestaţia formulată de către ... sunt similare celor enumerate în adresa prin care acesta răspunde clarificărilor suplimentare solicitate de ..., astfel neavând nici o noutate care să justifice de ce tariful la care se raportează operatorul economic este cel pentru 8 ore/zi, deşi serviciul este unul permanent, de 24 ore, aşa cum a fost precizat in procedură. Comisia de evaluare nu putea să facă abstracţie de faptul că, la justificarea pentru Spor sărbători legale (conform art. 142 din Codul Muncii), unde acordă acest spor doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent, specifică faptul că va acorda timp liber corespunzător, și la justificarea pentru Concediu de odihnă (conform art. 150 din Codul Muncii), unde acordă concediu doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi, respectiv un serviciu permanent, ofertantul depune un calcul doar pentru 8 ore /zi, în condiţiile în care pentru diferenţa de 16 ore nu se acordă obligaţia în conformitate cu art. 150 din Codul Muncii. Prin urmare, nu se respectă prevederile legale privind acordarea concediului de odihnă plătit minim obligatoriu, conform Codului Muncii.

Având în vedere motivele arătate, autoritatea contractantă solicită respingerea contestaţiei ca neîntemeiată, cu consecinţa menţinerii Raportului procedurii şi a adreselor de comunicare a rezultatului procedurii.

În ceea ce priveşte capătul de cerere privind rezultatul procedurii, respectiv solicitarea de anulare a raportului procedurii de atribuire şi anularea adresei de comunicare a rezultatului procedurii de atribuire cu nr. 11339/17.05.2018, autoritatea contractantă solicită respingerea acesteia ca inadmisibilă, având în vedere faptul că nu au fost parcurse etapele procedurale în conformitate cu prevederile art. 6 din Legea nr. 101/2016.

Prin adresa nr. 5169/29.05.2018, înregistrată la C.N.S.C. cu nr. 21232/29.05.2018, ... a transmis „Concluzii scrise” prin care solicită admiterea contestației așa cum a fost formulată și motivată, pentru următoarele motive:

Contestatorul învederează că autoritatea contractantă, prin întâmpinarea formulată, nu face decât să se rezume la simple afirmaţii privind sporul de sărbători legale, cât și numărul de ore în ceea ce priveşte concediul de odihnă, în conformitate cu propriul său calcul, dar fără a prezenta în acest sens o motivare *„in concreto”*, a cerinţei invocate,

respectiv prin precizarea actului normativ cu modul de calcul în privinţa concediului de odihnă, precum și a bazei legale care ar dipune în mod imperativ calculul solicitat de autoritatea contractantă (în speţă 24 h/zi x 20 de zile lucrătoare). De asemenea, nu precizează și nici nu exemplifică cu baza legală, unde anume se regăsește o interdicție, respectiv aceea că, unei societăți private i se interzice acordarea de timp liber personalului care prestează ore în sărbători legale și nici nu motivează cum aceasta ar înțelege acordarea de timp liber conform art. 142 alin. (1) din Codul muncii.

Se precizează că menţinerea aceluiaşi punct de vedere se face de către autoritatea contractantă fără o minimă verificare a respectării legalității legislaţiei aplicabilă la nivel naţional, actualizată, în privinţa relaţiilor de muncă.

Referitor la apărarile invocate de autoritatea contractantă pentru sporul sărbătorilor legale, contestatorul precizează că motivarea că s-ar plăti două persoane pentru acelaşi timp de lucru este nefondată întrucât aceeaşi situație este și la acordarea concediului de odihnă a unui angajat sau a zilelor plătite pentru diferite evenimente familiale (căsătorie, deces, etc.). Deși autoritatea contractantă invocă în continuare prevederile art. 142 din Codului muncii, ignoră totodată prevederile aceluiaşi act normativ în privinţa tuturor drepturilor angajatului referitor la concediul de odihnă, zile libere plătite (naştere, deces, căsătorie), precum și dreptul la repaus, în privinţa cărora nu motivează cum s-ar putea suplini, în accepţiunea sa, personalul în astfel de situații.

Contestatorul consideră aceste apărări nefondate, nelegale și neteminice din partea autorității contractante, atâta timp cât un angajat al unei societăți, indiferent că respectiva societate este cu capital privat sau nu, beneficiază conform legislaţiei în materie de muncă și de concediu de odihnă, concediu medical și zile libere plătite, angajat care este în mod firesc înlocuit/suplinit de un alt angajat cu aceiaşi pregătire profesională, pe durata acestei perioade, cu precădere în instituțiile în care programul este unul cu caracter permanent (24/24 ore, 7 zile din 7), până la încetarea cauzelor care au determinat respectivele situații, neputându-se afirma că sunt plătite pentru acelaşi timp de lucru, două persoane.

... reiterează argumentația din cuprinsul contestației cu privire la faptul că dispune de personal distinct pentru astfel de activități, cât și a celor de natură neprevăzută, astfel încât să asigure continuitatea la obiective și deopotrivă să respecte legislaţia muncii, nefiind plătite pentru acelaşi timp de lucru două persoane, iar autoritatea contractantă impune gestionarea politicii de resurse umane la nivel de societate, fără a invoca în acest sens actul normativ, baza legală care ar justifica în mod concret, pretențiile sale.

Contestatorul subliniază că, din apărările autorității contractante nu reiese justificarea legală, concretă, cum înțelege suplinirea acestor situații reale, practic a drepturilor conferite de lege unui salariat.

Se precizează că autoritatea contractantă nu poate detalia și motiva în concret apărările privind modalitatea prin care aceasta înțelege că se poate suplini un angajat în aceste situații, contestatorul solicitând ca autoritatea contractantă să pună la dispoziţia Consiliului modalitatea legală prin care, în situațiile enumerate mai sus, se poate asigura serviciul de permanență fără ca angajatul să poata fi înlocuit/suplinit, în așa fel încât să se repecte legislaţia în vigoare în materie de muncă, per ansamblu (normă de lucru, timp de repaus, concediu odihnă, zile libere plătite etc.).

Referitor la apărările și motivele invocate în nerespectarea prevederilor Codului muncii în privinţa concediului de odihnă plătit, contestatorul consideră că acestea sunt nefondate și netemeninice, precizând că zilele de concediu se negociază prin contractul de muncă, respectiv 21 zile negociate, numărul de 20 de zile fiind minim, conform Codului muncii.

... învederează că apărările autorității contractante se rezumă într-un mod eronat, nelegal, la efectuarea propriului calcul în raport cu prevederile legale în materie de muncă și precizează că autoritatea contractantă, atunci cand reproșează faptul că, la stabilirea concediului de odihnă, s-a aplicat o formulă restrânsă, și nu s-a calculat ca și zile de concediu, durata de 24 de ore x 20 zile de concediu, conform propriului formular, aceasta se află în eroare din următoarele considerente:

Comisia de evaluare era obligată să țină seama de prevederile legiuitorului în ceea ce priveşte calculul sumei pentru concediu de odihnă, prevederi imperative, așa cum acestea sunt inserate în cuprinsul art. 150 din Codul muncii.

Contestatorul reia calculul dn cuprinsul contestației, arătând că însăși autoritatea contractantă s-a raportat la norma de lucru republicană de 166,666 ore prestare lunar de către un angajat, și nu la 504 sau 480 ore, așa cum eronat solicită a se calcula orele pentru concediul de odihnă.

... reia argumentația din cuprinsul contestației și invocă prevederile art. 150 alin (1) din Codul muncii, precizând că, în apărarea sa, autoritatea contractantă nu prezintă niciun mod de calcul și nici nu precizează actul normativ care ar da dreptul la acest modul de calcul impus de aceasta, si nu conform legii.

Contestatorul solicită ca autoritatea contractanta să pună la dispoziţie și să prezinte formula/modul de calcul al orelor prestate lunar de către un angajat conform motivării sale, pentru 24 ore ca timp de lucru calculat lunar pentru 21 de zile concediu de odihnă, numărul de ore lunar rezultate ca normă de lucru în urma acestui calcul, precum și indicarea structurii actului normativ după care a efectuat acest calcul și modalitatea legală de plată.

... concluzionează că, din apărările autorității contractante rezultă că aceasta își neagă propriile documente ale achiziţiei în ceea ce priveşte numărul de 8.760 de ore licitat pentru 12 luni de contract, formularele proprii și contrazice prevederile legale în materie de legislaţia muncii, și,

prin urmare, respingerea ofertei sale în baza acestor motivări este nelegală și netemeinică.

Urmare celor antemenționate, contestatorul solicită respingerea apărărilor formulate de autoritatea contractantă și admiterea contestației așa cum a fost formulată și motivată.

În drept, ... invocă Legea nr. 101/2016, Legea nr. 98/2016, H.G. nr. 395/2016, Codul muncii și toate actele normative enunțate în cuprinsul contestației.

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

În calitate de autoritate contractantă, ... a inițiat o procedură de licitație deschisă, organizată în vederea atribuirii contractului de achiziţie publică de servicii, având ca obiect „Servicii de pază – ...”, cod CPV 79713000-5 – Servicii de pază (Rev. 2), prin publicarea în S.E.A.P. a anunțului de participare nr. ...

În anunțul de participare şi în documentația de atribuire, criteriul de atribuire menționat a fost „preţul cel mai scăzut”, iar valoarea estimată a contractului de servicii este de 142.592 lei, fără T.V.A.

Potrivit actului nr. 11248/09.05.2018, achizitoarea a comunicat ofertantului ... motivul care a stat la baza deciziei de respingere a ofertei depuse, respectiv:

„Prin prezenta vă facem cunoscut faptul că în urma evaluării propunerilor financiare, aferente procedurii de atribuire a pentru Contract servicii de pază, cod CPV: 79713000, anunţ de participare la licitaţie deschisă nr. ..., oferta dvs. a fost declarată inacceptabilă având următoarea motivare:

... răspunde prin adresa nr. 5011/07.05.2018 înregistrată la ... sub nr. 3414/08.05.2018, dar nu justifică tariful orar ofertat şi implicit preţul ofertei astfel:

1. La justificarea pentru Spor sărbători legale (conf. Art. 142 din Codul Muncii) unde acordă acest spor doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent, specifică faptul că va acorda timp corespunzător.

Codul Muncii art. 142 spune astfel: „(1) Salariaţilor care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 și se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30.

(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.”

În oricare din cele 2 cazuri angajatorul (respectiv în cazul nostru ofertantul ...) are aceleaşi costuri deoarece este vorba de un post de pază permanent. Astfel la momentul în care se acordă compensarea cu timp liber acest post trebuie acoperit de o altă persoană care trebuie să fie

plătită conform Codului Muncii, astfel se plătesc 2 persoane pentru acelaşi timp de lucru.

2. La justificarea pentru Concediu de odihnă (conf. Art. 150 din Codul Muncii) unde acordă concediu doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent, ofertantul depune un calcul doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care pentru diferenţa de 16 ore nu se acordă obligaţia în conformitate cu Art. 150 din Codul Muncii. Prin urmare nu se respectă prevederile legale privind acordarea concediului de odihnă plătit minim obligatoriu conform Codului Muncii.

Având în vedere faptul că nu se justifică preţul neobişnuit de scăzut în raport cu serviciile ce urmează a le presta, raportat la obligaţiile legale în vigoare, oferta depusă de către ... este inacceptabilă în conformitate cu prevederile art. 137, alin. 2, lit. g din O.U.G. 395/2016.

Procedura de atribuire va trece în faza următoare de evaluare."

Ulterior, prin adresa nr. 11339/17.05.2018, autoritatea contractantă a comunicat următoarele:

„Prin prezenta vă facem cunoscut faptul că în urma evaluării ofertelor depuse la procedura de atribuire pentru Contract servicii de pază, cod CPV: 79713000, anunţ de participare la licitaţie deschisă nr. ..., oferta dvs. a fost declarată inacceptabilă, iar motivele au fost transmise prin adresa nr. 11248/09.08.2018.

Oferta desemnată câştigătoare a fost cea depusă de ..., corespunzătoare din punct de vedere al cerinţelor documentaţiei de atribuire şi cu propunerea financiară de 122.631,61 lei."

În urma luării la cunoștință despre rezultatul procedurii, ... s-a plâns autorității de nelegalitatea acestuia, prin Notificarea prealabilă nr. 5044/11.05.2018, la care autoritatea contractantă a răspuns în sensul că nu urmează să adopte măsuri de remediere, menținând rezultatul procedurii transmis anterior. Primind acest răspuns, ... a reacționat prin formularea contestației supusă analizei.

Analizând criticile formulate de autoarea contestației, Consiliul constată că acestea vizează modul în care membrii comisiei de evaluare au analizat și evaluat oferta depusă de acesta. Astfel, sunt avute în vedere aspecte legate de nelegalitatea motivelor invocate de achizitoarea în referire la sporul pentru sărbători legale și concediul de odihnă.

În replică la cele reclamate de societatea contestatoare, autoritatea contractantă menționează că, anterior respingerii ofertei operatorului economic in cauza a solicitat clarificări in ceea ce priveşte justificarea modului de calcul pentru *„Sporul de sărbători legale, avand in vedere faptul ca acesta acorda acest spor doar pentru 8 ore/zi, in condiţiile in care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24ore/zi, respectiv un serviciu permanent și pentru Concediul de odihna",* la care operatorul economic a transmis răspuns, însa s-a raportat tot la 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul asigurat este de 24 ore, respectiv un serviciu permanent.

Preliminar analizării aspectelor sesizate de reclamantă, este de remarcat că documentația de atribuire, alcătuită din fișa de date, caietul de sarcini și anexele, formularele necesare și modelul contractului de servicii, nu a fost contestată cu succes de niciun operator economic, drept pentru care toate prevederile ei și-au consolidat forța obligatorie atât pentru autoritatea contractantă, cât mai ales pentru operatorii economici participanți la procedura de atribuire, inclusiv pentru autoarea contestației. La acest moment nu pot fi emise pretenții sau critici vizavi de prevederile documentației de atribuire, întrucât ar fi vădit tardive, raportat la termenul prescris de Legea nr. 101/2016.

În concluzie, documentaţia acceptată implicit de toate societăţile ofertante le impunea să îi urmeze cu stricteţe prescripţiile, sens în care dispune şi art. 123 din Hotărărea nr. 395/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, respectiv ofertanţii au obligaţia de a elabora oferta în conformitate cu prevederile din documentaţia de atribuire. Prin depunerea ofertelor la procedură, se presupune că ofertanţii şi-au însuşit documentaţia de atribuire fără rezerve, ceea ce înseamnă că nu li se poate scuza nicio abatere de la prescripţiile ei, opozabile în cel mai mic detaliu (relevantă în acest sens este decizia nr. 1555 din 6 martie 2012 a Curţii de Apel Craiova, Secţia de contencios administrativ şi fiscal). Astfel cum un contract constituie legea părţilor, şi documentaţia de atribuire, întovărăşită de clarificările postate în SEAP, are aceeaşi valoare pentru părţi, iar niciuna dintre ele nu îi poate ignora sau nesocoti clauzele.

În aceeași direcție, Curtea de Apel Iași, Secția de contencios administrativ și fiscal, a reținut în decizia nr. 2204 din 21 septembrie 2012 că cerințele riguroase în materie de achiziții publice presupun întocmirea documentelor necesare în conformitate cu prevederile documentației de atribuire, cunoscut fiind faptul că garantarea corectitudinii procedurii achizițiilor publice poate justifica respingerea ofertei pentru orice fel de încălcare a dispozițiilor legale în materie, care ar putea fi considerată de ofertant mai puțin importantă. Raportat la obiectivul general constând în prevenirea și sancționarea încălcării dispozițiilor legale în materia procedurilor de achiziție publică, nu i se poate reproșa autorității contractante că a analizat ofertele participanților la procedură în raport de cerințele minime de participare necontestate, sancționând neîndeplinirea acestora.

În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că autoritatea adjudecătoare trebuie să interpreteze criteriile în același fel pe parcursul întregii proceduri. Principiul egalității de tratament presupune ca toți participanții la o procedură de atribuire să beneficieze de aplicarea acelorași condiții impuse de autoritate, astfel încât să se garanteze că este înlăturat orice risc de favoritism și de arbitrar din partea autorității.

Principiile egalității de tratament și transparenței, care au drept semnificație în special faptul că ofertanții trebuie să se afle pe o poziție de

egalitate atât în momentul în care își pregătesc ofertele, cât și în momentul în care acestea sunt evaluate de către autoritatea contractantă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2001, SIAC Construction, C-19/00, pct. 34, și Hotărârea din 4 decembrie 2003, EVN și Wienstrom, C-448/01, pct. 47), constituie într-adevăr, temeiul directivelor privind procedurile de atribuire a contractelor de achiziții publice (Hotărârea Universale-Bau și alții, C-470/99, pct. 91, și Hotărârea din 19 iunie 2003, GAT, C-315/01, pct. 73), iar obligația autorităților contractante de a asigura respectarea acestora corespunde chiar esenței acestor directive (în acest sens sunt Hotărârea din 17 septembrie 2002, Concordia Bus Finland, C-513/99, pct. 81, și Hotărârea din 3 martie 2005, Fabricom, C-21/03 și C-34/03, pct. 26).

Depășind această introducere de subliniere a importanței respectării întru totul a regulilor impuse de autoritatea contractantă în documentația de atribuire, asupra aspectelor sesizate de reclamantă, Consiliul reține următoarele aspecte:

Obiectul serviciilor care fac obiectul procedurii de atribuire constau în servicii de paza a bunurilor si valorilor- paza patrimoniu public, apartinand ... asa cum este prevăzut in caietul de sarcini.

În cadrul caietului de sarcini achizitoarea a specificat următoarele:

”In scopul asigurarii pazei si securitatii obiectivelor, sunt necesare urmatoarele posturi:

...- 1 post paza, 24 din 24 ore.

Postul nr.1:

- *fix, de luni pana vineri intre orele 07.00 -17.00;*
- *mobil, de luni pana vineri intre orele 17.00 - 07.00 si de vineri de la ora 17.00 pana luni ora 07.00.*

Postul este situat la intrarea în obiectiv, acoperit cu un agent de securitate care asigura paza la camera de armament si arhiva de la demisolul obiectivului, birourile de la demisol, parter, etajul I si parcul auto situat în curtea obiectivului.

Dispozitivul de paza este acoperit de un număr de 4 agenţi de securitate care efectueaza serviciul in post fix/mobil in ture de 24 ore, cate unu pe tura.

Agentul de securitate este echipat cu uniforma de serviciu aprobata si are in dotare urmatoarele mijloace:

- *de autoaparare: tomfa, spray iritant-lacrimogen;*
- *de comunicaţii: telefon mobil in permanenta si telefon fix in afara orelor de program.”*

În cadrul fișei de date a achiziției, la pct. IV.4.2) *Modul de prezentare a propunerii financiare,* autoritatea contractantă a menționat următoarele:

”Se vor prezenta urmatoarele documente:

- Formularul de oferta.

- Anexa la forumularul de oferta privind calcularea pretului.”

Modul de calcul al tarifului servicii de pază pe oră a fost prevăzut în cadrul Anexei la formularul de ofertă, pus la dispoziția ofertanților, odată cu publicarea anunțului de participare, respectiv:

”ANEXA FORMULAR DE OFERTĂ

SPECIFICAŢII	specificaţii	valoare
Salar brut lunar	1900lei/166.666	
Salariul anual brut fara sporuri	24 ore/zi x 365 zile/an x 11.4 lei/ora	
Spor de noapte - 25%	8 ore/noapte x 365 zile /an x11.4 lei/ora x 25%	
Spor sărb. lega. -100 % (14 zile)	14 zile/an x **24 ore/zi** x 11.4 lei/ora	
Concediu de odihna	20z*__24h__*12.819 lei/ora (total drepturi cu caracter perman.)	
Total brut cu sporuri		
Contrib. asiguratorie pt. munca	2.25 %	
Total cheltuieli salariale		
Cheltuieli echipament		
Cheltuieli indirecte		
Cotă profit		
Total		

Calcul tarif servicii paza pe ora =.....lei/365 zile/24 ore/zi =.....lei/ora.”

Pe parcursul derulării procesului de evaluare, membrii comisiei au solicitat clarificări în referire la aspectele care au stat la baza deciziei de respingere a ofertei depuse de societatea contestatoare.

Astfel cu actul nr. 11158/04.05.2018, autoritatea contractantă a solicitat autoarei contestației următoarele clarificări:

”(...)

1. Vă solicităm să ne transmiteţi justificarea modului de calcul pentru Sporul de sărbători legale, având în vedere faptul că dvs. acordaţi acest spor doar pentru 8ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent.
2. Vă solicităm să ne transmiteţi justificarea modului de calcul pentru Concediul de odihnă, având în vedere faptul că dvs. acordaţi concediu doar pentru 8ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent.

(...).”

.... a răspuns clarificării adresate cu actul nr. 5011/07.05.2018, act înregstrat la autoritatea contractantă sub nr. 3414/08.05.2018, funizând următorul răspuns:

”1. La modul de calcul privind sărbătorile legale am luat in calcul nr. de ore, raportat la norma republicana de ore, si salariul de baza, tinind cont totodata si de Codul muncii care prevede compensarea salariaţilor care lucreaza in zile de sarbatoare legala unde activitatea nu poate fi oprita din cauza procesului de producţie, numai daca nu exista posibilitatea ca aceştia sa

fie compensaţi cu timp liber corespunzător in termen de 30 de zile, ei vor fi recompensaţi prin aplicarea sporului de 100% la salariul de baza. Insa daca salariatului i-a fost acordata zi libera plătită pentru ziua lucrata in zi de sarbatoare legala (nu liber conform programului normal de lucru) munca in zi de sarbatoare legala nu se va compensa cu sporul de 100%.

Faptul ca in funcţie de zilele lucratoare ale fiecărei luni, valoarea sporului poate sa varieze pentru aceleaşi ore, si in scopul realizarii unui echilibru, am procedat la formula de calcul agreata prin care se stabileste o durata medie a lunii, respectiv, de 8 h/zi.

2. Referitor la modul de caicul pentru concediul de odihna, precizam ca, potrivit art. 145 alin. (1) din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizaţiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevăzute in contractul individual de munca.

La stabilirea modului de calcul am luat in considerare nr. de ore conform normei republicane plecând de la salariu minim brut (1900:166,66=11,40 lei/ora) prin urmare suma pentru salariul de baza cu sporuri,raportat la nr. de zile de concediu anua l(365 zile) si imparindu-l la nr. de ore lucrate zilnic (24 ore) rezultând rezultatu-l inmultind-o cu cele 8 ore/zi si sporul /ora rezultat cusporuri, astfel:

Salariul lunar brut de încadrare=1900 lei:166,66ore=11,4o lei/oră, conform calculului din formularul anexă la ofertă rezultă următoarele sume:

Suma salariu anual brut fără sporuri=99864,00 lei
Suma spor de noapte 25% =8322,00 lei
Suma sărbători legale =1276.80 lei.
Salariu anual brut cu sporuri =109462,80 lei
Astfel 109462,80 lei: 365 de zile=299,89 leiŞ24 ore/zi=12,4975 lei/oră
Nr. zile concediu legal/365 zile=21 zilex8h/zix12,49 lei=2099,27 lei."

Răspunsul formulat de S.C. ... S.R.L transmis cu actul nr. 5011/07.05.2018 a fost analizat de către comisia de evaluare în cadrul ședinței din data de 09.05.2018, în cuprinsul Procesului-verbal de evaluare, înregistrat cu nr. 11247/09.05.2018, fiind consemnate următoarele aspecte:

1. La justificarea pentru Spor sărbători legale (conf. Art. 142 din Codul Muncii) unde acordă acest spor doar pentru 8 ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent, specifică faptul că v-a acorda timp liber corespunzător.

Codul Muncii art. 142 spune astfel: "(1) Salariaţilor care lucreaza in unitatile prevăzute la art. 140, precum si la locurile de munca prevăzute la art. 141 li se asigura compensarea cu timp liber corespunzător in urmatoarele 30 de zile. (2) In cazul in care, din motive justificate, nu se acorda zile libere, salariaţii beneficiaza, prestata in zilele de sarbatoare legala, de un spor la salariul de baza ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzător muncii prestate in programul normal de lucru".

În oricare din cele 2 cazuri angajatorul, are aceeleași cosuri deoarece este vorba d eun post de pază peranent. Astfel că momentul în care de acordă compensarea cu timp liber acest post trebuie acoperit de o altă persoană care trebuie să fie plătită conform Codului Muncii, astfel se plătesc 2 persoane pentru acelaşi timp de lucru.

2. La justificarea pentru Concediu de odihnă (conf. Art. 150 din Codul Muncii) unde acordă concediu doar pentru 8ore/zi, în condiţiile în care serviciul ce trebuie asigurat este unul de 24 ore/zi respectiv un serviciu permanent, ofertantul depune un calcul doar pentru 8 ore /zi, în condiţiile în care pentru diferenţa de 16 ore nu se acordă obligaţia în conformitate cu Art. 150 din Codul Muncii. Prin urmare nu se respectă prevederile legale privind acordarea concediului de odihnă plătit minim obligatoriu conform Codului Muncii.

Având în vedere faptul că nu se justifică preţul neobişnuit de scăzut în raport cu serviciile ce urmează a le presta, raportat la obligaţiile legale în vigoare, oferta depusă de către S.C. SG PI SECURITY FORCE SRL este inacceptabilă în conformitate cu prevederile art. 137, alin.2, lit.g din OUG 395/2016."

Raționamentul conturat de autoarea contestației în favoarea faptului că în mod corect a elaborat oferta *"iar autoritatea contractanta prin întâmpinarea formulata nu face decât sa se rezume la simple afirmaţii privind sporul de sărbători legale cat si nr. de ore in ceea ce priveşte*

concediul de odihna, in conformitate cu propriul sau calcul, dar fara a prezenta in acest sens o motivare in concreto, a cerinţei invocate (...)” nu este judicios în cauză și nu va fi reținut de Consiliu în soluționare din considerentele prezentate în continuare.

Așa cum a fost mai sus reținut autoritatea contractantă a pus la dispoziția operatorilor economici formularul de ofertă care a avut anexat modul de calcul al tarifului servicii paza pe oră.

În aceste condiții ofertanții trebuiau să elaboreze oferta, luând în considerare modul de calcul efectuat de achizitoare și care și-a căpătat forța obligatorie prin necontestare.

Consiliul constată că la acest moment, respectiv comunicarea rezultatului procedurii de atribuire, legalitatea privind modul de calcul al tarifului pentru servicii de pază stabilit de achizitoare, nu mai poate face obiectul analizei Consiliului, atâta vreme cât modul de calcul prevăzut de autoritatea contractantă în cadrul anexei la formularul de ofertă nu a făcut obiectul niciunei clarificări sau contestații vizavi de pretinsa nelegalitate a acestui mod de calcul.

Neutilizarea formulei de calcul din cadrul anexei la formularul de ofertă, respectiv întocmirea deficitară a ofertei este imputabilă societății care a prezentat-o, iar nu autorității contractante, a cărei obligație era de a controla respectarea întocmai de către ofertanți a prescripțiilor documentației. Comisia de evaluare are obligația de a verifica modul de îndeplinire a tuturor cerințelor, astfel cum au fost prevăzute în documentația de atribuire, de către fiecare ofertant în parte.

Petenta nu poate invoca propria culpă, constând în lipsa de diligenţă manifestată pe parcursul derulării procedurii de atribuire. Nimic nu a oprit societatea contestatoare dacă aprecia că modul de calcul prevăzut de achizitoare în cadrul anexei la formularul de ofertă nu respectă dispozițiile cuprinse în legislația aplicabilă sau dacă considera că autoritatea contractantă a inclus cerinţe contradictorii sau nelegale, trebuia să o clarifice sau să o conteste înainte de expirarea termenului legal.

Or, cu luarea în considerare a tuturor aspetelor reținute anterior, prin raportarea la răspunsurile furnizate de acesta la solicitările de clarificare adresate, Consiliul constată că sunt incidente dispozițiile art. 134 alin. (5) din H.G. nr. 395/2016, vizavi de neconcludența răspunsurilor.

De numeroase ori, instanțele de judecată au subliniat importanța respectării de către ofertanți a regulilor prestabilite în documentațiile de atribuire, relevante fiind următoarele:

- deciziile nr. 2427 din 30 septembrie 2015 și nr. 881 din 26 mai 2016 (particularitățile procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică impun o rigoare deosebită atât din partea autorităților contractante, cât și din partea operatorilor economici interesați să participe la respectivele proceduri, aceștia trebuind să manifeste o diligență sporită, pentru a preveni respingerea ofertei), Curtea de Apel Ploiești, Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal;

- decizia nr. 691 din 13 iunie 2016 (Instanța nu poate ignora disciplina căreia trebuie să i se supună operatorii economici interesați în procedura de atribuire, care trebuie să dea dovadă de diligență maximă din moment ce autoritatea contractantă trebuie să se abțină de la orice act prin care poate crea apariția unui avantaj pentru unul dintre ofertanți. Altfel spus, din moment ce toți participanții au acces la documentație și toți trebuie să respecte aceleași condiții de participare, orice derogare ar încălca principiul tratamentului egal, încurajând, totodată, neglijența sau conducând la decizii administrative arbitrare), Curtea de Apel Suceava, Secția de contencios administrativ și fiscal.

Similar, Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VIII-a contencios administrativ şi fiscal, în decizia civilă nr. 3274 din 24 septembrie 2012, a statuat că, în materia achiziţiilor publice, operatorii economici trebuie să manifeste o diligenţă sporită în privinţa cerinţelor legale şi a celor cuprinse în documentaţia de atribuire, astfel că, în condiţiile în care nu au uzat de dreptul de a contesta anumite cerinţe precizate în cuprinsul documentaţiei de atribuire, au acceptat să se supună rigorilor acestora. Și decizia civilă nr. 1095 din 26 aprilie 2010 a aceleiaşi instanţe îşi are însemnătate în fundamentarea concluziei de mai sus – *„Curtea reţine că, în materia achiziţiilor publice, operatorii economici sunt datori, mai mult decât un simplu cetăţean diligent, să cunoască dispoziţiile legale incidente în formele în vigoare la data exercitării drepturilor procesuale, necunoaşterea legii nefiind un motiv pentru eludarea acesteia.”*

Pe de altă parte, prin acceptarea conduitei contestatoarei s-ar înfrânge principiul tratamentului egal între ofertanți, întrucât din examinarea documentelor aflate în copie la dosarul cauzei, ceilalți participanți la procedura de achiziție au fost diligenți și au elaborat oferta potrivit modului de calcul din cadrul anexei la formularul de ofertă pus la dispoziție de achizitoare.

Astfel fiind, Consiliul determină că în mod legal autoritatea contractantă a respins oferta depusă de ..., neexistând motive pentru infirmarea acestei măsuri, pentru anularea actului de comunicare prin care a fost adus la cunoștință acesteia respingerea ofertei.

În temeiul art. 26 alin. (6) din Legea nr. 101/2016, Consiliul va respinge, ca nefondată, contestația formulată de ..., în contradictoriu cu ...

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

CONSILIUL DECIDE:

Respinge ca nefondată contestaţia formulată de către ..., cu sediul în ..., în contradictoriu cu ..., cu sediul în ....

Prezenta decizie este obligatorie pentru părţi.

Împotriva ei se poate formula plângere, în termen de zece zile de la comunicare.

PREŞEDINTE,	MEMBRU,	MEMBRU,
...	...	...