

**LÄNSRÄTTEN I  
STOCKHOLMS LÄN**

**DOM**  
2008-05-21  
Meddelad i  
Stockholm

Mål nr  
7644-08  
Rotel 227

**SÖKANDE**

Personalstrategerna i Mälardalen AB, 556720-9993  
Fristadstorget 8 A  
632 20 Eskilstuna

Ombud: Advokat Torbjörn Borg  
Öberg & Heijne Advokatbyrå  
Fristadstorget 4  
632 20 Eskilstuna

Ombud: Advokat Ulf Östman  
Öberg & Heijne Advokatbyrå  
Sturegatan 32  
114 36 Stockholm

**MOTPART**

Arbetsförmedlingen, 202100-2114  
113 99 Stockholm

**SAKEN**

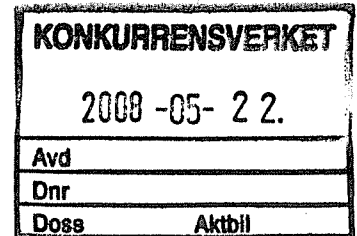
Överprövning enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling - LOU

---

**DOMSLUT**

Länsrätten avslår Personalstrategerna i Mälardalen AB:s ansökan om överprövning.

Länsrätten upphäver det interimistiska beslutet av den 11 april 2008.



Dok.Id 329829

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

## BAKGRUND

Arbetsförmedlingen har genomfört en upphandling av "Förstärkt jobbcoaching" i upptagningsområde Östra Mellansverige Af dnr 2008/10140/2.9 (tidigare AMS dnr 07-5248-18). Upptagningsområdet består av arbetsmarknadsområdena Linköping, Norrköping, Motala, Eskilstuna, Örebro och Västerås. Anbud har kunnat lämnas på del av förfrågningsunderlaget, minst ett arbetsmarknadsområde. Bland de leverantörer som lämnat anbud finns Personalstrategerna i Mälardalen AB (Personalstrategerna) med. Personalstrategernas anbud omfattar samtliga arbetsmarknadsområden. Arbetsförmedlingen har i tilldelningsbeslut den 4 april 2008 meddelat att annat anbud antagits för arbetsmarknadsområdena Linköping, Norrköping, Eskilstuna, Örebro samt Västerås.

## YRKANDE

Personalstrategerna ansöker om överprövning och yrkar att länsrätten meddelar verkställighetsförbud avseende arbetsmarknadsområdena Eskilstuna och Västerås. Vidare yrkar de att länsrätten beslutar att Arbetsförmedlingens upphandling avseende arbetsmarknadsområdena Eskilstuna och Västerås får avslutas först sedan Arbetsförmedlingen vidtagit rättelse av tilldelningsbeslutet och utsett Personalstrategerna som upphandlingens vinnare beträffande dessa två arbetsmarknadsområden. Till stöd för sin talan anför de i huvudsak följande. Arbetsförmedlingens utvärdering av Personalstrategernas anbud är behäftad med så allvarliga brister att prövningen av anbudet inte uppfyller de grundläggande kraven i 1 kap. 4 § LOU, det vill säga huvudregeln om affärsmässighet. Utvärderingen har inte genomförts i enlighet med bestämmelserna i gällande LOU i och med att Personalstrategernas anbud inte utvärderats på det sätt som föreskrivits i förfrågningsunderlaget. Otydligheten och bristen på förutsebarhet fördjupades genom att Arbetsförmedlingen valde att återkalla det först upprättade tilldelningsbeslutet

och sedan meddela ett nytt tilldelningsbeslut. Det framgår inte av något av tilldelningsbesluten hur utvärderingen av anbuden faktiskt har genomförts. Personalstrategerna kan konstatera att utvärderingen av bolagets anbud inte skett på sätt som angivits i förfrågningsunderlaget. Personalstrategerna erhöLL maximala tio poäng beträffande kriteriet ”upplägg” i det första tilldelningsbeslutet. Emellertid kunde de konstatera att Arbetsförmedlingen i detta beslut åsatt bolagets anbud nio poäng i det tabellverk som bifogades beslutet. Personalstrategerna kontaktade Arbetsförmedlingen och påtalade felaktigheterna som åtföljde samtliga offererade områden, nämligen de sex arbetsmarknadsområdena Linköping, Norrköping, Motala, Eskilstuna, Örebro och Västerås. Beslutet återkallades och Arbetsförmedlingen meddelade nytt tilldelningsbeslut i vilket Arbetsförmedlingen väljer att göra en ny och otillåten värdering av endast Personalstrategernas anbud med följd att det först utvärderade kriteriet ”upplägg”, i vilket bolaget erhöLL maximala tio poäng nu utan motivering sänktes till nio. Detta medförde att Personalstrategernas anbud som enligt den första utvärderingen varit det ekonomiskt mest fördelaktiga i samtliga sex arbetsmarknadsområdena nu endast utses som vinnare av ett område, Motala. Personalstrategernas anbud var, enligt de i förfrågningsunderlaget givna förutsättningarna, det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet och skulle rätteligen ha utsetts som anbudstävlingens vinnare redan i det första tilldelningsbeslutet. Så skedde inte till följd av en felskrivning från Arbetsförmedlingens sida. Efter påpekande av detta fel väljer Arbetsförmedlingen att göra en ny och därmed otillåten omvärdering av endast Personalstrategernas anbud. Åtgärden strider mot LOU och utgör en enligt lagen otillåten särbehandling av en av anbudsgivarna. Den förutsebarhet som Arbetsförmedlingen skapat genom att i efterhand och efter påpekanden av Personalstrategerna agera på detta sätt riskerar att medföra omfattande ekonomiska skador för Personalstrategerna. Genom att Arbetsförmedlingen har brustit i sina förpliktelser enligt LOU riskerar Personalstrategerna att lida eller kan komma att lida skada i den mening som avses i 7 kap. 1 och 2 §§ LOU genom att bolaget inte tilldelas de uppdrag i vilka

bolagets anbud varit de mest ekonomiskt fördelaktiga. Beträffande skaderekvisit i LOU påpekar Kammarrätten i Göteborg i dom meddelad den 26 april 2004 att åtgärder enligt 7 kap. 2 § LOU kan komma i fråga utan krav på att konstaterade brister medfört eller kommer att medföra att anbudsgivaren inte vinner upphandlingen. Arbetsförmedlingen har brutit mot LOU genom att göra utvärderingen av anbuderna på ett irrationellt och ett oförutsebart sätt samt genom att i efterhand och efter påpekanden från Personalstrategerna, göra en ny och otillåten omvärdering av bolagets anbud. Samtliga dessa åtgärder utgör brott mot huvudregeln i 1 kap. 4 § LOU. Prövningen av Personalstrategernas anbud har i den andra omgången kommit att vila på nya och subjektiva uppfattningar från Arbetsförmedlingens sida och inte på de i förfrågningsunderlaget angivna villkoren. Arbetsförmedlingens förfarande kan närmast jämföras med en förbjuden fri prövningsrätt då myndigheten genomför och upprättar ett helt nytt tilldelningsbeslut. Personalstrategernas anbud uppfyller samtliga skall-krav som anges under punkt 3.8 a) till h) i förfrågningsunderlaget på ett sådant sätt att full poäng borde ha givits bolaget. Den rättelse som Arbetsförmedlingen vidtog och som utmynnade i det andra tilldelningsbeslutet av den 4 april 2008 kan inte omfattas av den rätt till självrättelse som myndigheter har enligt förvaltningslagen. Arbetsförmedlingen har brutit mot huvudreglerna i 1 kap. 4 § LOU i förevarande upphandling, detta gäller principerna om förutsebarhet, transparens samt principen om likabehandling som är inrymda i angiven bestämmelse.

Länsrätten beslutade den 11 april 2008 att upphandlingen beträffande arbetsmarknadsområdena Eskilstuna och Västerås inte får avslutas innan något annat har beslutats.

Arbetsförmedlingen bestrider bifall till Personalstrategernas ansökan om överprövning och anför bl.a. följande. De skall-krav som är uppställda under punkt 3.8 i förfrågningsunderlaget innehåller fem krav på hur innehåll,

upplägg och genomförande skall göras och två krav på redovisning av på vilket sätt det skall ske. Personalstrategerna uppfyller angivna skall-krav. Under punkten 4.2 framgår sedan hur de olika momenten kommer att utvärderas. Det kan alltid diskuteras huruvida ett anbud borde ha fått någon eller några poäng mer eller mindre. Arbetsförmedlingen har i tilldelningsbeslutet angivit skäl till varför Personalstrategerna inte fått maximala tio utvärderingspoäng för Upplägg, innehåll och genomförande genom att ange följande: *Anbudet är otydligt och svagt i de offererade genomförande modellerna. Kopplingen mellan metod, innehåll, upplägg och det övergripande målet blir därmed inte tydligt.* Det språkbruk som personalstrategerna har använt i sitt anbud kräver att olika begrepp och uttryck närmare definieras, konkretiseringen av anbudet har därmed blivit lidande. Vidare består Personalstrategernas anbud till stora delar av Arbetsförmedlingens egen text från förfrågningsunderlaget som inte tillför något till anbudet i fråga om innehåll och upplägg. Av dessa anledningar har Personalstrategernas anbud värderats till 9 poäng istället för maximala 10 poäng. Av samtliga utvärderade anbud kan tilläggas att minst hälften har nått maximala tio kvalitetspoäng, någon enskild anbudsgivare kan därför inte anses ha gynnats/missgynnats vid utvärderingarna. Beträffande det faktum att Arbetsförmedlingen utsänt två olika tilldelningsbeslut kan följande anföras. Efter att Arbetsförmedlingen den 31 mars 2008 fattat beslut om tilldelning i rubricerade upphandling uppmärksammades att beslutet innehöll två skrivfel. För arbetsmarknadsområde Örebro hade fel leverantör angivits som vinnare och Personalstrategerna hade felaktigt placerats i kategori ett (där leverantörer med maximal utvärderingspoäng placerats). Arbetsförmedlingen fattade ett nytt, rättat, beslut om tilldelning den 4 april 2008 vilket delgavs samtliga anbudsgivare samma dag. Arbetsförmedlingen informerade de inblandade företagen, inklusive Personalstrategerna, om korrigeringen. Personalstrategernas påstående om att en ny utvärdering skett är felaktigt, vad Arbetsförmedlingen gjort är en rättelse av beslutet som grundat sig på den utvärdering som gjorts. Bedömningen i den aktuella upphandlingen har

vilat på affärsmässiga och rättvisa grunder och några ovidkommande hänsyn har inte tagits. Vidare har bedömningen skett enligt i förväg deklarerat sätt, kravet på förutsebarhet är därmed uppfyllt, samt objektivt rättvist. Personalstrategernas ansökan om överprövning ska därför avslås.

Personalstrategerna har i yttrande av den 21 april 2008 utvecklat sin talan och anför bl.a. följande. Personalstrategerna bestrider påståendet om otydlighet beträffande begreppsapparaten i insänt anbud. De begrepp och uttryck som används i Personalstrategernas anbud är vedertagna inom ämnesområdet och används även i Arbetsförmedlingens förfrågningsunderlag. Personalstrategerna bestrider Arbetsförmedlingens påstående om bristande konkretisering, det framgår inte av Arbetsförmedlingens påstående i vad mån detta gäller för bolagets anbud. Det är inte tillåtet enligt LOU att kräva att anbud ska följa en viss, okänd modell eller form då detta strider mot transparensprincipen. Personalstrategernas anbud är inte generellt beskrivet utan bolaget har varit mycket tydlig med detaljerade redovisningar avseende alla presenterade program. Arbetsförmedlingen hävdar att eftersom hälften av anbudsgivarna fått maximala poäng vad gäller kriteriet under punkt 3.8 kan inte någon enskild anbudsgivare ha gynnats/missgynnats. Detta påstående strider mot LOU och gemenskapsrätten. Alla kriterier ska alltid individualiseras så att den upphandlande enheten prövar anbudet mot de kriterier som uppställts mot kontraktsföremålet. Det är inte tillåtet att pröva anbud mot övriga anbuds innehåll. Personalstrategerna vidhåller sin uppfattning att bolaget erhöll maximal poäng i den utvärdering som Arbetsförmedlingen gjorde. Vid den omotiverade ändringen av det ursprungliga beslutet sänktes sedan poängen från tio till nio. Personalstrategerna bestrider att Arbetsförmedlingen vidtagit en självrättelse p.g.a. felskrivning. Vad Arbetsförmedlingen istället gjort är en ny utvärdering som utmynnat i det nya senare daterade tilldelningsbeslutet. Myndigheter har inte möjligheter att ändra ett beslut genom självrättelse på detta sätt. Som en självklar eller underförstådd utgångspunkt gäller att myndigheter kan ändra ett beslut in-

nan det har expedierats eller fått sin slutliga form. I förevarande fall har tilldelningsbeslutet expedierats. Gynnande beslut kan i regel inte återkallas, vilket innebär att ett beslut inte kan rättas till den enskildes nackdel. Personalstrategerna kan inte se att den av Arbetsförmedlingen påstådda rättelsen skulle vara laglig. Anbudsutvärderingen har skett på ett irrationellt och oförutsebart sätt genom att, som Arbetsförmedlingen medgivit, ta hänsyn till andra kriterier än de som fastställts i förfrågningsunderlaget. De många fel som Arbetsförmedlingen gjort sig skyldig till i denna upphandling kan enklast åtgärdas genom att Arbetsförmedlingen föreläggs att rätta sina misslag och genom att upprätta ett nytt tilldelningsbeslut i vilket Personalstrategerna ges rätt värde, d.v.s maximala tio utvärderingspoäng avseende kriteriet Upplägg, innehåll och genomförande.

Arbetsförmedlingen har därefter i yttrande av den 24 april 2008 i huvudsak anfört följande. Arbetsförmedlingen vidhåller sin uppfattning från utvärderingen och finner det inte meningsfullt att bemöta varje enskilt påstående från Personalstrategerna utan konstaterar att vi har olika uppfattningar om begripligheten av Personalstrategernas anbud som är kopplad till de krav som anges i punkt 3.8 i förfrågningsunderlaget. Som exempel på vad Arbetsförmedlingen menar med bristande konkretisering ges här ett exempel från Personalstrategernas anbud där det markerats efter varje tveksamhet eller oklarhet:

Personalstrategernas program är ett individuellt anpassat program (hur?), som vi skräddarsyr mot varje människa (hur?) oavsett vad orsaken till att hon/han har hamnat utanför arbetsmarknaden. Oavsett var personen befinner sig i programmet har deltagaren uppgifter (vilka?) som denne skall genomföra och som vi från Personalstrategerna konkret kan kontrollera att deltagaren gör (hur?). Alla delar i programmet är tidsatt, vilket innebär att vi från Personalstrategerna alltid kan styra (hur?) att deltagarens arbetsinsats för att nå målet om anställning, är minst en viss nivå av det totala arbetstidsutbudet (hur?).

Ovanstående är endast ett exempel på det allmänt hållna språkbruk som genomgående används i anbudet. Personalstrategerna har helt enkelt inte beskrivit hur eller på vilket sätt tillräckligt tydligt, det framgår av förfråg-

ningsunderlaget att detta har begärts. Eftersom Personalstrategerna aldrig erhållit tio poäng för kriteriet Upplägg, innehåll och genomförande kan de heller inte behålla denna poäng. Arbetsförmedlingens uppfattning är att justeringen av kategoriseringen från nivå 1 till nivå 2 i tilldelningsbeslutet har skett inom ramen för förvaltningslagens regler om självrättelse. Underlaget för beslutet, tabellverket, anger på inte mindre än sex olika områden att Personalstrategerna tilldelades nio poäng för kriteriet Upplägg, innehåll och genomförande. Det förhållande att Personalstrategerna ändå, i den löpande texten, angavs som att bolaget tilldelats maximala tio poäng ansågs därför så uppenbart vara en felskrivning att en självrättelse kunde ske. Värderingen av anbuden framgår i första hand av tabellverket och i förekommande fall av specialmotiveringarna och i andra hand av kategoriindelningen i nivå 1 eller 2. För det fall överensstämmelse mellan tabellverk och kategoriindelning inte uppnås så är det tabellverket som bör vara vägledande, i vart fall eftersom poängsättningen i tabellverket är så konsekvent angiven som i detta fall och inga övriga omständigheter talar emot. Av 26 § förvaltningslagen framgår att "Ett beslut som innehåller en uppenbar oriktighet till följd av myndighetens eller någon annans skrivfel, räknefel eller liknande förbiseende, får rättas av den myndighet som har meddelat beslutet. Innan rättelse sker ska myndigheten ge den som är part tillfälle att yttra sig, om ärendet avser myndighetsutövning mot någon enskild och åtgärden inte är obehövlig." Avgörande för tolkningen om självrättelse får ske är således om det är fråga om "uppenbar oriktighet" eller inte och om rättelsen kommunicerats med part i ärendet. Enligt Arbetsförmedlingen är så fallet. Vad Personalstrategerna anför om att gynnande beslut i regel inte kan återkallas lämnas därför utan kommentar. Bedömningen i den aktuella upphandlingen har vilat på affärsmässiga och rättvisa grunder utan ovidkommande hänsyn och enligt i förväg deklarerat sätt. Anbudsprövningen eller upphandlingen bör därför inte göras om på grund av vad Personalstrategerna anför.



Personalstrategerna har i yttrande daterat den 28 april 2008 anfört i huvudsak följande med anledning av Arbetsförmedlingens senaste yttrande. Personalstrategerna vidhåller sin uppfattning att Arbetsförmedlingens utvärdering av anbuderna inte skett på sätt som anges i förfrågningsunderlaget. Det stycke som Arbetsförmedlingen hänvisar till i yttrandet av den 24 april 2008 är en ingresstext eller en "aptitretare" som inleder anbudstexten. Citatet speglar inte anbudets innehåll. I Personalstrategernas anbud besvaras Arbetsförmedlingens frågor, anbudet uppfyller därmed alla krav som ställs för att maximala tio poäng skall utdelas. Det framstår som klart för Personalstrategerna att Arbetsförmedlingen varken vid utvärderingen av anbuderna eller i prövningen av detta mål kontrollerat innehållet i anbudet eller utvärderat anbudet på sätt som följer av gällande rätt. Arbetsförmedlingen har inte iakttagit principerna om transparens, likabehandling och konkurrensneutralitet i denna upphandling. Arbetsförmedlingen menar nu att tabellverket är viktigare än andra handlingar i beslutet, för detta finns inte stöd i förfrågningsunderlaget, i LOU eller i förvaltningslagen. Personalstrategerna finner det påvisat att Arbetsförmedlingens utvärdering inte kan anses ha påverkat upphandlingens konkurrensuppsökande skede, utan i stället det senare stadium i förfarandet då anbud har lämnats och prövning av leverantör och anbud görs. Det är därför tillräckligt att utvärderingsfasen av upphandlingen rättas av Arbetsförmedlingen. Personalstrategerna motsätter sig inte att länsrätten i sin dom beslutar att upphandlingen ska göras om.

Ytterligare skriftväxling har därefter ägt rum.

## DOMSKÄL

### *Tillämpliga bestämmelser*

Enligt 1 kap. 4 § LOU skall upphandling göras med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns och även i övrigt genomföras affärsmässigt. Anbudsgivare, anbudssökande och anbud skall behandlas utan ovidkommande hänsyn.

I 6 kap. 12 § samma lag anges att en upphandlande enhet skall anta antingen

1. det anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga, eller
2. det anbud som har lägst anbudspris.

Vid bedömningen av vilket anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet, skall enheten ta hänsyn till samtliga omständigheter såsom pris, leveranstid, driftkostnader, kvalitet, estetiska, funktionella och tekniska egenskaper, service, tekniskt stöd, miljöpåverkan m. m. Enheten skall i förfrågningsunderlaget eller i annonsen om upphandling ange vilka omständigheter den tillmäter betydelse. Omständigheterna skall om möjligt anges efter angelägenhetsgrad, med den viktigaste först.

Av 7 kap. 2 § samma lag framgår att om den upphandlande enheten har brutit mot 1 kap. 4 § eller någon annan bestämmelse i denna lag och detta har medfört att leverantören lidit eller kan komma att lida skada, skall rätten besluta att upphandlingen skall göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse gjorts.

#### *Utredningen i målet*

Av förfrågningsunderlaget till aktuell upphandling framgår att Arbetsförmedlingen genomför densamma som en förenklad upphandling enligt 6 kap. LOU, det framgår vidare att det anbud kommer att antas som får högst sammanlagd poäng vid utvärderingen enligt följande angivna kriterier.

- Innehåll och upplägg samt genomförande (40%)
- Nyskapande (10%)
- Branschkunskap (25%)
- Pris (25%)

Poängbedömningen skall vidare ske enligt formeln lägsta pris/anbudets pris x 10 x viktningen. Det anges vidare att ett anbud därmed kan få maximalt 1 000 poäng.

Förfrågningsunderlaget har följande innehåll under rubriken "Krav på tjänsten".

#### **3.8 Innehåll, upplägg och genomförande**

Anbudet skall innehålla följande:

- a) en utförlig beskrivning av planerat innehåll och upplägg samt hur leverantören avser att genomföra tjänsten.
- b) en beskrivning av vilken metodik som leverantören avser att använda samt hur både individens och marknadens behov kan tillgodoses.
- c) en beskrivning av på vilket sätt åberopade metoder/metodik bidrar till att skapa förutsättningar för att deltagarna får en anställning.

- d) en beskrivning av hur anbudsgivaren planerar att utnyttja offererade personella resurser i förhållande till tjänsten och till deltagarna.
- e) en särskild beskrivning på vilket sätt valda metoder innehåller nya angreppssätt/vägar för att uppnå målet anställning. Nyskapande kan innebära både nya, oprövade metoder och utveckling av tidigare kända arbetssätt.
- f) uppgift om på vilka sätt varje deltagare har tillgång till personalen.
- g) ett (1) typexempel som praktiskt visar hur en deltagare genom individuellt anpassade insatser når målet en anställning.
- h) en beskrivning hur leverantören kvalitetssäkrar tjänsten både avseende enskilda moment och tjänsten som helhet.

Två tilldelningsbeslut har skickats ut, det första daterat den 31 mars 2008 och det andra den 4 april 2008. Besluten innehåller en del med löpande text där det anges vilka anbudsgivare som enligt Arbetsförmedlingen inte uppfyller skall-krav eller andra kvalificeringskrav och där Arbetsförmedlingen har kategoriserat de anbud som utvärderats i tre kategorier, och en del innehållande en tabell där det redogörs för hur viktningen av kriterierna gått till och hur poängen räknats fram. I det första tilldelningsbeslutet, 31 mars 2008, har Arbetsförmedlingen placerat Personalstrategerna i den löpande texten under kategori 1, där de anbud återfinns som erhållit maximala tio poäng i viktningen. I medföljande tabell har dock Personalstrategerna genomgående erhållit nio poäng per arbetsmarknadsområde. I det andra tilldelningsbeslutet, daterat den 4 april 2008 har Personalstrategerna placerats i kategori två, där de anbud återfinns som erhållit mellan nio och sju poäng i viktningen. Personalstrategerna har i tabellverket även enligt detta beslut erhållit nio poäng i samtliga arbetsmarknadsområden. Enligt båda besluten har Personalstrategerna tilldelats kontrakt för arbetsmarknadsområde Motala. Det framgår vidare att 25 anbud inkommit, varav åtta inte uppfyllt kvalificeringskraven. 17 anbud har således utvärderats.

#### *Länsrättens bedömning*

De frågor som länsrätten har att ta ställning till är om Personalstrategerna erhållit rätt poäng vid utvärderingen för kriteriet ”upplägg” samt om Arbetsförmedlingen haft möjlighet att rätta tilldelningsbeslutet på så sätt som gjorts.

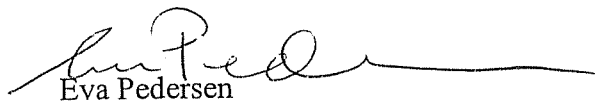
Beträffande utvärdering av anbud ska detta göras på det sätt som angivits i förfrågningsunderlaget. Så ska göras för att principerna om förutsebarhet, likabehandling, icke-diskriminering samt öppenhet ska upprätthållas. Detta framgår av skrivningen i 1 kap. 4 § LOU där det anges att upphandling skall genomföras affärsmässigt samt att anbudsgivare, anbudssökande och anbud ska behandlas utan ovidkommande hänsyn. Detta innebär att de tilldelningskriterier som anges i ett förfrågningsunderlag skall vara formulerade på ett sådant sätt att alla normalt informerade och normalt omsorgsfulla anbudsgivare kan tolka kriterierna på samma sätt. Vid prövningen av anbud ska tilldelningskriterierna sedan tillämpas objektivt och enhetligt på samtliga anbudsgivare. I förfrågningsunderlaget är angivet att det anbud kommer att antas som får högst sammanlagd poäng vid utvärderingen enligt uppräknade kriterier, vilket innebär att det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet ska antas. Enligt länsrättens bedömning har Personalstrategernas anbud åsatts en hög poäng vid utvärderingen. Av utredningen framgår inte på vad sätt Arbetsförmedlingen åsidosatt de principer som bär upp LOU vid tilldelning av poäng vid utvärderingen. Av det som Personalstrategerna anför framkommer att bolaget uppfyller de krav som uppställs, detta är emellertid inte en fråga i målet och Arbetsförmedlingen har inte heller bestritt att bolaget uppfyller kraven. Utredningen ger vidare inte stöd för att Arbetsförmedlingen vid utvärderingen har frångått förfrågningsunderlaget. Länsrätten kan inte annat än bedöma att den poäng, d.v.s. nio, som Personalstrategernas anbud åsatts i enlighet med de angivna förutsättningarna i förfrågningsunderlaget är rättvis. Enbart det faktum att högsta poäng inte nåtts för Personalstrategernas anbud beträffande samtliga arbetsmarknadsområden kan inte utgöra grund för åtgärder enligt LOU då Arbetsförmedlingen inte kan åläggas av rätten att anta ett specifikt anbud.

Förvaltningslagens 26 § har som syfte att göra det möjligt för den myndighet som har meddelat ett beslut att rätta uppenbara skrivfel, räknefel och liknande fel i beslut. Oriktigheten i beslutet måste även vara uppenbart,

exempelvis framgå vid läsning av enbart själva beslutet eller vid en jämförelse med de handlingar som ingår i ärendet. Det ska stå klart att felet är ett förbiseendefel och inte ett bedömningsfel. Enligt länsrättens bedömning står det klart att det i det första tilldelningsbeslutet, daterat den 31 mars 2008, innehåller ett sådant fel som bestämmelsen är avsedd att träffa. Av tabellverket framgår att Personalstrategernas anbud erhållit poängen 9 för kriteriet ”upplägg” i samtliga arbetsmarknadsområden. Att sedan Personalstrategernas anbud i den löpande texten placerats i kategori 1 bland de företag som erhållit 10 poäng framstår som en uppenbar felskrivning. Arbetsförmedlingen har även inför rättelsen kontaktat samtliga anbudsgivare och hålla ett informationsmöte i anledning av rättelsen, Personalstrategerna valde dock att inte delta i detta möte. Rättelsen har enligt vad som framkommit i målet och utredningen i övrigt inte inneburit att Arbetsförmedlingen gjort någon ny utvärdering då poängsättningen i båda tabellverken som ligger till grund för båda besluten är densamma. Rättelsen av tilldelningsbeslutet har inte heller inneburit någon förändring för Personalstrategerna eftersom bolaget i båda besluten tilldelats kontrakt för arbetsmarknadsområde Motala.

Mot bakgrund av ovanstående skall Personalstrategerna i Mälardalen AB:s ansökan om ingripande enligt LOU avslås och det interimistiska beslutet skall upphävas.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se [bilaga](#) (DV3109/1a)



Eva Pedersen

Rådman

Föredragande har varit Helena Henriksson.





## 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 vartill 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.

