

**LÄNSRÄTTEN I
STOCKHOLMS LÄN**
Allmänna avdelningen

DOM
2009-12-15
Meddelad i
Stockholm

Mål nr
22013-09
Enhet 14

SÖKANDE

Uniflex AB, 556637-0341

Ombud: Alexander Gottsén och jur.kand. Magnus Moström
Wistrand Advokatbyrå
Box 7543
103 93 Stockholm

KOPPLAGSBEHÅLLNING	
2009-12-17	
Ans	
Dir	
Dees	Arkiv

MOTPART

Arbetsförmedlingen
Juridiska enheten
113 99 Stockholm

SAKEN

Överprövning enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling - LOU

DOMSLUT

Länsrätten bifaller ansökan om ingripande enligt LOU och förordnar att upphandlingen ska göras om avseende yrkesområdet kontorsadministration.

Länsrättens interimistiska beslut av den 29 oktober 2009 upphör därmed att gälla.

Dok.Id 475206

Postadress

115 76 Stockholm

Besöksadress

Tegeluddsvägen 1

Telefon

08-561 680 00

E-post: lansrattenistockholm@dom.se

Telefax

08-561 680 01

Expeditionstid

måndag – fredag

09:00-15:00

BAKGRUND, YRKANDE M.M.

Arbetsförmedlingen genomför en upphandling av Personaluthyrningstjänster inom den statliga inköpssamordningen, dnr Af 2.3-2009/077393. Upphandlingen har genomförts som en urvalsupphandling.

Upphandlingen är uppdelad på sju yrkesområden; kontorsadministration, ekonomi, IT, information, organisation/HR, omsorg och juridik. Leverantörer inom ramavtalet antas för varje yrkesområde.

Uniflex AB (Uniflex) har lämnat anbud inom yrkeskategorin kontorsadministration. Arbetsförmedlingen har i tilldelningsbeslut meddelat att man antagit andra anbud än anbudet från Uniflex.

Uniflex ansöker om överprövning enligt LOU och yrkar att länsrätten ska besluta att upphandlingen ska göras om alternativt besluta om att upphandlingen inte får avslutas förrän rättelse skett genom att Arbetsförmedlingen vidtagit en ny utvärdering och därvid endast utvärderat arbetslivserfarenhet och utbildning samt givit Uniflex anbud 250 poäng inom kategorin beskrivning av personal.

Beträffande kriteriet "Uthyrning av personal" kan följande noteras. Förfrågningsunderlaget föreskriver att anbudsgivaren dels ska beskriva "hela processen från det att en myndighet avropar en tjänst till uppföljning", dels ska bifoga en aidentifierad kandidatpresentation som är "representativ för vad man tillhandahåller den avropande myndigheten". Anbudena har betygssatts från 1-5 utifrån hur väl de uppfyller utvärderingskriteriet "Uthyrning av personal". Betyget har sedan multiplicerats med kriteriets viktning. I förfrågningsunderlaget anges överhuvudtaget inte vad som krävs för att uppnå något av betygsstegen.

Uniflex anbud antogs inte inom något yrkesområde, vare sig inom kompetensområdet Student/Junior eller Senior. Uniflex prispoäng uppgick till 142,88 och beskrivningen av "uthyrning av personal" erhöll 150 poäng. Avgörande för beslutet att ge Uniflex 150 poäng synes vara att kandidatpresentationen är något tunn. Som framgår av den inlämnade kandidatpresentationen omfattar denna två sidor och innehåller inte någon beskrivning av kandidaten utan endast ett CV.

Uniflex kandidatpresentation kan jämföras med Adecco AB:s, vilken tillsammans med beskrivningen av hela processen från det att myndighet avropar en tjänst till uppföljning tilldelades 200 poäng, eftersom anbudet bedömdes "väl motsvara vad avroparen efterfrågade." Detta trots att kandidatpersonen hade betydligt kortare arbetslivserfarenhet än Uniflex kandidatperson.

I sammanhanget ska även noteras att den kandidatpresentation som Brainpeople AB (Brainpeople) tillhandahöll, vilken tillsammans med beskrivningen av hela processen, tilldelades 250 poäng. Uniflex uppfattning är att Brainpeoples kandidatpresentation inte kan anses uppfylla skall-kravet att kandidatpresentationen ska vara avidentifierad.

Vid en utvärdering av ett anbud ska myndigheten beakta de utvärderingskriterier som framgått av förfrågningsunderlaget och anbudsformuläret. Detta är viktigt för att upphandlingen ska kunna ske i enlighet med gemenskapsrättens principer. NOU (Nämnden för offentlig upphandling) har även understrukit vikten av att beslut om leverantör endast kan grundas på uttryckligen angivna bedömningskriterier. För att kunna lämna ett konkurrenskraftigt och väl avvägt anbud måste således varje anbudsgivare redan i förfrågningsunderlaget kunna utläsa hur såväl skall-krav som bör-krav kommer att värderas av den upphandlande myndigheten.

Arbetsförmedlingen har i förfrågningsunderlaget angett att anbudsgivare ska bifoga en avidentifierad kandidatpresentation som är representativ för vad man tillhandahåller den upphandlande myndigheten. Denna kandidatpresentation i kombination med en maximalt två sidor lång beskrivning av ”hela processen från det att myndighet avropar en tjänst till uppföljning” kan erhålla betyget 1-5 och tillmäts viktad betydelse om 50 procent. Arbetsförmedlingen har även angett vad beskrivningen bör innehålla. Kravet är rimligtvis att förstå som ett organisationsorienterat kriterium, det vill säga tar i första hand sikte på kvalificeringsfasen. Detta faktum understryks också av att Arbetsförmedlingen i förfrågningsunderlaget angett att ”I vissa delar kan det bli en upprepning av uppgifter från ansökan”. Av EG-domstolens dom i mål C-532/06, *Lianakis*, framgår att kriterier som huvudsakligen avser vilken erfarenhet samt vilka kvalifikationer och resurser anbudsgivare förfogar över för att säkerställa ett gott utförande av projektet i fråga inte kan anses utgöra utvärderingskriterier. Beskrivningen av processen kan inte avse annat än en bedömning av anbudsgivarnas möjligheter att utföra kontraktet i fråga. Det kan därför inte vara ett kriterium för tilldelning.

Arbetsförmedlingen har heller inte angett vad betygsättningen för detta kriterium ska grundas på, det vill säga vad som krävs för respektive betygssteg. Arbetsförmedlingen har heller inte angett hur kandidatpresentationerna ska vara utformade. Detta har resulterat i att vissa anbudsgivare till exempel Uniflex endast lämnat ett klassiskt opersonligt CV, medan andra anbudsgivare har lämnat in fullödiga kandidatpresentationer med namn och foto samt utförliga beskrivningar av den ifrågavarande personen.

Avgörande för bedömningen av kandidatpresentationen kan endast vara utbildning och arbetslivserfarenhet eftersom de är de enda kriterierna som är objektivt jämförbara på samma sätt som statliga tjänster endast får tillsättas efter förtjänst och skicklighet. Inga andra hänsyn får tas.

Genom att ta hänsyn till hur de olika kandidaterna presenterar sig själva har Arbetsförmedlingen tillskansat sig ett betydande subjektivt utrymme i bedömningen av utvärderingskriteriet ”Uthyrning av personal”. Avgörande för bedömningen är inte längre anbudsgivarnas kompetens utan anbudsgivarnas egna presentationer av sig själva. Kriteriet har därmed inte varit förutsebart för anbudsgivarna och har inte heller tillämpats objektivt, vilket också framgår av Arbetsförmedlingens bedömningar av anbuderna.

I utvärderingen av kriteriet används dessutom nya bedömningar. Beskrivningarna kan ”väl” eller ”mycket väl” motsvara vad avroparen efterfrågar eller endast motsvara vad avroparen efterfrågar i ”tillfredsställande grad”. Vad som tillfredsställande, väl eller mycket väl motsvarar vad avroparen efterfrågar har inte angetts i förfrågningsunderlaget.

Arbetsförmedlingen bestrider bifall till ansökan och anser att Arbetsförmedlingen gjort en riktig bedömning som inte strider mot LOU. Om länsrätten finner att det ett ingripande ska göras anser Arbetsförmedlingen att det vore ett allt för stort ingrepp med allt för omfattande och stora skadeverkningar att förordna att upphandlingen ska göras om. Arbetsförmedlingen yrkar vid sådant förhållande att en förnyad utvärdering av upphandlingen ska göras.

Arbetsförmedlingen anför bl.a. följande. Syftet med den avidentifierade kandidatpresentationen var att se i vilken omfattning och på vilket sätt olika leverantörer väljer att presentera sina kandidater för en avropande myndighet inför ett beslut om inhyrning. Syftet var inte att bedöma arbetslivserfarenhet eller utbildning hos den kandidat som anbudsgivaren valt att i avidentifierat skick presentera.

Brainpeople har åsatt sin presentation ett fiktivt namn, Anna Andersson, i samma anda har man även talat om att Anna Andersson är född 1982-00-00 och bor på Bemanningsgatan 1. Det har inte framgått annat än att det är avidentifierade uppgifter som Arbetsförmedlingen uppfattat som ämnade att ge presentationen "liv".

I förfrågningsunderlaget under avsnitt 5.1. "Beräkningsgrunder" anges att "Arbetsförmedlingen tillämpar ett femgradigt betygssystem där anbuderna erhåller ett betyg på skalan 1-5 utifrån hur väl de uppfyller utvärderingskriteriet. Betyget multipliceras sedan med kriteriets viktning".

Att jämföra den aktuella upphandlingen när det gäller utvärdering och tilldelning med C-532/06 *Lianakis* är inte relevant. Kvalificeringsfasen var redan avklarad genom ansökningsförfarandet i urvalsupphandlingen. Uniflex liksom 39 andra anbudsgivare var redan kvalificerade att lämna anbud. De bedömdes alltså ha förmåga, kvalifikationer och resurser att tillhandahålla tjänsten. Tilldelningen av kontrakt bygger helt på priset viktat till 50 procent och innehållet i beskrivningen av uthyrningsprocessen tillsammans med omfattningen och tydligheten av information som lämnas i kandidatpresentationen. Detta har bäring på föremålet för upphandlingen.

Uniflex framhåller att Arbetsförmedlingen skulle ha talat om hur kandidatpresentationen skulle vara utformad, för undvikande av att man "endast lämnat ett klassiskt, opersonligt CV". Arbetsförmedlingen förutsätter att leverantörer inom personaluthyrningsbranschen har kunskap om skillnaden på en kandidatpresentation och ett klassiskt opersonligt CV.

Uniflex invänder här på bl.a. följande. Av Arbetsförmedlingens yttrande framgår att syftet med kandidatpresentationerna var att se i vilken omfattning och på vilket sätt olika leverantörer väljer att presentera sina kandidater för en avropande myndighet inför ett beslut om inhyrning. Det finns

inget krav på att en anbudsgivare under ramavtalsperioden ska tillhandahålla sina kandidatpresentationer på det sätt så som kandidatpresentationerna lämnades in vid anbudet. Ett villkor som vid utvärderingen har en avgörande betydelse utan att den upphandlande myndigheten har ställt som krav att aktuellt kriterium ska uppfyllas under hela avtalsperioden kan inte vara ett relevant krav för aktuell upphandling.

Den upphandlande myndigheten har i aktuell upphandling skapat sig en möjlighet att utan objektiva ramar kunna välja anbudsgivare eftersom leverantörerna fått poäng beroende på *i vilken omfattning och på vilket sätt olika leverantörer väljer att presentera sina kandidater för en avropande myndighet inför ett beslut om inhyrning*. Denna poängsättning framgår inte av förfrågningsunderlaget. Utvärderingskriteriet är subjektivt och den upphandlande myndigheten ska göra en subjektiv bedömning av hur den avropande myndighetens personal kommer att uppfatta respektive leverantör vid ett framtida avrop, d.v.s. Arbetsförmedlingen bedömer en framtida bedömning av en presentation som inte behöver tillhandahållas enligt ramavtalet. En sådan utvärdering strider mot förutsebarhetsprincipen och kraven på transparens. Den upphandlande myndigheten kunde ha angivit exakt vilka kriterier som gäller för en kandidatpresentation. De krav som är proportionerliga är arbetslivserfarenhet, utbildning, språkfärdigheter och tillgänglighet.

Uniflex har uppfattat Arbetsförmedlingens krav som att man ska ge in en avidentifierad kandidatpresentation avseende någon av den personal som man kommer att tillhandahålla de avropande myndigheterna, för det fall man erhåller kontraktet. Kandidatpresentationen ska således inte avse en fiktiv utan en verklig person. I annat fall innebär rimligtvis Arbetsförmedlingens krav att kandidatpresentationen kan baseras på en person som inte finns, som anbudsgivaren inte de facto kan ställa till den upphandlande myndighetens förfogande. Mot den bakgrunden kan konstateras att anting-

en existerar Brainpeoples kandidat Anna Andersson, det vill säga hon är identifierbar och då uppfyller inte Brainpeople skall-kravet eller så existerar hon inte. Om hon inte existerar tillåter Arbetsförmedlingen anbudsgivare att erbjuda personal som inte finns. Det är inte objektivt och förutsebart samt strider också mot likabehandlingsprincipen.

Arbetsförmedlingen invänder härpå följande. Kandidatpresentationen är en del av den uthyrningsprocess som skulle beskrivas enligt avsnitt 3. I förfrågningsunderlaget med bilagor framgår på ett flertal ställen vikten av att leverantören kan tillhandahålla kompetent personal, vilket i sig ger ledning av hur uthyrningsprocessen och kandidatpresentationen bör utformas. Dessutom fanns en bilaga C "Mall för avropsförfrågan/beställning" som genom sin omfattning måste ge anbudsgivaren sådan ledning att det framstår som helt klart att det inte räcker med att till den avropande myndigheten tillhandahåller endast en CV/meritförteckning.

Enligt Uniflex skulle Arbetsförmedlingen ha utvärderat arbetslivserfarenhet, utbildning, språkfärdigheter och tillgänglighet för det i anbudet bifogade CV:t. Det är naturligtvis en omöjlighet, ett enda CV kan inte utvärderas, betyg- och poängsättas för en tjänst som i framtiden kommer att omfatta 100-tals avrop där tjänsterna kommer att tillsättas av lika många kandidater. Däremot är det högst relevant att betyg och poängsätta den "handling" till omfattning och information som anbudsgivaren avser tillhandahålla den avropande myndigheten.

DOMSKÄL

Tillämpliga bestämmelser

1 kap. 9 § LOU har följande lydelse. Upphandlande myndigheter ska behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet sätt. Vid upphandlingar

ska vidare principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet iakttas.

12 kap. 1 § första och andra styckena LOU har följande lydelse. En upphandlande myndighet ska anta antingen

1. det anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga för den upphandlande myndigheten, eller
2. det anbud som innehåller det lägsta priset.

Vid bedömningen av vilket anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga, ska myndigheten ta hänsyn till olika kriterier som är kopplade till föremålet för kontraktet, såsom pris, leverans- eller genomförandetid, miljöegenskaper, driftkostnader, kostnadseffektivitet, kvalitet, estetiska, funktionella och tekniska egenskaper, service och tekniskt stöd.

16 kap. 2 § första stycket LOU har följande lydelse. Om den upphandlande myndigheten har brutit mot de grundläggande principerna i 1 kap. 9 § eller någon annan bestämmelse i denna lag och detta har medfört att leverantören lidit eller kan komma att lida skada, ska rätten besluta att upphandlingen skall göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse gjorts.

Utredningen i målet

Av förfrågningsunderlaget kan utläsas bl.a. följande.

3. Uthyrning av personal

När en statlig myndighet avropar mot ramavtalet ser naturligtvis behoven olika ut beroende på den aktuella situationen och vilken yrkeskategori som efterfrågas. Gemensamt är dock att personal efterfrågas med både yrkes- och social kompetens. Därutöver tillmäter man korta leveranstider och konkurrensmässiga priser stor betydelse.

Samtliga leverantörer som inbjuds att lämna anbud har redan i anbudsansökan (steg 1) lämnat en beskrivning av sin ekonomiska och tekniska förmåga samt i varierande omfattning beskrivit sin organisation, resurser och kvalitet. Nu skall anbudsgivaren i anbudet närmare beskriva hela processen från det att en myndighet avropar en tjänst till uppföljning. (I vissa delar kan det bli en upprepning av uppgifter från ansökan).

Beskrivningen bör omfatta:

- Tillgång till personal med rätt kompetens.
- Personalens tillgänglighet.
- Matchningsprocessen.
- Leveranstider från avrop till personal på plats.
- Introduktion av personal på aktuell arbetsplats.
- Uppföljning inklusive hantering av reklamation.
- Övrigt som anbudsgivaren anser är av vikt för uppdragets genomförande och för att få en nöjd kund – ”den avropande myndigheten”.

Arbetsförmedlingen vill att beskrivningen uppgår till maximalt två (2) A4-sidor.

Anbudsgivaren skall därutöver bifoga en aidentifierad kandidatpresentation som är representativ för vad man tillhandahåller den avropande myndigheten. Välj ett yrkesområde och en den kompetensnivå, Student, Junior eller Senior, där ni ser ert företag som en konkurrenskraftig Leverantör.

5.1 Beräkningsgrunder

Arbetsförmedlingen kommer att anta de anbud som uppfyller samtliga skall-krav och får högsta sammanlagda poäng vid prövning utifrån utvärderingskriterierna. Arbetsförmedlingen kommer att anta och rangordna 3-4 leverantörer inom varje yrkesområde samt var för sig inom kompetensområdena Student/Junior och Senior.

Vid lika poäng rangordnas anbud med lägsta pris högst.

Arbetsförmedlingen tillämpar ett femgradigt betygssystem där anbudet erhåller ett betyg på skalan 1-5 utifrån hur väl de uppfyller utvärderingskriteriet. Betyget multipliceras sedan med kriteriets viktning.

Poängbedömningen av anbudens priser går till så att anbudsgivarens priser inom respektive yrkesområde samt var för sig inom kompetensnivåerna Student/Junior och Senior adderas. Anbudet med lägsta adderade pris inom respektive yrkesområde och kompetensnivå erhåller betyget fem (5) multiplicerat med kriteriets viktning.

Övriga anbud får poäng enligt följande formel:

Anbud med lägsta pris/anbudets pris x 5 x viktningen

Ett anbud kan få maximalt 500 poäng.

5.2 Utvärderingskriterier

Varje yrkesområde utvärderas var för sig. Kompetensnivåerna utvärderas på så sätt att Student/Junior utvärderas för sig och kompetensnivå Senior för sig.

Utvärderingskriterium	Vikt i procent
1. Uthyrning av personal	50
2. Pris	50

Utvärderingskriterium	Bedömning
1. Uthyrning av personal	Poängbedömningen av anbudets beskrivning enligt avsnitt 3 "Uthyrning av personal"

2. Pris	Som beskrivits ovan under avsnitt 5.1, "Beräkningsgrunder" får anbud med lägsta adderade pris betyget 5 som multipliceras med viktningen vilket ger maximal poäng under detta kriterium. Priserna för kompetensnivå Student och Junior adderas för sig och priserna för kompetensnivå Senior för sig. Övriga anbud får poäng enligt formeln ovan under avsnitt 5.1 "Beräkningsgrunder"
---------	--

Länsrättens bedömning

Sammanblandning av kvalificeringsfasen och utvärderingsfasen

Uniflex har anfört att tilldelningskriteriet "Uthyrning av personal" tar sikte på anbudsgivarnas organisation och förmåga att leverera den upphandlade produkten och att utvärdering av ett sådant kriterium strider mot de principer EG-domstolen fastslagit i *Lianakis*.

Arbetsförmedlingen har anfört att eftersom kvalifikationsfasen är avklarad är kriteriet "Uthyrning av personal" att betrakta som ett utvärderingskriterium samt att syftet med kriteriet är utvärdera omfattningen och tydligheten i den information som lämnas i kandidatpresentationen, vilket har bäring på föremålet för upphandlingen.

Av EG-domstolens avgörande i mål C-532/06, *Lianakis*, framgår att kriterier som huvudsakligen avser vilken erfarenhet och vilka kvalifikationer och resurser anbudsgivaren förfogar över för att säkerställa ett gott utförande av projektet i fråga inte kan anses utgöra utvärderingskriterier. Länsrätten har därmed att avgöra huruvida kriteriet "Uthyrning av personal" syftar till att säkerställa ett gott utförande av det upphandlade kontraktet eller till att fastställa det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. Att kriteriet de facto använts i utvärderingen har därvid mindre betydelse.

I målet är fråga om en tjänsteupphandling, varvid det medföljer svårigheter att åtskilja leverantören och föremålet för upphandlingen. En viss utvärdering av leverantören torde vara ofrånkomlig och måste accepteras. Vidare måste karaktären av de kriterier som tillämpas avgöras med hänsyn till den kontext de använts i. Det kan därvid noteras att det i avsnitt 3 ligger inbyggt i vart fall två skall-krav, varav ett, att inge en avidentifierad kandidatpresentation, i sig självt kräver att presentationen når upp till en viss nivå.

I kriteriet "Uthyrning av personal" anges att följande bör beskrivas.

- Tillgång till personal med rätt kompetens.
- Personalens tillgänglighet.
- Matchningsprocessen.
- Leveranstider från avrop till personal på plats.
- Introduktion av personal på aktuell arbetsplats.
- Uppföljning inklusive hantering av reklamation

Huvuddelen av dessa punkter synes ta sikte på den förmåga leverantören har att uppfylla sina skyldigheter enligt det upphandlade kontraktet. Ett flertal av dessa kriterier, i vart fall de som är tydligt definierade, skulle således kunna uppställas som minimikrav i kvalificeringsfasen. Det kan visserligen noteras att delar av det som ska utvärderas enligt kriteriet är relevanta tilldelningskriterier. Arbetsförmedlingen har inte närmare anfört på vilket sätt dessa beskrivningar syftar till att fastställa det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. Länsrätten finner mot denna bakgrund att kriteriet "Uthyrning av personal" huvudsakligen anses vara att hänföra till anbudsgivarens kvalifikation, det vill säga leverantörernas förmåga och kapacitet att utföra uppdraget och inte till att fastställa det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. Mot denna bakgrund finner länsrätten att Arbetsför-

medlingens anbudsutvärdering måste anses ha påverkats av ovidkommande hänsyn, varför Arbetsförmedlingens förfarande i denna del måste anses strida mot de grundläggande kraven i 1 kap. 9 § LOU.

Förutsebarhet och transparens

Uniflex har anfört att kriteriet ”Uthyrning av personal” inte uppfyller kraven på transparens och förutsebarhet i 1 kap 9 § LOU eftersom det inte framgår hur den avidentifierade kandidatpresentationen kommer att utvärderas.

Regeringsrätten uttalade i RÅ 2002 ref. 50 bl.a. följande. De skiftande förhållanden som förekommer i det ekonomiska livet gör att även förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas under förutsättning att de principer som bär upp lagen om offentlig upphandling och gemenskapsrätten inte träds för när.

Det ställs mycket höga krav på både förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller för att de inte ska komma i konflikt med principerna i 1 kap. 9 § LOU. EG-domstolen uttalade bl.a. följande i *Siac* (C-19/00) ”Tilldelningskriterierna ska vara formulerade, i kontraktshandlingarna eller i meddelande om upphandling, på ett sådant sätt att alla rimligt informerade och normalt omsorgsfulla anbudsgivare kan tolka kriterierna på samma sätt.” Det kan noteras att kriteriet ”Uthyrning av personal” är viktat till 50 procent i upphandlingen. Det är således ett av de centrala kriterierna för tilldelning av kontrakt.

Av den aktuella delen av kriteriet framgår endast att en avidentifierad kandidatpresentation ska lämnas in med anbudet. Det framgår dock inte hur denna kommer att bedömas, eller vilken inverkan den har på bedömningen

av kriteriets totalpoäng. Det framgår heller inte vilka uppgifter i kandidatpresentationen som kommer att tillmätas betydelse.

Arbetsförmedlingen har anfört att det är omfattningen och tydligheten i den information som lämnas i kandidatpresentationen som ska utvärderas, inte den faktiska informationen som lämnats. Detta framgår, enligt länsrättens mening, överhuvudtaget inte av förfrågningsunderlaget. Detta får vidare anses vara en högst subjektiv bedömning. Mot denna bakgrund finner länsrätten att det i kriteriet "Uthyring av personal" finns inbyggt en sådan oförutsebarhet och ett utrymme för subjektiva bedömningar som inte kan accepteras i ett utvärderingskriterium som i sig självt kan vara avgörande för utgången i upphandlingen.

Utvärderingsmodellen och det sätt på vilket Arbetsförmedlingen tillämpat den strider således mot kraven på förutsebarhet och transparens.

Länsrätten har konstaterat att det föreligger två allvarliga brister i utvärderingsmodellen. Upphandlingen har således genomförts i strid mot LOU och Uniflex får anses ha lidit skada på grund därav. Därmed föreligger förutsättningar för ingripande enligt LOU. Det kan konstateras att felen ligger inbyggda i förfrågningsunderlaget och därför måste anses ha påverkat upphandlingens konkurrensuppsökande fas och det saknas därmed förutsättningar att välja en mindre ingripande åtgärd och upphandlingen sak således göras om. Uniflex har endast lämnat anbud på yrkesområdet kontorsadministration. Länsrätten finner därmed att Uniflex inte lidit någon skada avseende de andra delarna av upphandlingen och ingripandet enligt LOU kan därmed begränsas till att endast avse yrkeskategorin kontorsadministration.

Vid denna utgång saknas anledning att ta ställning till huruvida Brainpeoples anbud uppfyller uppställda skall-krav.

~~HUR MAN ÖVERKLAGAR~~, se bilaga (Dv. 3109/1A)



Ulrika Melin

Rådman

Föredragande har varit Mathias L. Jansson.



HUR MAN ÖVERKLAGAR - PRÖVNINGSTILLSTÅND

Den som vill överklaga länsrättens beslut skall skriva till Kammarrätten i Stockholm.

Skrivelsen skall dock skickas eller lämnas till länsrätten.

Överklagandet skall ha kommit in till länsrätten inom tre veckor från den dag då klaganden fick del av beslutet. Tiden för överklagandet för offentligpart räknas emellertid från den dag beslutet meddelades.

Om sista dagen för överklagandet infaller på lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande skall kunna tas upp i kammarrätten fordras att prövningstillstånd meddelas. Kammarrätten lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas, anledning förekommer till ändring i det slut var till länsrätten kommit eller det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står länsrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till kammarrätten varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande skall innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Dessutom skall adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nås för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till kammarrätten,
2. det beslut som överklagas med uppgift om länsrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet,
3. de skäl som klaganden anger till stöd för begäran om prövningstillstånd,
4. den ändring av länsrättens beslut som klaganden vill få till stånd,
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

Skrivelsen skall vara undertecknad av klaganden eller hans ombud. Adressen till länsrätten framgår av beslutet. Om klaganden anlitar ombud skall denne sända in fullmakt i original samt uppge sitt namn, adress och telefonnummer.

