



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN  
I STOCKHOLM**  
Allmänna avdelningen

**DOM**  
2011-07-08  
Meddelad i  
Stockholm

Mål nr  
11258-11  
Enhet 15

**SÖKANDE**

Manpower AB, 556348-1588

*Ombud:* Johan Liberson  
c/o Manpower AB  
Box 1125  
111 81 Stockholm

**MOTPART**

Pensionsmyndigheten  
Box 38190  
100 64 Stockholm

**SAKEN**

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

**DOMSLUT**

Förvaltningsrätten avslår ansökan om ingripande enligt LOU.

<b>KONKURRENSVERKET</b>	
2011-07-08	
Avd	
Dnr	
Doss	Aktbil

Dok.Id 142830

<b>Postadress</b>	<b>Besöksadress</b>	<b>Telefon</b>	<b>Telefax</b>	<b>Expeditionstid</b>
115 76 Stockholm	Tegeluddsvägen 1	08-561 680 00	08-561 680 01	måndag – fredag 09:00-15:00
		<b>E-post:</b> forvaltningsrattenistockholm@dom.se		

### BAKGRUND OCH YRKANDEN M.M.

Pensionsmyndigheten genomför en upphandling av bemanningstjänster för att förstärka Pensionsmyndighetens kundservice, dnr UPP 2011-6 (upphandlingen). Upphandlingen sker genom ett öppet förfarande enligt LOU. Tilldelningsbeslut fattades den 20 maj 2011. Pensionsmyndigheten har under utvärderingsfasen valt Bemannia AB:s anbud.

Manpower AB (Manpower) ansöker om överprövning enligt LOU och yrkar i första hand att själva utvärderingen ska göras om och i andra hand att upphandlingen ska göras om. Till stöd för sin talan anför Manpower i huvudsak följande. Pensionsmyndigheten har brutit mot bestämmelserna om likabehandling och transparens, dels genom att använda en utvärderingsmodell som är svår att överblicka samt förutse, dels genom att den i frågor och svar är kompletterad med ett klagörande samt att det i utvärderingsprotokollet senare finns ytterligare en annan skala för angiven utvärdering. Pensionsmyndigheten har visat att det inte finns en förutsebarhet genom att i tilldelningen använda sig av en annan värdering av poängsättning än den som det hänvisats till i förfrågningsunderlaget. Poängsättningen har även ändrats genom ett kompletterande i frågor och svar. Värderingen har blivit nedskalad till heltal från att ha varit angiven i 5-tal. Manpower har vid tilldelningen tilldelats 18 samt 23 poäng i en betygsskala som tidigare beskrivits som uppdelad i jämna fempoängssteg. Detta syns bl.a. i utvärderingen av ”Uppdragets genomförande” som totalt kan ge 25 poäng. Under delmomentet ”Bästa möjliga kompetensprofil” där utvärderingen ger ett maximalt värde på fem poäng och där Manpower tilldelats två poäng. Ingenstans finns det angivet i förfrågningsunderlaget att denna punkt ska bedömas med fem poäng. Ej heller finns angivet vad som krävs för att få maxvärde på 25 poäng avseende hela blocket ”Uppdragets genomförande”. Manpower har korrekt och tydligt besvarat samtliga frågeställningar utifrån den fråga Pensionsmyndigheten ställt och som finns an-

given i förfrågan och borde därmed ha tilldelats maximal poäng. Manpower, som lämnat ett pris som är lägre än vinnande anbudsgivares, har lidit eller riskerar att lida skada genom att gå miste om möjligheten att tilldelas kontrakt i upphandlingen. I förfrågningsunderlaget finns bl.a. följande skrivning "leverantören kan säkerställa att personal med rätt kompetens tillsätts i uppdraget och lägsta möjliga personalomsättning i största möjliga mån kan säkerställas" samt att "kvalitet och flexibilitet ska kunna uppnås i uppdraget ...". Manpower har tolkat detta som att Pensionsmyndigheten ställt upp önskemål om en leveransplan där man även beskriver hur det ska säkerställas att konsulter med bästa möjliga kompetensprofil bemannar uppdraget, vilket Manpower också beskrivit. Med sin tydliga skrivning där de bl.a. framhåller sin lokala förankring och metodikskrivning borde de ha fått samma poäng som vinnande anbud. Detta eftersom det inte är tydligt angivet vad som krävs för att få full poäng. Manpower har i sitt anbudssvar anfört vad som är rimligt i detta sammanhang för att få full poäng. I Pensionsmyndighetens utvärdering avseende "Flexibilitet i uppdraget" har Manpower tilldelats 18 av 25 möjliga poäng. Manpower har tidigare ställt frågan vad som krävs för att uppnå maximal poäng utan att något tydligt svar angivits från Pensionsmyndigheten. Av utvärderingssammanställningen kan utläsas att Pensionsmyndigheten tycker att Manpower har beskrivit sin lösning bra men inte helt tydligt. Det är därför inte rimligt att ge Manpower ett poängavdrag på sju poäng utan att i förfrågan samt i ett eventuellt förtydligande informera om vad som gäller för att få maximal poäng. Manpower har även här korrekt och tydligt besvarat samtliga frågeställningar utifrån de frågor som ställts och som finns angivna i förfrågningsunderlaget och borde därmed ha tilldelats maximal poäng.

Pensionsmyndigheten bestrider bifall till ansökan och anför i huvudsak följande. Pensionsmyndigheten anser att det i Manpowers yttrande inte är visat att myndigheten vid utvärderingen har brustit av sådan art och omfattning att principerna i 1 kap. 9 § eller någon annan bestämmelse i LOU

kan anses ha åsidosatts. Det är heller inte visat att Manpower lidit eller kan komma att lida skada till följd av sådan brist. Skulle förvaltningsrätten likväl finna att grund för ingripande föreligger, yrkar Pensionsmyndigheten att förvaltningsrätten ska besluta att utvärderingen ska göras om. Pensionsmyndigheten vill poängtera att resultatet av utvärderingen inte hade blivit annorlunda om utvärderingen hade genomförts på det sätt som Manpower anvisat. Snarare hade resultatet blivit tydligare till Manpowers nackdel. Av förfrågningsunderlaget framgår tydligt vilken modell för utvärdering som kommer att användas (p. 5 i förfrågningsunderlaget), vilka utvärderingskriterier som kommer att ligga till grund för utvärderingen (p. 5), samt vilka kvaliteter som kommer att ligga till grund för poängsättningen (p. 4.2 och p. 5). Av p 4.2.3 i förfrågningsunderlaget framgår också tydligt hur utvärderingskriteriet "Kvalitet i uppdraget" kommer att bedömas. Vid utvärderingen har denna modell använts och i utvärderingssammanställningen har tydlig redovisats i detalj hur varje moment har uppfyllts av varje anbudsgivare, inklusive Manpower. Manpower anser att Pensionsmyndigheten har brutit i förutsebarhet genom att använda sig av en annan poängsättning än den som förtydligats genom frågor och svar. Pensionsmyndigheten har genom svar på inkommen fråga förtydligat poängsättningen. I utvärderingsprotokoll och tillhörande utvärderingsdokumentation, har tydligt redovisats hur varje moment enligt 4.2.3 har bedömts och poängsatts. Denna redovisning är helt i enlighet med hur kriteriet har utformats i förfrågningsunderlaget. Hade Pensionsmyndigheten valt att inte redovisa bedömningen enligt dessa enskilda moment hade Pensionsmyndigheten brutit mot transparensprincipen, eftersom det inte skulle vara möjligt att på ett transparent och förutsebart sätt tilldela poäng enligt kriteriets utformning. Det vitsordas dock att den slutliga poängsammanställningen angetts i enstaka poäng istället för jämna fempoängssteg. Pensionsmyndigheten anser dock att myndigheten på ett tydligare sätt visat hur poängen fördelats för varje anbudsgivare, och på vilket sätt varje anbudsgivare avvikit från att tilldelas en högre poäng. Det framgår t.ex. tyd-

ligt varför Manpower endast har tilldelats 18 poäng för delkriteriet ”Uppdragets genomförande” och endast 23 poäng för ”Flexibilitet i uppdraget”. Det är därmed också tydligt visat att nivån 20 poäng – ”Mycket god” respektive nivån 25 poäng – ”Mycket god, ger stort mervärde” inte har uppfyllts i Manpowers anbud. Skulle Pensionsmyndigheten, såsom yrkats av Manpower, göra om utvärderingen enligt förtydligat fempoängsintervall skulle resultatet ännu tydligare visa att Manpower inte haft möjlighet att vinna upphandlingen, eftersom Manpower skulle ha tilldelats en lägre poäng än den som nu redovisats. Det kan därför inte anses visat att de lidit eller kan komma att lida skada till följd av denna brist eftersom resultatet skulle ha blivit detsamma, eller snarare ännu tydligare visa ett resultat till Manpowers nackdel. Om förvaltningsrätten ändå skulle anse att utvärderingsmodellen inneburit brister, anser Pensionsmyndigheten att dessa brister inte inneburit något brott mot de principer som anges i 1 kap. 9 § LOU, i synnerhet transparensprincipen och likabehandlingsprincipen. Särskilt som det är visat att utvärderingen resulterat i ett mer rättvisande och tydligt resultat och ökad transparens än som skulle ha redovisats om endast den förtydligande poängsättningen redovisats. Manpower har som grund för talan även angett att Manpower rätteligen skulle ha tilldelats maximal poäng (25+25poäng) för kriteriet ”Kvalitet i uppdraget”, då man korrekt och tydligt besvarat samtliga frågeställningar. Pensionsmyndigheten har i utvärderingsunderlaget tydligt visat hur anbudet avvikit från vad som är efterfrågat i förfrågningsunderlaget och hur och varför poängavdrag har gjorts. Det framgår också tydligt hur andra anbudsgivare har uppnått både högre och lägre poäng för kriteriet. Pensionsmyndigheten anser att det därmed tydligt framgår att myndigheten varit mån om att redovisa utvärderingen på ett likvärdigt, proportionerligt och icke-diskriminerande sätt och att principerna i 1 kap. 9 § LOU därmed tydligt uppfyllts vid utvärderingen. Pensionsmyndigheten har tydligt redovisat i utvärderingssammanställningen hur Manpower avvikit från högsta möjliga poängtilldelning. När det gäller delkriteriet ”Uppdragets genomförande” har två poängs avdrag

gjorts då anbudet visat sig vara ”svagt om hur bästa möjliga kompetensprofil uppnås”. Motsvarande poängavdrag återfinns hos andra anbudsgivare som visat samma brist. För delkriteriet ”Flexibilitet i uppdraget” har avdrag gjorts med sju poäng då det i anbudet inte tydligt framgår hur flexibilitet ska säkerställas i uppdraget. Av motiveringen framgår att Manpower tilldelats en hög poäng för att det tydligt redovisats hur kvalitet ska säkerställas men att det finns en otydlighet beträffande hur flexibilitet ska uppnås med den lösning som erbjuds. Pensionsmyndigheten har varit tydlig med varför avdraget gjorts och även gjort liknande, både högre och lägre, poängavdrag för andra anbudsgivare som uppvisat samma brist i anbudet. Sammanfattningsvis är det visat att Pensionsmyndigheten gjort en noggrann och tydlig utvärdering och att utvärderingen inte strider mot förtydligandet utan snarare förtydligar den. Det är därmed visat att brott mot de grundläggande principerna i 1 kap. 9 § eller annan bestämmelse i LOU inte föreligger samt att Manpower inte har lidit eller kan komma att lida skada. Grund för ingripande enligt 16 kap. 5 § LOU föreligger därmed inte.

Manpower genmäler bl.a. följande. I sitt svar har Pensionsmyndigheten hänvisat till att om Manpower fått tilldelat de poäng de skulle ha, skulle Manpower fått ännu färre poäng än de nu fått och att en ny omräkning skulle vara till Manpowers nackdel. Detta visar att den modell som Pensionsmyndigheten använt sig av inte fungerar då de själva i sin egen utvärdering inte använder den. Detta gäller både den kvalitativa delen samt delen avseende flexibilitet. Manpowers huvudinvändning har varit att det inte har kunnat förutses hur poängfördelningen ska ske. Gällande RÅ 2002 ref. 50 är den domen satt till att det finns en beskrivning av utvärderingskriterierna och hur dessa ska användas. Det är dock svårare att utifrån den modell som Pensionsmyndigheten givit hitta ett liknande samband. I RÅ 2002 ref. 50 har det inte heller funnits några stora skillnader mellan poängen utan det är främst räknemodellen, kvalitet/pris som tas upp. Här är den valda leverantören den med det lägst satta priset.

Kammarrätten i Jönköpings dom i mål nr 1841-10 är endast en tolkning av en prisformel där också lägsta pris vann. Att det har funnits svårigheter att förstå upphandlingen visas av de klara skillnader som finns mellan de olika leverantörerna som inkommit med svar. Pensionsmyndigheten hänvisar till detta och menar att deras modell därmed fungerat. Manpower menar att dessa leverantörer normalt har likvärdiga leveransmodeller och att det oftast blir priset som avgör. De stora skillnaderna i denna upphandling visar tydligt att det har funnits en svårighet att tolka vad som krävts för att få full poäng. Manpower har lägst pris och menar att beskrivningen av sin leveransmodell håller den kvalitet som krävs för att erhålla full poäng.

#### **UTREDNINGEN I MÅLET**

Av punkten 5 ”Anbudsprövning och utvärdering” i förfrågningsunderlaget framgår bl.a. att Pensionsmyndigheten kommer att anta det anbudet som är ekonomiskt mest fördelaktigt och att utvärderingen ska genomföras utifrån kriterierna ”Pris”, ”Kvalitet i uppdraget” och ”Muntlig presentation” med viktningen 40, 50 respektive 10 procent. Beträffande kriteriet ”Kvalitet i uppdraget” framgår att uppdragets genomförande utvärderas utifrån Pensionsmyndighetens bedömning av anbudsgivarens möjligheter att genomföra uppdraget enligt Pensionsmyndighetens önskemål om kvalitet, utifrån den beskrivning som anbudsgivaren lämnat, att poäng kommer att tilldelas utifrån den poängangivelse som anges i p. 4.2.3 samt att högsta poäng för detta kriterium är 50 poäng.

I punkten 4.2.3 ”Kvalitet i uppdraget” i förfrågningsunderlaget anges bl.a. följande.

Kvalitet i uppdraget innebär att leverantören kan säkerställa att personal med rätt kompetens tillsätts i uppdraget och att lägsta möjliga personalomsättning i största möjliga mån kan säkerställas.

Anbudsgivarens förmåga att tydliggöra hur man avser att säkerställa detta kommer att utvärderas.

Anbudsgivaren ska i anbudet beskriva en plan för uppdragets genomförande. I planen ska ingå en beskrivning av:

- Hur anbudsgivaren avser att säkerställa att konsulter med bästa möjliga kompetensprofil kommer att bemanna kundservicefunktionen hos Pensionsmyndigheten, särskilt med avseende på tillsättning av resurser för uppdraget/rekrytering av konsulter och lägsta möjliga personalomsättning.

Följande erfarenhet hos konsulterna är meriterande utöver ställda krav:

- arbete i en kundservice eller liknande
- tidigare erfarenhet från försäkrings- och pensionsområdet
- övriga språkkunskaper än svenska och engelska
- relevant akademisk utbildning inom juridik, försäkring och/eller ekonomi är meriterande.

Beskrivningen kommer att bedömas med 0-25 poäng utifrån hur väl denna överensstämmer med Pensionsmyndighetens önskemål om kvalitet i första stycket.

- Uppdraget innebär olika behov av bemanningslösningar under året (se p. 4.2.2). Anbudsgivaren ska beskriva hur kvalitet och flexibilitet ska kunna uppnås i uppdraget i förhållande till Pensionsmyndighetens differentierade behov under året. Anbudsgivaren ska även ange hur många konsulter de tänker bemanna uppdraget under avtalets första år.

Antalet konsulter kommer att utgöra en del av beräkningen av anbudspris (se p. 5.1.1).

Beskrivningen kommer att bedömas med 0-25 poäng utifrån hur väl denna överensstämmer med Pensionsmyndighetens önskemål om kvalitet i första stycket.

I Pensionsmyndighetens svar den 24 mars 2011 på fråga om hur 0-25 poäng kommer att fördelas i punkten 4.2.3 anges bl.a. följande.

Följande poängfördelningsskala kommer att användas, utfall poäng:

- Mycket god, ger stort mervärde 25
- Mycket god 20
- God nivå, fullgör deras behov med visst mervärde 15
- God nivå 10
- Normal nivå, ger dock inget mervärde 5
- Mindre god nivå, lägre nivå än önskat 0

## DOMSKÄL

### *Tillämpliga bestämmelser*

I 1 kap. 9 § LOU anges bl.a. att 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.

I 16 kap. 5 § LOU anges följande. 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 har lidit eller kan komma att lida skada, ska rätten besluta att upphandlingen ska göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse har gjorts.

#### *Förvaltningsrättens bedömning*

I 1 kap. 9 § LOU anges bl.a. att upphandlande myndigheter ska behandla leverantörer på ett likvärdigt sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet sätt. Kravet på att upphandlingar ska genomföras på ett öppet sätt ger uttryck för principen om transparens och öppenhet, som bl.a. innebär att upphandlingsprocessen ska kännetecknas av förutsebarhet. Emellertid medför de skiftande förhållanden som förekommer i det ekonomiska livet att även förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas under förutsättning att de principer som bär upp LOU och EU-rätten inte träds för när (jfr. RÅ 2002 ref. 50).

Det är den upphandlande myndigheten som står risken när det gäller frågan om underlaget i en upphandling är korrekt, samt om upphandlingsförfarandet som sådant, motsvarar de krav som ställs i LOU. En anbudsgivare som anser att upphandlande myndighet inte efterlevt dessa krav kan genom en överprövningsprocess få upphandlingen som sådan prövad av domstol. I dessa fall bör huvudregeln enligt praxis (RÅ 2009 ref. 69) vara att det ankommer på den part som gör gällande att en upphandling är belagd med fel, att på ett klart och tydligt sätt ange vilka omständigheter talan grundas på. Det är således Manpower som har att visa på att Pensionsmyndigheten har agerat i strid med LOU. Vidare ankommer det inte på allmänna förvaltningsdomstolar att göra en egen utvärdering i upphandlingen, utan att utifrån vad som åberopats av sökanden pröva om det finns grund för ingripande på så sätt att upphandlingen ska rättas eller göras om.

Manpower har anfört att Pensionsmyndigheten har använt sig en utvärderingsmodell och poängsättning som har varit svår att överblicka samt förutse. Detta eftersom Pensionsmyndigheten dels har kompletterat utvärderingsmodellen med ett klargörande och sedan använt sig av en annan skala vad gäller poängsättningen i själva utvärderingen.

Pensionsmyndigheten har i förfrågningsunderlaget angett att beskriven plan för uppdragets genomförande kommer att poängsättas med mellan 0-25 poäng och beskrivning av hur kvalitet och flexibilitet ska kunna uppnås kommer att poängsättas med mellan 0-25 poäng. Pensionsmyndigheten har sedan i ett svar på en fråga angett att en poängfördelningskala kommer att användas med utfall för poäng 25, 20, 15, 10, 5 eller 0. Av utvärderingssammanställningen framgår att Pensionsmyndigheten vid utvärderingen avseende kriteriet "Uppdragets genomförande" har delat upp detta kriterium i ytterligare fem områden och att dessa områden åsatts fem poäng vardera. Manpower har sedan vid utvärderingen totalt tilldelats 23 poäng avseende "Uppdragets genomförande" respektive 18 poäng avseende "Flexibilitet i uppdraget".

Även om en ytterligare specificering av poängsättningen i förfrågningsunderlaget kunde ha varit av värde, anser förvaltningsrätten att den information om tillämplig utvärderingsmodell som Pensionsmyndigheten har lämnat i förfrågningsunderlaget och i upprättat svar på ställd fråga, måste anses vara tillräcklig för att anbudsgivarna ska ha haft möjlighet att lämna konkurrenskraftiga anbud i upphandlingen. Utformningen av förfrågningsunderlaget samt vald utvärderingsmodell innebär därför enligt förvaltningsrättens mening inte att de principer som bär upp LOU och gemenskapsrätten har trätts för när (jfr. RÅ 2002 ref. 50). Det faktum att Pensionsmyndigheten i utvärderingssammanställningen har gjort en närmare uppdelning av poängen samt även utdelat enstaka poäng medför enligt förvaltningsrättens mening inte heller att Pensionsmyndigheten har

agerat i strid med de kriterier och krav som uppställts i utvärderingsmodellen och att utvärderingen som sådan skulle ha genomförts i strid med principerna i LOU.

Manpower har vidare gjort gällande att deras anbud har tilldelats för låg poäng vid utvärderingen avseende kriteriet "Kvalitet i uppdraget" eftersom deras beskrivning håller den kvalitet som krävs för att erhålla full poäng.

Pensionsmyndigheten har i utvärderingssammanställningen avseende både kriteriet "Uppdragets genomförande" och kriteriet "Flexibilitet i uppdraget" angett varför poängavdrag har gjorts beträffande Manpowers anbud. Det framgår även varför andra anbudsgivare har uppnått både högre och lägre poäng för de olika kriterierna. Mot bakgrund härav finner förvaltningsrätten att Manpower, med stöd av vad de har anfört, inte har förmått visa att Pensionsmyndighetens utvärdering och poängsättning skulle ha baserats på annat än sakliga grunder och inte heller att Pensionsmyndigheten skulle ha frångått de kriterier och krav som uppställts i aktuell utvärderingsmodell.

Förvaltningsrätten finner därför sammanfattningsvis att det som Manpower anfört och åberopat inte visar att Pensionsmyndigheten i det aktuella upphandlingsförfarandet har brutit mot bestämmelserna i LOU. Det finns därmed inte grund för rättsligt ingripande mot upphandlingen och Manpowers ansökan ska därför avslås.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga (DV 3109/1a LOU).

Helena Löwdell  
Förvaltningsrättsfiskal

Föredragande har varit förvaltningsrättsnotarien Maria Kendel.



# SVERIGES DOMSTOLAR

## HUR MAN ÖVERKLAGAR - PRÖVNINGSTILLSTÅND

Den som vill överklaga förvaltningsrättens beslut ska skriva till Kammarrätten i Stockholm. **Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till förvaltningsrätten.**

Överklagandet ska ha kommit in till förvaltningsrätten **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 ska 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 vartill förvaltningsrätten kommit eller det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står förvaltningsrättens 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 ska innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Dessutom ska 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
3. om förvaltningsrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet,
4. de skäl som klaganden anger till stöd för begäran om prövningstillstånd,
5. den ändring av förvaltningsrättens beslut som klaganden vill få till stånd,
6. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

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

Om någon person- eller adressuppgift ändras, ska Ni utan dröjsmål anmäla ändringen till kammarrätten.

I mål om överprövning enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling eller lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster får avtal slutas innan tiden för överklagande av rättens dom eller beslut har löpt ut. I de flesta fall får avtal slutas när tio dagar har gått från det att rätten avgjort målet eller upphävt ett interimistiskt beslut. I vissa fall får avtal slutas omedelbart. Ett överklagande av rättens avgörande får inte prövas sedan avtal har slutits. Fullständig information finns i 16 kapitlet i de ovan angivna lagarna.

Behöver Ni fler upplysningar om hur man överklagar kan Ni vända Er till förvaltningsrätten.

DV 3109/1A LOU