

În conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) și ale art. 27 alin. (1) 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. 1836/C9/1955

Data: 01.09.2022

Prin contestația înregistrată la Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor cu nr. 39596/09.08.2022, ...privind procedura de licitație deschisă, organizată în vederea atribuirii contractului având ca obiect *Servicii de pază și intervenție pentru obiectivele Spitalului Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei" Constanța*, cod CPV 79713000-5-Servicii de pază, (Rev. 2), de ... în calitate de autoritate contractantă, a solicitat anularea adresei autorității contractante nr. 41567/29.07.2022; anularea deciziei autorității contractante de respingere a ofertei sale; anularea raportului procedurii; obligarea autorității contractante la reanalizarea ofertei acesteia și la reluarea procedurii cu emiterea unui nou rezultat al acesteia.

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

Consiliul a fost legal sesizat și este competent, potrivit dispozițiilor art. 12 alin. (1) din Legea nr. 101/2016, să soluționeze contestația de față, prin care ...L solicită cele menționate în partea introductivă a deciziei.

Astfel, contestatoarea prezintă situația de fapt, precizând că oferta sa a fost respinsă, deoarece *nu asigură respectarea reglementărilor obligatorii referitoare la condițiile specifice de muncă și de protecție a muncii, atunci când această cerință este precizată de către autoritatea contractantă și s-a solicitat operatorilor economici să indice în cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au ținut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului social și al relațiilor de muncă, nu satisface în mod corespunzător cerințele caietului de sarcini.*

În acest sens, consideră că decizia autorității contractante este eronată, având în vedere următoarele:

Cu privire la mențiunea că *Nu au fost transmise dovezi privind respectarea reglementărilor privind salarizarea muncii pentru cei 4*

angajați cu normă care figurau la data de 11.07.2022 cu salarii lunare brute de 2.300 și 2.301 lei.

Contestatoarea consideră că abordarea comisiei de evaluare este una abuzivă și care vine în totală și evidentă contradicție cu principiile tratamentului egal și al nediscriminării consacrate de art. 2 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 98/2016; deși alăturat răspunsului la solicitarea de clarificări a fost înaintat un extras Revisal pentru cei 4 angajați, s-a solicitat prezentarea de "dovezi privind respectarea reglementărilor privind salarizarea muncii" pentru cei 4 angajați în condițiile în care, pe de o parte, - conform *Dovedirea raportului contractual dintre personalul de pază si ofertant se va face prin contract individual de muncă (copie conform cu originalul), contract colectiv de muncă (copie conform cu originalul), extras REVISAL (s.n.) sau Declarații de angajament (model formular 7).*

Conform art. 3.4.1 lit. hhh) din caietul de sarcini - *ofertanții trebuie să fie capabili să demonstreze în mod clar că eventualele contracte colective și legea națională privind munca sunt respectate. Acest lucru trebuie demonstrat prin existența în zona vizată a unui sediu secundar declarat și autorizat pentru organizarea activității și coordonarea personalului (certificat constatator de la Oficiul Registrului Comerțului) sau că angajații sunt din această zonă (extras REVISAL).*

Pe de altă parte, prezentarea de astfel de *dovezi privind respectare reglementărilor privind salarizarea muncii* nu este impusă și celorlalți ofertanți participanți la procedură.

În conținutul adresei nr. 40314 21.07.2022 nu se face niciun fel de vorbire cu privire la obligația de a transmite *dovezi privind respectarea reglementărilor privind salarizarea muncii*, iar, prin adresa nr. 41567/29.07.2022 i se reproșează că *Nu au fost transmise dovezi privind respectarea reglementărilor privind salarizarea muncii...*

În ceea ce privește faptul că s-ar fi constatat niște presupuse și imaginare pseudo-încălcări ale HG nr. 1071/2021 aceste aprecieri ale comisiei de evaluare denotă, în accepțiunea sa, o evidentă rea credință, dar și o vădită, rea voință.

Cei 4 angajați la care se face trimitere de către autoritatea contractantă pot fi lesne identificați în anexa la Decizia nr. 414/15.12.2021, astfel: la poziție nr. 227 (.), la poziția nr. 181 (.on), la poziția nr. 340 (.) și la poziția nr. 80 (. Mai mult, pentru a îndepărta orice fel de dubiu cu privire la respectarea de legislației muncii, în perioada ianuarie - iunie 2022, conform statelor de plată întocmite, dar și semnate de fiecare dintre cei 4 angajați, salariile brute fiind în sumă de 2.550 lei lună.

Un alt treilea aspect, privește faptul că s-ar fi constatat încălcări ale HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

Și aceste mențiuni, la rândul lor, sunt de natură a scoate în evidență reaua-credință și reaua-voință a comisiei de evaluare. Susține

aceasta, deoarece, pe de o parte, HG nr. 905/2017 nu instituie nicidecum în sarcina angajatorilor obligații cu privire la salarizarea muncii și, cu atât mai puțin, cu privire la drepturile salariale ale angajaților și, pe de altă parte, faptul că netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d) - h) din actul normativ, în termenele prevăzute la art. 4 alin. (2) și (3), constituie o simplă contravenție care se sancționează cu o la fel de simplă amendă contravențională al cărui quantum este cuprins între 5.000 lei și 8.000 lei.

Evocarea dispozițiilor art. 13 alin. (3) din H.G. 905/2017 făcută de autoritatea contractantă este una cel puțin nefericită, acestea negăsindu-și aplicabilitatea în cauză, dat fiind faptul că fac trimitere expresă la alineatul 2 al aceluiași articol (Prin excepție de la prevederile art. 4 alin. 3, orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. h care se produce de la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei hotărâri și până la data de 31 martie 2018 se transmite până la 31 martie 2018). În același timp, în măsura în care autoritățile competente, urmare sesizării transmise de către autoritatea contractantă (fila 3, paragraf final adresă nr. 41567/ 29.07.2022) vor identifica îndeplinirea cumulativă a condițiilor de existență ale unei răspunderi contravenționale, ... își asumă și va suporta consecințele pecuniare ale unei asemenea răspunderi, fără însă ca aceasta să fie de natură a atrage după sine concluzia că ne-am face vinovați de vreo încălcare a "reglementărilor privind salarizarea muncii". Într-o cu totul altă ordine de idei, la această dată, văzând prevederile art. 13 alin. (1) din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (Aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale se prescrie în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei), astfel își produce pe deplin efectele prin raportare, pe de o parte, la dispozițiile art. 4 alin. (3) teza I din HG nr. 905/2017 și, pe de altă parte, la data de la care și-au produs efectele modificările aduse) celor 4 contracte individuale de muncă (01.01.2022).

Contestatoarea invocă prevederile art. 3.4.1 lit. r) din caietul de sarcini, art. 12.2 lit. r) din Proiectul contractului de prestări servicii, și faptul că nu s-a avut în vedere alocarea în mod expres a unui șef de obiectiv cu prezență permanentă (24/24, 7/7 zile) și, pe de altă parte, faptul că același șef de obiectiv efectuează verificările precizate în caietul de sarcini/contractul de prestări servicii zilnic, o dată pe fiecare tură. Ori, văzând categoriile de posturi de pază ce fac obiectul procedurii reiese:

- pentru postul de 8 ore/zi (în zilele lucrătoare), verificarea de către șeful de obiectiv se face o singură dată/zi;
- pentru postul de 12 ore/zi (în zilele calendaristice), verificarea de către șeful de obiectiv se face o singură dată/zi;
- pentru postul de 24 ore/zi (în zilele calendaristice), verificarea de către șeful de obiectiv se face o singură dată/zi în condițiile în care agenții vor desfășura activitatea în program de 24 ore lucrate/72 ore libere, sau de 2 ori/zi în condițiile în care vor desfășura activitatea în

program de 12 ore lucrate/24 ore libere/48 ore libere după tura de noapte.

O singură persoană, nu poate nicidecum să asigure autorității servicii în program de 24/24 ore, 7/7 zile, pentru o perioadă de cel puțin 5 luni, pentru acoperirea unui astfel de program fiind necesare cel puțin 3 persoane/șefi de obiectiv.

Față de cele de mai sus, dacă susținerile autorității contractante ar fi în sensul că prin documentația de atribuire s-ar fi solicitat alocarea în mod expres a unui șef de obiectiv cu prezență permanentă (24/24, 7/7 zile) la obiectivele necesare, contestatoarea face referire la punctul de vedere al aceleiași autorități aferent dosarul Consiliului nr. 3275/2021.

Prin adresa înregistrată la Consiliu sub nr. 40097/11.08.2022, Spitalul ... a transmis punctul său de vedere asupra contestației, prin care solicită respingerea acesteia, ca nefondată.

Autoritatea contractantă prezintă pe scurt istoricul procedurii și arată că respingerea ofertei prin prisma curențelor ce vizează salariile celor 4 angajați modalitatea de respectare a reglementărilor obligatorii referitoare la condițiile specifice de muncă și de protecție a muncii, respectiv a obligațiilor din domeniul relațiilor de muncă.

Decizia de respingere a ofertei ... analizată exclusiv în baza înscrisurilor care au însoțit oferta societății, respectiv în baza înscrisurilor anexate răspunsului la solicitarea de clarificări.

Pentru prima dată, în fața Consiliului, contestatoarea opune decizia de modificare a salariului nr. 414/15.12.2021, prin intermediul căreia se majorează salariul de bază lunar brut de la 2.300 lei la 2.550 lei.

Se observă astfel neconcordanțe între conținutul deciziei și rapoartele per salariat depus de contestatoare, în sensul că, în "Rapoartele per salariat", depuse în cadrul ofertei, parte din angajați figurau cu salariu în valoare de 2.301 lei sau în valoare de 2.551 lei.

Date fiind aceste neconcordanțe, coroborat cu împrejurarea că un atare înscris nu a anexat ofertei ori răspunsului la solicitarea de clarificări, acesta pare a fi întocmit *pro causa*, motiv pentru care solicităm Consiliului a-l analiza inclusiv prin prisma celor sus semnalate.

În aceeași ordine de idei, nici statele de plată lunare nu fost anexate în justificarea salariului brut efectiv plătit angajaților relativ la care s-au semnalat deficiențele de valoare, fiind opuse abia în cadrul dosarului.

Ceea ce autoritatea contractantă avea să verifice, respectiv momentul la care aceste verificări se impuneau a fi făcute erau reprezentate de verificarea celor 4 salarii brute ca fiind egale sau mai mari cu salariul minim brut garantat în plată la nivel național, respectiv la momentul analizării ofertelor, 12.07.2022.

Or, potrivit înscrisurilor de la acel moment, la data de 11.07.2022, cei patru angajați indicați în cauză figurau cu salarii lunare brute în valoare de 2.300 sau 2.301 lei.

Documentația depusă la data limită de depunere a ofertelor indică împrejurarea că cei 4 salariați au fost încadrați sub nivelul salariului minim brut garantat în plată la nivel național, astfel cum s-a prevăzut prin art. 1 din HG nr. 1071/2021, articol nesocotit la momentul evaluării ofertelor.

În continuare, tot cu trimitere la nerespectarea reglementărilor obligatorii referitoare condițiile specifice de muncă și de protecție a muncii, respectiv a obligațiilor din domeniul relațiilor de muncă, se impun următoarele precizări:

În Caietul de sarcini, Secțiunea I Instrucțiuni pentru ofertanți, punctul V.I se indică în mod expres, faptul că autoritatea contractantă nu a limitat operatorii economici în a respecta anumite norme în materia muncii, astfel cum apreciază contestatoarea, ci a impus acestora a furniza o declarație în sensul că respectă toate regulile obligatorii referitoare relațiile de muncă, oferind chiar îndrumare către o autoritate și un site specializat/e în domeniul în cauză.

Nerespectarea prevederilor art. 1, art. 3 , art. 4 și art. 13 din HG nr. 905/2017 este subsumată și ea carențelor care au condus la respingerea ofertei contestatoarei.

Astfel cum rezultă și din cuprinsul motivării deciziei de respingere a ofertei, .. se caracterizează prin carențe prin modul de completare și transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, respectiv a valorii salariului de bază lunar brut, transmitere care, în caz de modificare se transmite în registru la în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării (art. 4 alin. (2) din HG nr. 905/2017).

La data la care au fost verificate ofertele, Registrul general de evidență salariaților anexat ofertei de ... prezenta deficiențe, în sensul că, deși salariul de bază lunar brut fusese modificat încă de la începutul anului 2022, societatea a rămas în pasivitate și nu a operat modificările în registru în termenul legal de 20 de zile lucrătoare, fiind scurs un interval de timp mai mare de jumătate de an de la momentul scadenței obligației.

Nerespectarea unei atare obligații, în acord cu prevederile art. 13 din HG nr. 905/2017 este sancționabilă și constituie contravenție, ceea ce conturează un motiv suplimentar pentru a se menține soluția potrivit căreia oferta contestatoarei nu respectă cerințe caietului de sarcini, respectiv nu asigură respectarea reglementărilor obligatorii referitoare la condițiile specifice de muncă și de protecție a muncii, respectiv a obligațiilor din domeniul relațiilor de muncă.

Cât despre valoarea relativ mică a amenzii contravenționale pe care contestatoarea arată că și-ar asuma-o fără nicio problemă, cuprinsă între 5.000 și 8.000 lei, autoritatea apreciază că valoarea acesteia nu este de natură a răsturna decizia autorității contractante ori de a „scuza” un ofertant prin prisma faptului că a nesocotit prevederi legale.

Raportele per salariat corectate, anexate răspunsului solicitarea de clarificări, nu sunt de natură a echivala cu operațiunea de corecție a erorilor în cadrul Registrul general de evidență a salariaților în acord cu prevederile art. 4 alin (6) din HG nr. 905/2017.

Raportele per salariat, astfel cum au fost emise la data de 11.07.2022, nu au avut proiecția corelativă în cadrul REVISAL, de natură a se aprecia că ofertantul respectă prevederile legale în materia dreptului muncii.

Cu privire la așa-numita acționare cu rea-credință și rea-voință a autorității contractante, respectiv cu privire la așa-zisa încălcare a principiilor tratamentului egal și al nediscriminării, solicită înlăturarea acestor critici și analiza lor prin raportare la comportamentul pro-activ al autorității, care a solicitat totuși clarificări contestatoarei și a adus la cunoștință aspecte privind neregulile de la nivelul Revisal.

Referitor la respingerea ofertei prin prisma curențelor ce vizează clarificarea tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv, respectiv de 1.784,25 lei/lună, arată că societatea contestatoare a invocat dosarul Consiliului nr. 3275/20221 și a punctului de vedere opus de autoritatea contractantă în acel dosar,. Se arată că, prin contestația ce a făcut obiectul acestuia, ce viza documentații de atribuire, printre altele, ... a solicitat completarea categoriilor de personal necesar pentru aducerea la îndeplinire a contractului de pază și protecție cu un post de șef de obiectiv și în egală măsură actualizarea (majorarea) valorii totale estimate a contractului, în sensul că cheltuiala cu acest post să fie reflectată în mod distinct, iar nu cuprinsă în cadrul cheltuielilor indirecte, astfel cum autoritatea contractantă a susținut prin punctul de vedere citat de contestatoare.

În mod corect, în măsura în care contestatoarea nu a indicat cât timp va fi alocat contractului de către șeful de obiectiv și nici modul de calcul al tarifului ofertat prin raportare la o atare prestație de doar câteva ore din cele 8/zi cu care șeful de obiectiv figurează în raportul per salariat, astfel încât să poată fi justificată proporția salarială de 1.784,25 lei/lună, autoritatea contractantă a apreciat că ofertanta nu poate face dovada îndeplinirii activității corelative prin raportare la numărul și locațiile obiectivelor.

În opinia acesteia, tariful ofertat pentru șeful de obiectiv este un artificiu prin care contestatoarea intenționa a-și reduce valoarea ofertată.

Autoritatea contractantă afirmă că principiile tratamentului egal și al nediscriminării nu au fost nesocotite, deoarece niciun alt ofertat nu a opus pentru șeful de obiectiv un tarif inferior salariului minim brut pe economie și, drept urmare, nu a fost necesar a se solicita clarificări în acest sens.

În final, autoritatea contractantă solicită respingerea contestației ca nefondată.

Documentele necesare soluționării cauzei au fost înregistrate la Consiliul sub nr. 40443/16.08.2022.

Prin adresa înregistrată la Consiliu sub nr. 40020/11.08.2022... transmis Note Scrise, în referire la susținerile autorității contractante.

... a transmis adresa înregistrată la Consiliu sub nr. 41005/17.08.2022, reprezentând Note scrise cu privire la susținerile autorității contractante expuse în concluziile scrise și prin care se invocă chestiuni suplimentare celor expuse în punctul de vedere transmis inițial.

Prin adresa înregistrată la Consiliu sub nr. 40998/18.08.2022, autoritatea contractantă a transmis Concluzii scrise prin care solicită respingerea ca nefondată a contestației.

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

.. organizat procedura proprie, în vederea atribuirii contractului de achiziție publică având ca obiect *Servicii de pază și intervenție pentru obiectivele* rin publicarea în SEAP a anunțului de publicitate nr. ADV 1283979/08.04.2022. Valoarea estimată a contractului de servicii este 2.664.481,63 lei, fără TVA, iar criteriul de atribuire aplicat este „cel mai bun raport calitate-preț”.

Nemulțumită de rezultatul procedurii de atribuire, . a înaintat contestația în analiză. Societatea a constituit cautiunea în sumă de 53.290,00 lei, conform prevederilor art. 61¹ alin. (1) lit. a) din Legea nr. 101/2016, fiind depusă la dosar recipisa de consemnare nr. 208281103/1 din 02.08.2022, eliberată de CEC Bank, Sucursala Constanța.

Trecând la analiza contestației, Consiliul constată că, prin adresa nr. 41567/29.07.2022, s-a adus la cunoștința operatorului economic decizia de respingere a ofertei sale, cu următoarea motivare:

In conformitate cu Procedura Operațională aprobată cu nr. P-7I-21, Rev.2:

> "Oferta este respinsa daca nu îndeplinește condițiile de formă aferente elaborarii si prezentării acesteia, precum si cerințele de calificare prevăzute in documentele achiziției, respectiv:

- nu asigura respectarea reglementarilor obligatorii referitoare la condițiile specifice de munca si de protecție a muncii, atunci cand aceasta cerința este precizata de către autoritatea contractanta si s-a solicitat operatorilor economici să indice in cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au tinut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului, social si al relațiilor de munca.

> "Oferta este considerata respinsa in urmatoarele situatii:

nu satisface in mod corespunzător cerințele caietului de sarcini;

Motivele încadrării în aceste situații:

Cu adresa nr. 40314/21.07.2022, s-au solicitat clarificari privind următoarele:

"Conform "Raport per salariat", emis la data de 11 iulie 2022, pentru următorii angajați cu norma întreaga, salariile de baza lunare brute sunt de 2.300, 2.301 lei:

.. agent de securitate

Conform legislației in vigoare, salariul minim brut pe economie este de 2.550 lei/lună.

Clarificați acest aspect, cu argumente in conformitate cu legislația aplicabila."

Prin răspunsul transmis, comunica urmatoarele:

"Dintr-o eroare de introducere a datelor din REVISAL nu s-au efectuat modificările în program la salariile de baza lunare brute pentru angajații precizați."

Au fost atașate următoarele:

Raport per salariat, din 21 iulie 2022 pentru . - agent securitate cu salariu de baza lunar brut de 2550 lei.

- Raport per salariat din 21 iulie 2022 . - agent securitate cu salariu de baza lunar brut de 2550 lei

Nu au fost transmise dovezi privind respectarea reglementarilor privind salarizarea muncii, pentru cei 4 angajați cu normă întreaga, care figurau la data de **11.07.2022** cu salarii lunare brute de de 2.300 și 2.301 lei. Conform documentelor depuse la data limită de depunere a ofertei aceștia au fost încadrați sub nivelul salariului minim brut pe țara garantat în plată, prevăzut la art. 1 din Hotărârea nr. 1071 din 4 octombrie 2021.

În cazul de față s-au constatat încălcări ale prevederilor următoarelor acte normative:

Hotărârea nr. 1.071 din 4 octombrie 2021

Articolul 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".

Hotărârea nr. 905 din 14 decembrie 2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

"Prezenta hotărâre stabilește metodologia de înființare a registrului general de evidență a salariaților, denumit în continuare registru, și de completare și transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, denumite în continuare date, de către următoarele categorii de angajatori:

a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent dacă au sau nu statutul de utilitate publică:

b) instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă."

Art. 3

(1) Registrul se întocmește în formă electronică.

(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date. fără a avea caracter limitativ:

(...)

h) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă:"

Art. 4

(1) transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin. (2), se face după cum urmează (...)

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării, excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Art. 13

(...)

(3) Constituie contravenție netransmiterea de către angajatori a modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) în termenul prevăzut la art. 13 alin. (2) și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei.

Cu adresa nr. 40314/21.07.2022, s-au solicitat clarificari privind urmatoarele:

"Conform "Raport per salariat" dl. ., declarat in oferta ca sef obiectiv, este încadrat cu norma întreaga 8/40 pe funcția de agent de securitate cod COR 541401 cu un salariu de baza lunar brut de 2551 lei.

Se solicita clarificarea tarifului ofertai pentru șeful de obiectiv, specificat in propunerea financiara - centralizatorul de preturi, respectiv 1.784,25 lei/luna."

Prin răspunsul la clarificari a fost comunicat faptul ca la stabilirea tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv au fost avute in vedere prevederile art. 3.4.1 din Caietul de sarcini si cele din art. 12.2 lit r) din proiectul de contract de prestări servicii.

"r) să verifice, zilnic, pe fiecare tură, prin șeful de obiectiv, urmatoarele:

- prezența personalului la toate posturile și să ia masuri de completare a personalului lipsă, în cazul in care se constată astfel de situații,
- starea fizică a personalului (oboseală, boală, stare de ebrietate, ele.),
- existența pe fiecare post de pază a documentelor care stabilesc modul de organizare și dotare a postului, modul de acțiune in diferite situații, listele cu personalul autoritatii contractante și ale Prestatorului care trebuie contactat in cazul producerii unui eveniment sau alte situații deosebite și numerele de telefon la care pot fi contactați,

- starea fizică a incintelor păzite, orice deteriorare a stării fizice a acestora va fi sesizată imediat personalul autorizat."

Nu a fost clarificat tariful ofertat pentru șeful de obiectiv, specificat in propunerea financiara

- centralizatorul de preturi, respectiv 1.784,25 lei/luna.

Nu au fost transmise informații privind modul de calcul al tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv. Având în vedere faptul că în conformitate cu Raportul per salariat transmis pentru un program de 8 ore pe zi acesta beneficiază de un salariu lunar brut de 2550 lei reiese ca va avea alocat un număr de ore pentru activitățile prevăzute in caietul de sarcini. Întrucât nu au fost transmise informații privind numărul de ore alocat pentru îndeplinirea activităților clin caietul de sarcini nu se face dovada îndeplinirii acestor activități având în vedere locațiile în care sunt poziționate posturile de pază (Constanța, Eforie Sud, Agigea, Palazu Mare, Năvodari, Băneasa).

Vă aducem la cunoștință faptul că, după transmiterea prezentei comunicări, vom aduce la cunoștința Inspectoratului Teritorial de Muncă faptele sesizate mai sus.

Analizând comunicarea rezultatului procedurii, se constată că motivele de respingere a ofertei vizează două aspecte: unul privind faptul că Nu au fost transmise dovezi privind respectarea reglementărilor privind salarizarea muncii, pentru cei 4 angajați cu normă întreaga, care figurau la data de **11.07.2022** cu salarii lunare brute de de 2.300 și 2.301 lei. Conform documentelor depuse la data limită de depunere a ofertei aceștia au fost încadrați sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevăzut la art, 1 din Hotararea nr. 1071 din 4 octombrie 2021.

In cazul de fața s-au constatat încălcări ale prevederilor urmatoarelor acte normative: Hotărârea nr. 1.071 din 4 octombrie 2021;

al doilea privind faptul că Nu a fost clarificat tariful ofertat pentru șeful de obiectiv, specificat in propunerea financiara, centralizatorul de preturi, respectiv 1.784,25 lei/luna.

Ca aspect preliminar, vizavi de cele invocate în partea introductivă a comunicării, respectiv că:

In conformitate cu Procedura Operațională aprobată cu nr. P-7I-21, Rev.2:

> "Oferta este respinsa daca nu îndeplinește condițiile de formă aferente elaborării și prezentării acesteia, precum și cerințele de calificare prevăzute în documentele achiziției, respectiv:

- **nu asigura respectarea reglementarilor obligatorii** referitoare la condițiile specifice de muncă și de protecție a muncii, atunci când această cerință este precizată de către autoritatea contractantă și s-a solicitat operatorilor economici să indice în cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au ținut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă.

> "Oferta este considerată respinsă în următoarele situații:

nu satisface în mod corespunzător cerințele caietului de sarcini.

este de reținut că, în procedura operațională (pag. 15/19), s-a prevăzut că oferta va fi respinsă dacă nu îndeplinește condițiile de formă aferente elaborării și prezentării acesteia, precum și cerințele de calificare prevăzute în documentele achiziției, respectiv: (...) a fost depusă de un ofertant care nu îndeplinește una sau mai multe dintre criteriile de calificare stabilite în documentația de atribuire.

Prin documentația de atribuire, Secțiunea I – Instrucțiuni pentru ofertanți, pag. 6, s-a solicitat prezentarea unei declarații în conformitate cu regulile obligatorii referitoare la condițiile privind respectarea condițiilor de mediu, sociale și cu privire la relațiile de muncă pe toată durata de îndeplinire a contractului, conform art. 51 alin. (2) din Legea nr. 98/2016 Formularul 9. Informațiile detaliate privind reglementările care sunt în vigoare la nivel național și se referă la condițiile de muncă și protecția muncii, securității și sănătății în muncă se pot obține de la Inspekția Muncii sau de pe site-ul <http://www.inspectmun.ro/legislație/legislație.html>.

Analizând propunerea tehnică a contestatoarei se constată că a fost depusă declarația pe proprie răspundere în discuție, astfel că nu se poate considera că cerința nu a fost îndeplinită.

Totodată, este de remarcat că declarație privește faptul că ofertantul a ținut cont **la elaborarea ofertei**, de toate obligațiile din domeniul relațiilor de muncă, declarația neavând vreo legătură că obligațiile operatorului economic față de alte instituții publice. Mai mult, respectarea obligațiilor privind relațiile de muncă trebuie să se realizeze **pe toată durata de îndeplinire a contractului**, nefiind în referire la întreaga activitate desfășurată de-a lungul timpului de operatorul economic.

Trecând de aceste aspecte preliminare și analizând primul motiv de respingere a ofertei, se poate observa că acesta a privit modul în care au fost prezentate rapoartele/salariat pentru 4 salariați menționați în comunicarea privind rezultatul procedurii și în adresa de clarificări nr. 40314/21.07.2022, respectiv: . - agent securitate. - agent de securitate; . - agent de securitate; . - agent de securitate, respectiv faptul că, în rapoartele din 11.07.2022, data limită pentru depunerea ofertelor, salariul de încadrare este specificat ca fiind 2300 sau 2301, în urma

răspunsurilor la clarificări fiind depuse rapoartele din 21.07.2022, în care este specificat salariul de 2550 lei.

Autoritatea contractată a invocat, între altele, nerespectarea art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2021 potrivit căruia:

(1) Transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin. (2), se face după cum urmează: (...)

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării, excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Așadar, se poate observa că achizitoarea a respins oferta contestatoarei pentru nerespectarea unei obligații legale pe care operatorul economic o are către o altă instituție, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, nerespectare pentru care s-a invocat sancționarea cu contravenție, nefiind invocată nerespectarea vreunei cerințe a caietului de sarcini.

Faptul că operatorul economic nu și-a actualizat rapoartele/salariat nu înseamnă că nu au fost respectate, la elaborarea ofertei, obligațiile cu privire la relațiile de muncă.

Mai mult, în urma solicitărilor de clarificări, au fost depuse rapoartele cu salariul modificat, cel legal, respectiv 2550 lei.

Era nerelevant pentru achizitoare, în stabilirea admisibilității/inadmisibilității ofertei, nerespectarea de către operatorul economic a normelor de întocmire și transmitere a datelor din registrul general de evidență a salariaților, singura obligație a sa fiind să verifice dacă este respectat salariul minim brut garantat în plată, prevăzut în Hotărârea nr. 1.071 din 4 octombrie 2021, articolul 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**".

Or, analizând propunerea financiară a contestatoarei, se constată că tariful declarat este **15,24 lei/oră**, cât este prevăzut de dispozițiile legale.

Într-adevăr, cum s-a menționat în finalul comunicării privind rezultatul procedurii, autoritatea contractantă are dreptul de a sesiza Inspectoratului Teritorial de Muncă, neactualizarea datelor din registrul de salariați de către ofertant, însă nu se afla în situația de a aplica sancțiunea respingerii ofertei pentru acest motiv.

Totodată, a fost încălcat și principiul proporționalității, câtă vreme propunerea financiară elaborată a respectat salariul minim garantat în plată.

Neîntocmirea în mod corespunzător a registrelor de salariați nu poate atrage respingerea ofertei atât timp cât, pe toată perioada de

derulare a contractului, tariful ofertat este conform prevederilor legale și este respectat salariul minim garantat în plată.

De altfel, deși nu prezintă relevanță nici în evaluarea ofertei și nici în soluționarea cauzei, ofertanta a depus documente din care rezultă că, în statele de plată, a fost înscris salariul agenților de securitate care respectă salariul minim de 2550 lei și decizia de modificare a salariului nr. 414/15.12.2021.

În ceea ce privește invocarea art. 13 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, cum a arătat și contestatoarea, acesta face trimitere expresă la alin. (2) al articolului: art. 13 alin. (1) Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 8 și art. 13 alin. (3), care intră în vigoare la 10 zile de la data publicării.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 4 alin. (3) orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) care se produce de la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei hotărâri și până la data de 31 martie 2018 se transmite până la 31 martie 2018.

(3) Constituie contravenție netransmiterea de către angajatori a modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) în termenul prevăzut la **art. 13 alin. (2)** și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei, iar verificarea îndeplinirii condițiilor pentru sancționarea contestatoarei nu cade în sarcina autorității și nici nu poate atrage concluzia nerespectării, la elaborarea ofertei și pe parcursul îndeplinirii contractului, a condițiilor cu privire la relațiile de muncă.

Astfel fiind, se constată a fi întemeiate criticile contestatoarei vizavi de primul motiv de respingere a ofertei.

Trecând la analiza celui de-al doilea motiv de respingere a ., Consiliul constată că acesta privește următoarele:

Nu a fost clarificat tariful ofertat pentru șeful de obiectiv, specificat în propunerea financiară, centralizatorul de preturi, respectiv **1.784,25 lei/luna**.

Nu au fost transmise informații privind modul de calcul al tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv. Având în vedere faptul că în conformitate cu Raportul per salariat transmis pentru un program de 8 ore pe zi acesta beneficiază de un salariu lunar brut de 2550 lei reiese că va avea alocat un număr de ore pentru activitățile prevăzute în caietul de sarcini. Întrucât nu au fost transmise informații privind numărul de ore alocat pentru îndeplinirea activităților din caietul de sarcini nu se face dovada îndeplinirii acestor activități având în vedere locațiile în care sunt poziționate posturile de pază (Constanța, Eforie Sud, Agigea, Palazu Mare, Năvodari, Băneasa).

Se reține că, prin adresa nr. 40314/21.07.2022, autoritatea contractantă a solicitat operatorului economic clarificarea tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv, respectiv 1784,25 lei, având în vedere că, potrivit raportului/salariat, dl ., declarat șef de obiectiv, este încadrat cu norma întreagă 8/40 pe funcția de agent de securitate cod COR 541401 cu un salariu de bază lunar brut de 2551 lei.

Ofertanta a răspuns cu adresa nr. 609/25.07.2022, în care a precizat următoarele: La stabilirea tarifului ofertat pentru șeful de obiectiv au fost avute în vedere prevederile art. 3.4.1 lit. r) din caietul de sarcini, dar și cele ale art. 12.2 lit. r) din proiectul contractului de prestări servicii din care rezultă, pe de o parte,

faptul că nu s-a avut în vedere alocarea în mod expres a unui șef de obiectiv cu prezență permanentă (24/24) și, pe de altă parte, faptul că același șef de obiectiv efectuează verificările precizate în caietul de sarcini/contractul de prestări servicii zilnic o dată pe fiecare tură.

Potrivit art. 3.4.1 lit. r) din caietul de sarcini, invocat în răspunsul la clarificări, printre obligațiile prestatorului de servicii se numără cea de verificare, zilnică, prin șeful de obiectiv a următoarelor: prezența personalului la toate posturile și să ia măsuri de completare a personalului lipsă, în cazul în care se constată astfel de situații (...), obligație preluată și în modelul de contract (art. 12.2 lit. r).

Autoritatea contractantă a constatat, în urma analizei răspunsurilor la clarificări, că nu au fost transmise informații privind numărul de ore alocat pentru îndeplinirea activităților din caietul de sarcini, astfel că nu se face dovada îndeplinirii acestor activități având în vedere locațiile în care sunt poziționate posturile de pază (Constanța, Eforie Sud, Agigea, Palazu Mare, Năvodari, Băneasa), însă, se poate observa că nu a fost adresată vreo astfel de solicitare contestatoarei.

Clarificarea diferenței dintre salariul din raportul/salariat cu cel din propunerea financiară nu echivala cu solicitarea de prezentare a unui calcul care să justifice un tarif sub salariul minim garantat în plată la un număr de 167,33 ore/lună.

Constatând că ofertanta a menționat expres în răspunsul la clarificări că șeful de obiectiv nu va fi salariat pentru o normă întreagă, autoritatea contractantă trebuia să solicite clarificări suplimentare prin care să fie justificat numărul de ore alocat prestării activităților specifice șefului de obiectiv și tariful de 1784,25 lei.

Anterior efectuării acestor verificări, oferta nu putea fi respinsă.

Vizavi de invocarea deciziei nr. 64/C11/3275 din 11.01.2022, în care s-a reținut din raportului expertului că o atare cheltuială indirectă cu șeful de obiectiv, ce nu activează program complet, ci doar o dată pe schimb, a fost preluată și cuprinsă în Strategia de contractare (...), referitor la personalul care nu este încadrat cu normă întreagă, astfel cum a susținut și autoritatea contractantă, decizia a fost dată în soluționarea unor critici aduse documentației de atribuire, însă contestatoarea a avut în vedere decizia amintită pentru a justifica faptul că șeful de obiectiv nu activează cu normă întreagă.

Așadar, față de cele de mai sus, se constată că și cel de-al doilea motiv de respingere a ofertei sa fost eronat reținut, anterior solicitării în concret de justificări asupra numărului de ore alocat șefului de obiectiv și salarizarea corespunzătoare a acestuia, prin raportare la salariul minim garantat în plată pentru o normă întreagă.

În punctul său de vedere, achizitoarea a invocat vina operatorului economic că nu a transmis aceste informații, în condițiile în care ea, însăși, nu și-a îndeplinit obligația de a i le solicita expres contestatoarei, cerându-i doar la modul general "clarificarea tarifului".

Prin concluziile scrise, autoritatea contractantă a adus în discuție incorectitudinea tarifului de 1784,25 lei ofertat pentru șeful de obiectiv

raportat la distanțele față de obiectiv, însă această evaluare ar fi trebuit efectuată ulterior obținerii tuturor informațiilor vizavi de modul de calculare a tarifului.

Contestatoarea a răspuns, la rândul său, prin concluzii scrise, însă elementele în discuție trebuiau să facă obiectul unei evaluări detaliate realizată de comisia de evaluare.

Astfel fiind, constatându-se culpa autorității în evaluarea detaliată a prețului ofertat de ... Consiliul va dispune reevaluarea acestei oferte.

În considerarea celor prezentate, Consiliul va admite contestația formulată de .. și va anula procesul-verbal privind evaluarea ofertelor nr. 41535/29.07.2022 și comunicările privind rezultatul procedurii, autoritatea contractantă urmând a reevalua oferta contestatoarei.

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

În temeiul art. 26 alin. (2) și (5) 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, pentru considerentele evocate în motivarea prezentei, admite contestația formulată de .. în contradictoriu cu anulează procesul-verbal privind evaluarea ofertelor nr. 41535/ 29.07.2022 și comunicările privind rezultatul procedurii. Obligă autoritatea contractantă la reevaluarea ofertei .. în termen de 15 zile de la primirea deciziei, cu respectarea celor din motivare, a documentației de atribuire și a dispozițiilor legale în materia achizițiilor publice. Rezultatul procedurii va fi comunicat operatorilor economici în termenul legal.

Prezenta decizie este obligatorie pentru părți. Împotriva deciziei 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, conform art. 29 din Legea nr. 101/2016.