

## **Contencios administrativ și fiscal. Procedura de atribuire a contractelor de concesiune de servicii. Obligația ofertanților de a respecta prevederile care reglementează drepturile angajaților. Timpul de lucru al angajatului.**

*În contextul în care nu s-a dovedit contrariul celor reținute de către pârâta de ordin II (DSVSA Alba) în comunicarea privind raportul procedurii, în mod evident oferta de personal nu îndeplinește condițiile caietului de sarcini, atâta timp cât nu pot fi luate în considerare contractele individuale de muncă pentru personalul angajat care realizează cumul de contracte de muncă.*

*Este adevărat că în documentația de atribuire nu au fost prevăzute aspecte referitoare la cumulul de contracte de muncă iar potrivit pct. E al art. 9.1. din anexa la Ordinul nr. 48/2021, documentația de atribuire trebuie să conțină orice cerință, criteriu, regulă și alte informații necesare în vederea asigurării ofertanților unei informări complete, corecte și explicite cu privire la modul de aplicare al procedurii de atribuire ( f. 151 vol. IV).*

*Cu toate acestea, nu poate fi ignorat faptul că, în conformitate cu prevederile pct. 3.2. din anunțul de concesiune, ofertantul are obligația de a respecta în executarea contractului, obligațiile aplicabile în domeniul mediului, social și al muncii instituite prin dreptul Uniunii, prin dreptul național, prin acorduri colective sau prin dispozițiile internaționale de drept în domeniul mediului, social și al muncii (f. 10 verso vol. II). Deși aceste dispoziții sunt preluate doar în întâmpinare, ele sunt relevate de documentele afișate pe site-ul pârâtei de ordin II – Secțiunea „Achiziții publice”.*

*În plus, potrivit art.3.5.1.1. (1) pct.11 din caietul de sarcini (afișat pe același site), concesiionarul este obligat să respecte programul de lucru astfel cum a fost comunicat concedentului, program asumat prin contractul de concesiune, încheiat cu concedentul, inclusiv programul zilnic de 8 ore, cu excepția zilelor de sâmbătă și duminică și a sărbătorilor legale, conform prevederilor art. 21 alin. (1) din anexa nr. 2<sup>1</sup> la Ordonanța Guvernului nr. 42/2004, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 215/2004, cu modificările și completările ulterioare; programul de lucru se poate modifica, cu acordul părților, prin act adițional la contractul de concesiune, încheiat cu concedentul, fără modificarea timpului total de lucru asumat și cu respectarea prevederilor legale incidente (f. 27 vol. II).*

*În acest context, fiind prevăzut un astfel de program de lucru, în mod corect pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a apreciat că nu pot fi luate în considerare contractele de muncă, în situația în care persoanele angajate de către reclamantă au un cumul de contracte, dacă în urma cumulului se încalcă timpul legal de muncă, tocmai pentru că ofertanții sunt obligați să respecte prevederile care reglementează drepturile angajaților din această perspectivă, atât cele instituite de legea română, cât și cele instituite de dreptul Uniunii.*

*În această direcție instanța reține că, într-adevăr, legislația în vigoare nu limitează numărul contractelor de muncă pe care o persoană le poate avea, în acest sens fiind dispozițiile art. 35 din Codul Muncii, în conformitate cu care:*

*(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.*

*(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.*

*Însă, faptul că legislația nu interzice existența simultană a două contracte de muncă la același angajator sau la angajatori diferiți, nu înseamnă că angajatorii pot pune angajații în situația de a depăși limita maximă de 48 de ore de muncă pe săptămână în care sunt incluse orele suplimentare.*

*Astfel, se reține că potrivit art. 113 din Codul Muncii, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus,*

iar prin art. 114, s-a reglementat limita maximă a numărului de ore lucrate, în total, de un angajat, în cursul unei săptămâni. În această direcție, se reține că limita a fost stabilită la 48 de ore, incluzând și eventualele ore suplimentare efectuate de angajat sau munca prestată în baza unui alt contract de muncă. Apoi, tot legiuitorul a reglementat și câteva excepții, stabilind că în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă sau că timpul de muncă săptămânal poate fi prelungit la peste 48 de ore pe săptămână, dar numai pe o perioadă limitată de timp, care poate să fie de maximum 12 luni.

Or, în mod cert, existența a două contracte cu timp complet (8 ore/zi - 40 ore/săptămână), pentru un angajat, fie la același angajator, fie la angajatori diferiți, nu respectă exigențele art.114 din Codul Muncii și nici ale art.135 alin.1 din același act normativ, în conformitate cu care salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, în cauză neputând fi aplicabilă excepția reglementată de alin.2, întrucât nu este vorba despre muncă în schimburi.

În aceeași ordine de idei, instanța are în vedere că în cauza C585/19, CJUE a stabilit că articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Revenind la cauza de față, se reține că atâta timp cât comisia de evaluare are obligația verificării modalității de îndeplinire a criteriului privind capacitatea de exercitare a activității profesionale, în mod cert, raportat la situația reclamantei, s-a putut concluziona că nu este nici legală și nici realistă situația angajaților care au încheiate două contracte de muncă, activitatea urmând a fi prestată în localități diferite între care există o distanță destul de mare.

**Tribunalul Alba, Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal și de insolvență,  
SENTINȚA ADMINISTRATIVĂ Nr. 574/CAF/2022**

Prin acțiunea înregistrată pe rolul acestei instanțe la data de 23.11.2022, sub dosar nr. bbbb/bbb/107/2021, urmare a admiterii excepției necompetenței materiale a Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor (prin decizia nr. 2574/C6/2915/18.11.2021), reclamanta SC C.P. SRL, în contradictoriu cu pârâții GVERNUL ROMÂNIEI - ANSVSA și DSVSA Alba - Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Alba, a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună:

- anularea comunicării nr. 29171/02.11.2021 emisă de DSVSA Alba, prin care i s-a comunicat faptul că oferta reclamantei pentru Lotul nr. 14 - I. a fost declarată neconformă, precum și faptul că ofertantul câștigător este SC M.P. SRL;
- anularea actelor subsecvente comunicării nr. 29171/02.11.2021;
- obligarea autorității contractante la reluarea procedurii prin declararea drept conformă a ofertei pentru Lotul nr. 14 - I. și reevaluarea sa.

**Analizând, pe fond, actele și lucrările dosarului, în raport de celelalte pârâte, instanța reține următoarele:**

Reclamanta, în calitate de ofertant, a înțeles să participe la procedura de atribuire a contractelor de concesiune de servicii prevăzute la art. 15 din OG nr. 42/2004 privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța animalelor, cod CPV 85200000-1, cu anunțul de concesiune ADV1242705/30.09.2021, organizată de autoritatea contractantă, Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Alba.

Întrucât ofertele puteau fi depuse pentru unul sau mai multe loturi, iar numărul maxim de loturi care pot fi atribuite unui singur ofertant, conform pct. 2.1.9 din anunț, este de 2 loturi,

reclamanta a depus ofertă pentru lotul nr. 19 - circumscripția sanitar - veterinară N. și pentru lotul nr. 14 - circumscripția sanitar-veterinară I..

Potrivit raportului procedurii de atribuire din data de 02.11.2021, oferta depusă de către reclamantă pentru lotul nr. 19 - circumscripția sanitar - veterinară N. a fost admisă, în timp ce oferta pentru lotul nr. 14 - circumscripția sanitar-veterinară I. a fost respinsă tehnic (f. 34-38 vol. II), reținându-se în concret că oferta este neconformă prin raportare la contractele de muncă ale mai multor medici veterinari indicați în ofertă, aspectele fiind detaliate în raportul procedurii (f. 79 vol. II).

La aceeași dată, reclamantei i s-a comunicat prin adresa nr. 29171/02.11.2021 aspectele referitoare la raportul procedurii, în sensul că, pentru lotul 14 – I. oferta a fost declarată neconformă, fiind detaliate motivele, precum și faptul că ofertantul câștigător este SC M.P. SRL, cu un punctaj de 101 puncte, ofertantul asigurând personal angajat conform cerințelor din caietul de sarcini (f. 56 vol. I).

Mai întâi, referitor la aspectele invocate de către reclamantă cu privire la modalitatea în care pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a înțeles să analizeze neconformitatea ofertei, instanța reține că, în realitate, aceasta a respectat anexa la Ordinul nr. 48/2021 al Președintelui ANSVSA. În acest sens instanța reține că, potrivit art. 9.2. pct. B.3.2. lit. a, oferta este neconformă atunci când nu satisface în mod corespunzător cerințele caietului de sarcini, iar potrivit pct. B.3.4. ofertele care nu au fost respinse de comisia de evaluare în urma verificării și evaluării, reprezintă oferte admisibile, comisia de evaluare având obligația de a stabili oferta câștigătoare dintre ofertele admisibile.

Punctul B.4., care reglementează raportul procedurii de atribuire, stabilește că autoritatea contractantă are obligația de a întocmi raportul procedurii de atribuire pentru fiecare contract încheiat în baza procedurii proprii, acest raport trebuind să cuprindă, printre altele, motivele respingerii unei oferte, denumirea ofertantului declarat câștigător și motivele pentru care oferta acestuia a fost declarată câștigătoare.

Distinct, potrivit pct. B.5., după aprobarea raportului procedurii de către ordonatorul de credite, autoritatea contractantă are obligația de a transmite ofertanților o comunicare privind rezultatul procedurii, în cadrul acestei comunicări existând obligația de a cuprinde fiecărui ofertant care a prezentat o ofertă inacceptabilă sau neconformă, motivele concrete care au stat la baza deciziei autorității contractante și fiecărui ofertant care a depus o ofertă admisibilă, dar care nu a fost declarată câștigătoare, caracteristicile și avantajele relative ale ofertei/ofertelor desemnate câștigătoare în raport cu oferta sa, numele ofertantului căruia urmează să i se atribue contractul (f. 159 – 160 vol. IV).

Raportat la aceste dispoziții, este evident că analiza conformității ofertelor nu trebuie să fie urmată de un proces verbal distinct, astfel cum susține reclamanta, dimpotrivă, există un raport unic al procedurii de atribuire, în care trebuie indicate ofertele inacceptabile - reglementate de pct. B.3.1., ofertele neconforme - reglementate de pct. B.3.2., ofertele neadecvate - reglementate de pct. B.3.3., (care practic au fost respinse pentru unul din aceste motive) și în egală măsură ofertele admisibile, cu indicarea ofertei câștigătoare.

Împrejurarea că pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a indicat faptul că anumite aspecte din cadrul ofertei reclamantei nu au fost punctate, nu prezintă nicio relevanță, întrucât în realitate nu s-a realizat un punctaj al ofertei reclamantei urmare a faptului că ar fi fost considerată admisibilă, ci doar a fost verificată și evaluată, în acord cu prevederile pct. B.3.4. Astfel, textul de lege prevede în mod neechivoc faptul că ofertele care nu au fost respinse de comisia de evaluare în urma verificării și evaluării, reprezintă oferte admisibile. Aceasta înseamnă că, ofertele trebuie să fie verificate și evaluate, iar dacă în urma acestor operațiuni nu sunt respinse, ele sunt considerate admisibile,

Or, în cadrul evaluării, având în vedere că nu „punctat”, adică nu a luat în considerare anumite aspecte ale ofertei, referitoare la contractele de muncă ale mai multor medici veterinari, pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a putut ajunge la concluzia că oferta reclamantei este neconformă, fiind deci incidente prevederile art. 9.2. pct. B.3.2.

Pe de altă parte, reclamanta nu poate susține că nu a putut lua cunoștință despre motivele pentru care oferta sa a fost declarată neconformă, acestea fiind prevăzute expres în raportul procedurii și în comunicarea privind rezultatul procedurii.

Referitor la chestiunile reținute de comisia de evaluare, care au determinat concluzia că oferta reclamantei trebuie respinsă tehnic, instanța constată că în mod corect pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a considerat că aceasta este neconformă, fiind evident că s-a avut în vedere faptul că nu satisface cerințele caietului de sarcini. Că este așa o dovedește mențiunea din raportul procedurii referitoare la faptul că este respinsă tehnic și inclusiv mențiunea în legătură cu oferta declarată câștigătoare, în legătură cu care s-a indicat faptul că ofertantul asigură personal angajat conform cerințelor caietului de sarcini (f. 56 verso vol. I).

Astfel cum rezultă din caietul de sarcini (f. 26 vol. II), pentru CSV I. a fost indicat ca și personal sanitar – veterinar minim necesar pentru realizarea serviciilor, un număr minim de 3, din care 2 medici veterinari, respectiv 1 personal de specialitate – tehnician/asistent veterinar.

Incontestabil, reclamanta a propus pentru realizarea serviciilor oferite mai mulți medici veterinari, respectiv M.R. – medic veterinar titular, și medicii veterinari angajați M.G.V., Z.I., D.D., B.V.M. și B.V.A.M., iar ca asistent veterinar – T.D.Ș..

În contextul în care nu s-a dovedit contrariul celor reținute de către pârâta de ordin II (DSVSA Alba) în comunicarea privind raportul procedurii, în mod evident oferta de personal nu îndeplinește condițiile caietului de sarcini, atâta timp cât nu pot fi luate în considerare contractele individuale de muncă pentru personalul angajat care realizează cumul de contracte de muncă.

Este adevărat că în documentația de atribuire nu au fost prevăzute aspecte referitoare la cumulul de contracte de muncă iar potrivit pct. E al art. 9.1. din anexa la Ordinul nr. 48/2021, documentația de atribuire trebuie să conțină orice cerință, criteriu, regulă și alte informații necesare în vederea asigurării ofertanților unei informări complete, corecte și explicite cu privire la modul de aplicare al procedurii de atribuire ( f. 151 vol. IV).

Cu toate acestea, nu poate fi ignorat faptul că, în conformitate cu prevederile pct. 3.2. din anunțul de concesiune, ofertantul are obligația de a respecta în executarea contractului, obligatiile aplicabile în domeniul mediului, social și al muncii instituite prin dreptul Uniunii, prin dreptul național, prin acorduri colective sau prin dispozițiile internaționale de drept în domeniul mediului, social și al muncii (f. 10 verso vol. II). Deși aceste dispoziții sunt preluate doar în întâmpinare, ele sunt relevate de documentele afișate pe site-ul pârâtei de ordin II – Secțiunea „Achiziții publice”.

În plus, potrivit art.3.5.1.1. (1) pct.11 din caietul de sarcini (afișat pe același site), concesiionarul este obligat să respecte programul de lucru astfel cum a fost comunicat concedentului, program asumat prin contractul de concesiune, încheiat cu concedentul, inclusiv programul zilnic de 8 ore, cu excepția zilelor de sâmbătă și duminică și a sărbătorilor legale, conform prevederilor art. 21 alin. (1) din anexa nr. 2<sup>1</sup> la Ordonanța Guvernului nr. 42/2004, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 215/2004, cu modificările și completările ulterioare; programul de lucru se poate modifica, cu acordul părților, prin act adițional la contractul de concesiune, încheiat cu concedentul, fără modificarea timpului total de lucru asumat și cu respectarea prevederilor legale incidente (f. 27 vol. II).

În acest context, fiind prevăzut un astfel de program de lucru, în mod corect pârâta de ordin II (DSVSA Alba) a apreciat că nu pot fi luate în considerare contractele de muncă, în situația în care persoanele angajate de către reclamantă au un cumul de contracte, dacă în urma cumulului se încalcă timpul legal de muncă, tocmai pentru că ofertanții sunt obligați să respecte prevederile care reglementează drepturile angajaților din această perspectivă, atât cele instituite de legea română, cât și cele instituite de dreptul Uniunii.

În această direcție instanța reține că, într-adevăr, legislația în vigoare nu limitează numărul contractelor de muncă pe care o persoană le poate avea, în acest sens fiind dispozițiile art. 35 din Codul Muncii, în conformitate cu care:

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Însă, faptul că legislația nu interzice existența simultană a două contracte de muncă la același angajator sau la angajatori diferiți, nu înseamnă că angajatorii pot pune angajații în situația de a depăși limita maximă de 48 de ore de muncă pe săptămână în care sunt incluse orele suplimentare.

Astfel, se reține că potrivit art. 113 din Codul Muncii, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, iar prin art. 114, s-a reglementat limita maximă a numărului de ore lucrate, în total, de un angajat, în cursul unei săptămâni. În această direcție, se reține că limita a fost stabilită la 48 de ore, incluzând și eventualele ore suplimentare efectuate de angajat sau munca prestată în baza unui alt contract de muncă. Apoi, tot legiuitorul a reglementat și câteva excepții, stabilind că în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă sau că timpul de muncă săptămânal poate fi prelungit la peste 48 de ore pe săptămână, dar numai pe o perioadă limitată de timp, care poate să fie de maximum 12 luni.

Or, în mod cert, existența a două contracte cu timp complet (8 ore/zi - 40 ore/săptămână), pentru un angajat, fie la același angajator, fie la angajatori diferiți, nu respectă exigențele art. 114 din Codul Muncii și nici ale art. 135 alin. 1 din același act normativ, în conformitate cu care salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, în cauză neputând fi aplicabilă excepția reglementată de alin. 2, întrucât nu este vorba despre muncă în schimburi.

În aceeași ordine de idei, instanța are în vedere că în cauza C585/19, CJUE a stabilit că *articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.*

În considerentele hotărârii pronunțate în cauza C585/19, CURTEA a reținut printre altele:

39 *În ceea ce privește, în primul rând, modul de redactare a articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88, este necesar să se sublinieze că articolul 2 punctul 1 din această directivă definește noțiunea de „timp de lucru” ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale.*

40 *Referitor la articolul 3 din directiva menționată, acesta impune statelor membre obligația de a lua măsurile necesare pentru ca „orice lucrător” să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C55/18, EU:C:2019:402, punctul 38).*

42 *În ceea ce privește, în al doilea rând, contextul în care se înscriu articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88, trebuie subliniat că, la articolul 2 punctul 2 din această directivă, „perioada de repaus” este definită ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.*

43 *Curtea a statuat în repetate rânduri că această noțiune și cea de „timp de lucru” se exclud reciproc și că Directiva 2003/88 nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C266/14, EU:C:2015:578, punctele 25 și 26, precum și jurisprudența citată).*

46 *Rezultă că contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună pentru a se putea constata că perioada calificată drept repaus zilnic corespunde definiției perioadei de repaus care figurează la articolul 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, și anume că este vorba despre o perioadă care nu constituie timp de lucru.*

51 *În plus, potrivit jurisprudenței Curții, lucrătorul trebuie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de*

*posibilitatea de ai impune o restricție a drepturilor sale (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C55/18, EU:C:2019:402, punctul 44 și jurisprudența citată).*

52 *Ținând seama de această situație de vulnerabilitate, un lucrător poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care, printre altele, revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C55/18, EU:C:2019:402, punctul 45 și jurisprudența citată).*

Toate aceste considerente, precum și interpretarea dată de CURTE articolului 2 punctul 1 și articolului 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie, se aplică, pentru identitate de rațiune și în situația angajatului care a încheiat mai multe contracte de muncă cu angajatori diferiți, tocmai în considerarea faptului că primează protecția dreptului angajatului la perioada minimă de repaus în decursul unei perioade de 24 de ore, după perioada în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția oricărui angajator.

Apoi, faptul că în cauza C585/19, CURTEA nu a avut în vedere situația contractelor de muncă încheiate de un lucrător cu mai mulți angajatori, considerând că întrebările adresate sunt inadmisibile în măsura în care privesc interpretarea articolului 2 punctul 1 și a articolului 3 din Directiva 2003/88 în cazul unor asemenea contracte (pct. 30 din hotărâre), este lipsit de orice relevanță, fiind evident că s-au avut în vedere strict datele litigiului, respectiv împrejurarea că este vorba despre contracte de muncă încheiate cu un singur angajator, astfel cum rezultă expres din considerente expuse la pct. 23 și 29.

Revenind la cauza de față, se reține că atâta timp cât comisia de evaluare are obligația verificării modalității de îndeplinire a criteriului privind capacitatea de exercitare a activității profesionale, în mod cert, raportat la situația reclamantei, s-a putut concluziona că nu este nici legală și nici realistă situația angajaților care au încheiate două contracte de muncă, activitatea urmând a fi prestată în localități diferite între care există o distanță destul de mare.

Astfel, în ce o privește pe numita M.R.R. (medic titular), având în vedere că aceasta are contract de muncă de 8 ore, atât la SC C.P. SRL cât și la SC Z.P. SRL, participând la concesiune și în cadrul CSV N. (aspecte necontestate de către reclamantă), în mod evident și obiectiv nu are cum să își îndeplinească sarcinile de serviciu pe durata unei zile în aceste condiții. De asemenea, nu s-a contestat faptul că medicul M.G.V., care are contract de muncă de 8 ore la SC C.P. SRL, are contract și pentru CSV Ocna Mureș, ca și medic titular, astfel încât în mod cert nu poate să-și desfășoare activitatea în același timp în două localități.

Aceeași este situația și în ceea ce-i privește pe medicul Z.I., care are contract de 8 ore și cu SC M. SRL, iar conform contractului încheiat cu reclamanta, și-a asumat obligația de a presta activitatea doar activitate la telefon, medicul B.V.M., care are contract de muncă de 8 ore la SC C.P. SRL, de 8 ore la SC F.P. SRL și de 4 ore la SC T.C. SRL, respectiv medicul B.V.A., care are contract de muncă de 8 ore la SC C.P. SRL și de 4 ore la SC T.C. SRL. De asemenea, și asistentul veterinar T.D.Ș., distinct de contractul de 8 ore încheiat cu SC C.P. SRL, mai are încheiat un contract de 8 ore cu Primăria I. Existența cumulului de contracte de muncă pentru acești angajați este dovedită cu extrasele REVISAL aflate la dosar la filele 99-101 și 106-107 vol. III. În ceea ce privește înscrisul depus de către reclamantă la fila 80 vol. I, din care rezultă că numitul B.V.M. nu mai este angajat al SC F.P. SRL din data de 02.09.2014, acesta nu poate fi luat în considerare de către instanță, atâta timp cât decizia de încetare a contractului de muncă nu a fost înregistrată în REVISAL, fiind evident că doar mențiunile din REVISAL sunt opozabile terților. Or, în acest registru, apare ca fiind activ contractul de muncă încheiat între numitul B.V.M. și SC F.P. SRL

În plus, reclamanta recunoaște că prin ofertă și-a asumat un program de lucru în intervalul 7-17, astfel că devine nerelevantă existența unor contracte de muncă, în temeiul cărora, programul de 8 ore a trei angajați începe la orele 15 sau 16, conform, celor indicate chiar de către reclamantă prin clarificările din data de 20.10.2021 (f. 58 vol. I).

Apoi, nu poate fi primită apărarea reclamantei în sensul că nu este obligată să contorizeze activitatea prestată de angajații săi la un alți angajatori. Aceasta întrucât, prin prisma prevederilor de

dreptul muncii anterior enunțate, orice angajator are obligația să respecte durata normală a timpului de muncă a salariatului, inclusiv prin raportare la alți angajatori cu care angajatul său are încheiate contracte de muncă.

În acest sens, instanța are în vedere prevederile art. 111 din Codul Muncii, în conformitate cu care timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Așadar, timpul de muncă trebuie privit ca și perioada în care angajatul se află la dispoziția oricărui angajator, în temeiul unor contracte de muncă, în cursul unei zile/săptămâni, astfel că fiecare angajator este ținut să respecte prevederile art. 113-114 din Codul Muncii, iar în temeiul acestor dispoziții legale, chiar dacă nu au acces la datele înregistrate în REVISAL de alți angajatori, să solicite angajatului să indice dacă are alte contracte de muncă încheiate și câte ore de muncă prestează pe zi/săptămână în temeiul acestora.

Raportat la situația mai sus expusă, în mod cert reclamanta nu a făcut dovada că poate asigura personalul minim prevăzut în caietul de sarcini pentru CSV I., respectiv 2 medici și un asistent veterinar, condiție absolut obligatorie, cu atât mai mult cu cât, așa cum s-a arătat anterior, reclamanta a participat cu o ofertă și pentru CSV N., în mod evident cu aceiași medici angajați, oferta pentru acest din urmă lor fiind admisă. Astfel, era necesar ca reclamanta să probeze dincolo de orice echivoc, faptul că poate respecta programul de lucru prevăzut în documentația de atribuire, respectiv un program zilnic de 8 ore (în intervalul 7-17), pentru proprietarii animalelor din exploatațiile non – profesionale din circumscripția sanitar-veterinară contractată, cu excepția zilelor de sâmbătă și duminică și a sărbătorilor legale, prin activități de birou și teren care trebuie justificate prin înscrișuri (art. 21 al. 1 din anexa 2 ind. 1 la OG nr. 42/2004). Aceasta, cu atât mai mult cu cât, încă din data de 22.10.2021, reclamantei i-au fost solicitate expres clarificări în legătură cu angajații pentru care există cumul de contracte de muncă, precum și precizări în legătură cu timpul de muncă, intervalul orar și locul desfășurării activității pentru fiecare angajat aferent fiecărui contract de muncă, informațiile fiind solicitate pentru ambele loturi oferite, respectiv CSV I. și CSV N. (f. 72 vol. I).

În fine, prin prisma tuturor aspectelor anterior reținute, nu pot fi primite nici susținerile reclamantei referitoare la faptul că au fost încălcate de către pârâta de ordin II (DSVSA Alba), principiile care stau la baza atribuirii contractelor de concesiune.

De altfel, chiar în lipsa prevederilor pct. 3.2. din anunțul de concesiune, în conformitate cu care ofertantul are obligația de a respecta în executarea contractului, obligațiile aplicabile în domeniul mediului, social și al muncii instituite prin dreptul Uniunii, prin dreptul național, prin acorduri colective sau prin dispozițiile internaționale de drept în domeniul mediului, social și al muncii, este evident că orice participant la o licitație publică trebuie să se asigure atunci când propune o ofertă, că aceasta respectă exigențele legale din domeniul muncii, în ceea ce-i privește pe angajații săi.

Având în vedere aceste considerente, instanța constată că acțiunea formulată și precizată de reclamanta SC C.P. SRL, în contradictoriu cu pârâtele Direcția Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Alba și SC M.P. SRL este nefondată, iar pe cale de consecință, în temeiul art.18 din legea 554/2004, urmează a o respinge.

În temeiul art.453 Cod pr.civilă, ca parte care a pierdut procesul, reclamanta va fi obligată la plata în favoarea pârâtei SC M.P. SRL a sumei de 2.000 lei cu titlu de cheltuieli de judecată reprezentând onorariu avocat justificat cu chitanță la dosar (f.57 vol.IV).

Pe de altă parte, se reține că pârâtele de ordin I și II nu au solicitat cheltuieli de judecată, iar mandatarul reclamantei a precizat la termenul din 07.06.2022, că va solicita cheltuieli de judecată pe cale separată.