



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I VÄXJÖ**

Föredragande:
Lena Hellsson

DOM
2012-06-29
Meddelad i
Växjö

Mål nr
606-12, 665—668-12,
622-12, 669—672-12
631-12, 673—676-12

SÖKANDE

1. Personal Direkt i Malmö AB
Lilla Torg 1
211 34 Malmö

2. LS Jobbet AB,
Smedsgränd 5 A
753 20 Uppsala

3. Högström & Co Management AB
Storgatan 5
352 30 Växjö

KONKURRENSVERKET	
2012-07-04	
Avd	
Dnr	
Doss	Aktbil

MOTPARTER

A. Växjö kommun (Växjö kommuns upphandlingsenhet)
Box 1222
351 12 Växjö

B. Alvesta kommun

C. Lessebo kommun

D. Ljungby kommun

E. Älmhults kommun

SAKEN

Överprövning enligt lagen om offentlig upphandling (LOU)

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår Personal Direkt i Malmö AB:s, LS Jobbet AB:s och Högström & Co Management AB:s ansökningar om överprövning.

Förvaltningsrätten avvisar Personal Direkt i Malmö AB:s begäran om utfående av handlingar.

Dok.Id 48465

Postadress
Box 42
351 03 Växjö

Besöksadress
Kungsgatan 8

Telefon
0470-56 02 00
E-post: fva@dom.se

Telefax
0470-255 02

Expeditionstid
måndag – fredag
08:00–16:30

BAKGRUND

Alvesta kommun, Lessebo kommun, Ljungby kommun, Växjö kommun och Älmhults kommun (kommunerna) har genomfört en upphandling avseende rekryteringskonsulter. Enligt tilldelningsbeslutet den 8 februari 2012 har kommunerna beslutat att anta de anbud som lämnats avseende nivå A, av Mercuri Urval AB och avseende nivå B av Experis AB.

Personal Direkt i Malmö AB (mål 606-12 och 665—668-12), LS Jobbet AB (mål 622-12 och 669—672-12) och Högström & Co Management AB (mål 631-12 och 673—676-12) ansöker om överprövning.

Eftersom ansökningarna avser samma upphandling och hinder mot gemensam handläggning inte föreligger företar förvaltningsrätten ansökningarna till avgörande i gemensam dom (jfr HFD 2011 ref. 29).

YRKANDEN M.M.

Personal Direkt i Malmö AB:s ansökan

Personal Direkt i Malmö AB (Personal Direkt) yrkar att förvaltningsrätten ska förordna att kommunerna ska göra om upphandlingen. Personal Direkt anför bl.a. följande. Personal Direkt uppfyller samtliga skall-krav och är väl kvalificerade för att uppnå högre betyg än resultaten visar i tilldelningsbeslutet. Bolaget är idag leverantör inom upphandlat område i berörda kommuner med återkommande förfrågningar från nöjda förvaltningar. Formkravet att bifoga allmän information som inte närmare specificeras i form av mål eller nivåer i skall-krav och som sedan betygssätts, kan förorsaka en subjektiv bedömning och resultera i att meriterade bolag med konkurrenskraftigt pris blir utslagna. Kommunerna har anlitat en referensgrupp för att göra bedömning och poängsättning av kriterierna i anbuden.

Referensgruppen omnämns inte i förfrågningsunderlaget. Den betygssättningsmetod som använts är subjektivt utformad och det är omöjligt att förutse hur anbudet kommer att betygssättas. Enligt upphandlingsprotokollet har subjektiva bedömningar gjorts vid utvärderingen. De grundläggande principerna för offentlig upphandling gäller för all upphandling av varor, tjänster och byggentreprenader. Det är krav på icke diskriminering, likabehandling, transparens (öppenhet och förutsebarhet), proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Att begreppet affärsmässighet utmönstrats ur LOU och ersatts av dessa principer innebär inte någon ändring i sak. Principen om transparens innebär en skyldighet för den upphandlande myndigheten att skapa öppenhet genom att lämna information om upphandlingen och hur den kommer att genomföras. Kommunerna har använt en betygssättningsmetod i utvärderingsfasen som inte är förutsägbar. Det är omöjligt för en anbudsgivare att veta vad som ska presteras i anbudet för att uppnå ett visst betyg. Slutligen så har kommunerna avslagit en begäran från bolaget om att få ut detaljer i utvärderingsmodellen samt de enskilda betygen på respektive bolag. Utvärderingsmodellen är inte att betrakta som arbetsmaterial utan kommunerna ska kunna översända denna på uppmaning av bolaget.

Kommunerna motsätter sig bifall till Personal Direkts ansökan och anför följande. Utvärderingen av anbudet har utförts av en referensgrupp bestående av expertis inom den egna organisationen som har mångårig erfarenhet av personal- och beteendefrågor. Bedömning har gjorts enskilt i enlighet med givna förutsättningar enligt förfrågningsunderlaget. Det finns enligt praxis inga hinder att använda sig av utvärderingsmodeller som inbegriper utvärderingsgrupper som bedömer efterfrågade produkter/tjänster (Kammarrätten i Jönköpings dom den 25 november 2010, mål nr 1941-10). Redovisning har baserats på det samlade genomsnittliga betyget som lett till poängsättningen i redogörelsen i tilldelningsbeslutet. Utvärderingen har skett på lika villkor och skillnaderna i poängsättning innebär inte att trans-

parensen har åsidosatts eller att Personal Direkt på något sätt har förfördelats i den samlade bedömningen. Av förfrågningsunderlaget framgår följande:

1.4.7. Viktning Nivå A: Kommunchef, bolagschef, förvaltningschef och direkt underställda chefer. Kriterierna är viktade enligt nedan.

1. Kvalitet 65 %

2. Pris 35 %

Utförligare beskrivning, se resp. kravspecifikation.

1.4.8. Nivå B: Specialister som t.ex. bygglovsarkitekter, företagsläkare eller IT-strateg m.m. Kriterierna är viktade enligt nedan.

1. Kvalitet 55 %

2. Pris 45 %.

Utförligare beskrivning, se resp. kravspecifikation.

Den utförliga beskrivningen av *kvalitet* framgår tydligt under rubrikerna *2.2 Kompetens och erfarenhet* samt *2.3 Genomförande*, vilka i sin tur innehåller underrubriker. Där framgår vad som kommer att utvärderas per delområde och vilken vikt som kommer att tillämpas vilket visar vad som kommer att tillmätas betydelse i upphandlingen. En utvärderingsmodell ska vara så utformad att den är ägnad att leda till ett rättvisande resultat dvs. att det anbud som är ekonomiskt mest fördelaktigt antas. I praxis har godtagits att förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas, under förutsättning att de principer som bär upp lagen om offentlig upphandling inte träds för när (RÅ 2002 ref. 50). Även om förfrågningsunderlaget möjligen har vissa brister så har det ändå varit tillräckligt tydligt för att bolaget ska kunna skapa sig en uppfattning om vad de upphandlande aktörerna efterfrågat samt hur det skulle komma att utvärderas. När det gäller bolagets begäran om att få ut uppgifter gällande utvärderingsmodell så är det en begäran om utlämnande av allmän

handling som inte får avgöras av förvaltningsrätten som första instans.
Kommunerna hemställer att bolagets begäran lämnas utan bifall.

LS Jobbet AB:s ansökan

LS Jobbet AB (LS Jobbet) yrkar att förvaltningsrätten ska förordna att kommunerna gör om upphandlingen. LS Jobbet anför bl.a. följande. Kommunerna har inte antagit det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. LS Jobbet:s anbud uppfyller samtliga ställda skall-krav både vad gäller krav på företaget, dess ekonomisk och tekniska förmåga, erfarenhet och kompetens samt övrig kvalitet. Bolagets pris var klart lägst. Anbudet har inte behandlats lika eftersom kvalitetsbedömningen bygger på subjektiva bedömningar. Utvärderingen har tagit hänsyn till bedömningsgrunder som saknar stöd i förfrågningsunderlaget. Utvärderingen följer inte grundregeln i LOU om transparens. Det finns ingen information om referensgruppens sammansättning och kompetens eller hur gruppen kommit fram till betyget. Poängen tycks ha satts i efterhand för att favorisera en specifik leverantör som är etablerad sedan lång tid i området. Vidare lämnar betygsskalan ett alldeles för stort utrymme för subjektiva bedömningar och särbehandling. Betygsmotiveringarna är mycket vaga och svepande och saknar tydlig koppling till kraven i förfrågningsunderlaget. Det går inte att härleda hur man kommit fram till poängsättningen då det inte redovisas vilka kvalitetsparametrar som har utvärderats eller vilka kriterier som gällt för ett visst betyg. Av bolagets företagsbeskrivning och CV:n framgår tydligt att bolaget har lång erfarenhet av upphandling av chefstjänster. Priset har getts en alldeles för låg prioritet. Kommunerna har valt ett alternativ som är mer än tre gånger så dyrt som bolagets. I utvärderingskriteriet, *kompetens och erfarenhet*, bedöms bolagets underlag "*sakna tillfredställande beskrivning där Växjö kommun inte kan avgöra om headhunting ingår eller inte*". Bolaget kan inte förstå detta. Av företagsbeskrivningen framgår hur bolaget utför rekrytering och headhunting och har utgått från att headhunting ska ingå i uppdraget. Det är detta som bolaget har prissatt. Att priset förefaller

lågt beror på bolagets effektiva rekryteringsprocess. Vidare har kommunerna konstaterat att "legitimerad psykolog förvisso finnes men är kopplad till annan rekryteringsfirma och att intyg för psykolog saknas". Av företagsbeskrivningen framgår att psykolog är knuten till bolaget. Personen är legitimerad psykolog sedan 1987. Inget i förfrågningsunderlaget säger att man inte får anlita en underkonsult med eget företag. I anbudet har angetts sex detaljerade referenser från nyligen genomförda uppdrag till offentlig verksamhet samt ett antal pågående rekryteringsuppdrag för offentlig sektor. Sammanfattningsvis förfogar LS Jobbet över rekryteringskonsulter som motsvarar alla de krav som ställs i förfrågningsunderlaget.

Kommunerna motsätter sig bifall till LS Jobbets ansökan och anför följande. LOU ger inte närmare besked om hur ett förfrågningsunderlag ska vara utformat eller hur en utvärderingsmodell ska vara konstruerad utöver vad som kommer till uttryck i de allmänt hållna bestämmelserna. I praxis har godtagits att de skiftande förhållanden som förekommer i det ekonomiska livet gör att förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas under förutsättning att de principer som bär upp LOU inte träds för när. Även om förfrågningsunderlaget har vissa brister så har underlaget ändå varit tillräckligt tydligt för att bolaget ska kunna skapa sig en uppfattning om vad som efterfrågats och hur det skulle komma att utvärderas. Utvärderingen har utförts av en referensgrupp bestående av personalspecialister. Deltagarna har mångårig erfarenhet av personal- och beteendefrågor. Bedömning har skett utifrån deras kompetens och erfarenhet inom området och har skett på lika villkor. Skillnaden i poängsättning innebär inte att transparensen har åsidosatts eller att LS Jobbet på något sätt ha förfördelats. När det gäller *kompetens och erfarenhet*, Nivå A bedöms bolaget ligga på en "mindre god nivå" eftersom bolaget har liten erfarenhet av rekrytering till offentlig sektor på chefsnivå. Vid granskning av anbudet är det ett blandat resultat från bifogade CV:n. Underlaget upplevs inte som fullständigt då viss information om konsulternas

erfarenhet endast finns i löpande text. När det gäller Nivå B bedöms bolaget ligga "under godkänd nivå" av samma skäl. När det gäller *genomförande*, Nivå A och B har bolaget en sparsam och inte helt tillfredställande beskrivning där det är svårt att få klarhet i om headhunting ingår eller inte. Den legitimerade psykologen finns men är kopplad till annan rekryteringsfirma och intyg saknas.

Högström & Co Management AB: ansökan

Högström & Co Management AB (Högström) yrkar att förvaltningsrätten ska förordna att kommunerna ska göra om upphandlingen eller att den får avslutas först sedan rättelse har gjorts. Högström anför bl.a. följande. Kommunerna har brutit mot bestämmelserna i 1 kap. 9 § LOU och den grundläggande principen om transparens och förutsebarhet. De upphandlande aktörerna har använt sig av en oförutsebar utvärderingsmodell. Det går inte av förfrågningsunderlaget att utläsa vad som tillmätts ha betydelse i utvärderingen och betygsättningen av kvalitetskriteriet. Bristerna ger möjlighet till en godtycklig och skönsmässig bedömning. I förfrågningsunderlaget föreskrivs att i kvalitetskriteriet ska anbudens poäng mellan 0-5. Vid varje poäng ges en ytterst kort förklaring till vad som krävs för att uppnå betyget. Av tilldelningsbeslutet framgår inte att det har skett någon återkoppling till dessa förklaringar. De upphandlande aktörerna har blandat ihop kvalificerings- och utvärderingsfasen och har i utvärderingsfasen utvärderat anbudsgivarnas svar på skall-krav. Vad avser underkriteriet "*Genomförandet*" blir det uppenbart att referensgruppen utvärderat skall-krav. De bör-krav som anges avser endast test och kompetens för användandet av test. Utifrån förfrågningsunderlaget får anbudsgivaren uppfattningen att det är dessa två bör-krav som ska utvärderas. I förfrågningsunderlaget preciseras inte vilka handlingar som ska bifogas och utvärderas samtidigt som det är tydligt att referensgruppen lagt stor vikt vid om vissa intyg bifogats anbudet och påverkat betyget. Det framgår inte av förfrågningsunderlaget att det var en referensgrupp som skulle utföra utvärderingen. Bolaget ifrå-

gasätter inte personernas erfarenhet utan den fria. Ett exempel är bedömningen av anbudet från LS Jobbet i underkriteriet "*Kompetens och erfarenhet*". Här nämns att det vid genomläsning är ett blandat resultat från bifogade CV:n och att underlaget inte *upplevs* som fullständigt utan att närmare precisera vilka brister det är fråga om. Gruppen har använt en nomenklatur som inte korresponderar med den poängskala som angetts i förfrågningsunderlaget. Det används bl.a. uttryck som "*bedöms*". Gruppens uttryckssätt synes inte ha haft betydelse för poängsättningen. Anbudsgivaren Experis har i underkriteriet "*Genomförandet*" fått omdömet "*Bedöms ligga något under en bra nivå*" vilket är betydligt sämre än flera andra. Trots detta har Experis erhållit den näst högsta poängen. I flera fall har referensgruppen lagt stor vikt vid om anbudsgivaren erbjuder en legitimerad psykolog. Referensgruppen har varit mycket inkonsekvent i sin bedömning.

Kommunerna motsätter sig bifall till Högströms ansökan och anför följande. LOU ger inte närmare besked om hur ett förfrågningsunderlag ska vara utformat eller hur en utvärderingsmodell ska vara konstruerad utöver vad som kan sägas komma till uttryck i de allmänt hållna bestämmelserna. I praxis har godtagits att de skiftande förhållanden som förekommer i det ekonomiska livet gör att förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas under förutsättning att de principer som bär upp lagen om offentlig upphandling inte träds för när. Även om förfrågningsunderlaget möjligen har vissa brister så har det ändå varit tillräckligt tydligt för att bolaget ska kunna skapa sig en uppfattning om vad de upphandlande aktörerna efterfrågat. I text hänvisas till mer utförlig information och den utförliga beskrivningen av kvalitet framgår tydligt under delrubrikerna *Kompetens och erfarenhet* samt *Genomförande*, vilka i sin tur innehåller underrubriker. Där framgår vad som kommer att utvärderas per delområde och vilken delvikt som kommer att tillämpas vilket visar vad som kommer att tillmätas betydelse i upphandlingen. Det finns enligt

praxis inga hinder att använda sig av utvärderingsmodeller som inbegriper utvärderingsgrupper. Att det funnits en utvärderingsgrupp som lämnat subjektiva omdömen innebär inte per automatik att de unionsrättsliga principerna sätts ur spel. Gruppen har utvärderat anbuden utifrån förutsättningarna i förfrågningsunderlaget. Några ovidkommande hänsyn har inte tagits. Deltagarna har mångårig erfarenhet av personal- och beteendefrågor och deras bedömning har skett utifrån deras kompetens och erfarenhet på området. Deltagarna har enskilt bedömt anbuden i enlighet med förutsättningarna i förfrågningsunderlaget. Redovisningen har baserats på det samlade genomsnittliga betyget som lett till poängsättningen i redogörelsen i tilldelningsbeslutet. Utvärderingen har skett på lika villkor och skillnaden i poängsättning innebär inte att transparensen har åsidosatts eller att Högströms förfördelats i den samlade bedömningen.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

Tillämpliga bestämmelser m.m.

Upphandlingen får anses ha påbörjats före den 1 november 2011, varför LOU i dess lydelse före detta datum är tillämplig.

Enligt 16 kap. 4 § LOU får allmän förvaltningsdomstol efter ansökan av en leverantör som anser sig ha lidit eller kunna komma att lida skada överpröva en upphandling.

Av 16 kap. 6 § LOU framgår att rätten ska besluta att upphandlingen ska göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse har gjorts 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.

Enligt 1 kap. 9 § LOU ska upphandlande myndigheter 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.

De grundläggande principer som ska efterlevas vid all offentlig upphandling är principerna om icke-diskriminering, likabehandling, transparens (öppenhet och förutsebarhet), proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Prövningen i förvaltningsrätten utgör en kontroll av om det på grundval av vad sökanden har framfört i målet finns anledning att vidta sådana åtgärder som anges i 16 kap. 6 § LOU. För att ett ingripande ska bli aktuellt krävs också att sökanden kan visa att han lidit eller kan komma att lida skada på grund av att den upphandlande enheten brutit mot LOU.

En av huvudprinciperna enligt LOU är att anbud som inte uppfyller samtliga förfrågningsunderlagets obligatoriska krav, s.k. skall-krav, inte ska beaktas vid utvärderingen. Kraven måste således vara uppfyllda för att den upphandlande myndigheten ska kunna pröva anbudet.

Enligt 1 kap. 9 § LOU ska upphandlande myndigheter 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.

Frågan i målen är om de upphandlande aktörerna har brutit mot de allmänna principerna i 1 kap. 9 § LOU eller någon annan bestämmelse i LOU och detta har medfört att de sökande kan visa att de lidit eller kan komma att lida skada på grund av att de upphandlande myndigheterna brutit mot LOU.

Upphandlingskraven har för kommunernas räkning hanterats av Växjö kommun, upphandlingsenheten.

Förfrågningsunderlagets utformning

De klagande gör gällande att förfrågningsunderlaget i den del som avser utvärderingskriterier brister i transparens och förutsebarhet. Bl.a. menar de klagande att det finns risk att formkravet att bifoga allmän information, utan att närmare specificera mål eller nivåer, kan förorsaka en subjektiv bedömning. Vidare anses att betygsskalan har lämnat ett alldeles för stort utrymme för subjektiv bedömning och särbehandling.

I förfrågningsunderlaget har angetts att som grund för kontraktstilldelning gäller att det anbud som är mest ekonomiskt fördelaktigt ska antas med hänsyn till vissa angivna kriterier. Det anges att i samtliga kriterier kommer anbuden att tilldelas ett betyg mellan 0 - 5 efter hur väl de uppfyller kommunens önskemål enligt följande:

Betyg 5 Mycket god/bra, stort mervärde el. dylikt

Betyg 4 God/bra, visst mervärde, något bättre än förväntningar

Betyg 3 Godkänd, acceptabel, motsvarar förväntningar

Betyg 2 Mindre god/bra, uppvisar vissa brister, något sämre än förväntningar

Betyg 1 Kvalitetsbrister, klart sämre än förväntningar

Betyg 0 Inget svar.

Betyg för priskriteriet har tilldelats genom att lägsta pris har getts betyg 5 och övriga anbud har fått betyg i relationen mellan respektive pris och lägsta pris. Följande betygsformel har gällt: $\text{lägst pris} / \text{aktuellt pris} \times 5 = \text{betyg}$ varefter betygen har räknats om till poäng. Maximalt har en anbudsgivare kunnat erhålla 100 poäng.

Av punkten "Kompetens och erfarenhet" framgår att anbudsgivare i fritext ska redogöra för bolagets resurser och kompetens, tillgång till nätverk,

samarbetspartners och konsulter/personal. När det gäller punkten "Genomförande" ska anbudsgivaren också i fritext redogöra för hur rekryteringsprocessen ska genomföras, beskriva vilka tester som anbudsgivaren avser att använda och anbudsgivarens dokumenterade kompetenskrav för användare av testerna (examina m.m.).

I kraven på transparens, som bl.a. innefattar krav på förutsebarhet och likabehandling, ligger att ett förfrågningsunderlag ska vara så klart och tydligt utformat att en leverantör på grundval av detta kan avgöra vad den upphandlande aktören tillmäter betydelse. Enligt förvaltningsrättens mening är vad som framgår av förfrågningsunderlaget tillräckligt för att varje leverantör ska kunna skapa sig en bild av möjligheterna att lägga ett konkurrenskraftigt anbud. Även om förfrågningsunderlaget inte är optimalt utformat, kan det inte anses innehålla brister av sådan art eller omfattning att kraven på transparens och likabehandling har åsidosatts. Högsta förvaltningsdomstolen har konstaterat 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, se RÅ 2002 ref. 50.

Tillämpad utvärderingsmodell

Kommunerna har vid utvärderingen använt sig av en referensgrupp bestående av egna personalspecialister. Bedömningen av anbuderna har gjorts enskilt.

En utvärderingsmodell innehållande en referensgrupp står enligt förvaltningsrättens mening inte i strid med någon grundläggande princip i 1 kap. 9 § LOU, även om det inte nämnts något om en referensgrupp i förfrågningsunderlaget. Enligt förvaltningsrättens mening har den valda modellen inte inneburit att hänsyn tagits till andra kriterier än de som framgått av förfrågningsunderlaget eller att kravet likabehandling har åsidosatts.

Pris

Inte heller i detta avseende finner förvaltningsrätten att det åberopats någon omständighet som medför att något av de grundläggande principerna i 1 kap. 9 § LOU har åsidosatts.


Erfarenhet

I förfrågningsunderlaget anges att anbudsgivarna ska inneha och visa att de har den dokumenterade resurser och kompetens för att utföra uppdraget. Anbudsgivarna ska ha erfarenhet från tidigare utförda uppdrag och ska ha genomfört minst två rekryteringar till offentlig verksamhet. Vidare sägs att anbudsgivare bör ha egna resurser för att genomföra en totalrekrytering. Enligt förvaltningsrättens mening har det i förfrågningsunderlaget funnits tillräckligt tydliga uppgifter.

När det gäller kommunernas avslag på Personal Direkts begäran att få ut detaljer i utvärderingsmodellen samt de enskilda betygen på respektive bolag, kan detta beslut överklagas hos Kammarrätten i Jönköping. Personal Direkts begäran avvisas därför av förvaltningsrätten i den delen.

Sammanfattningsvis finner förvaltningsrätten att kommunerna inte kan anses ha brutit mot någon bestämmelse i LOU, varken genom utformningen av förfrågningsunderlaget eller den utvärderingsmetod som använts. Någon åtgärd enligt LOU kan således inte bli aktuell. Ansökningarna om överprövning ska därför avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 1 (Dv 3109/1D-LOU)


Elisabeth Lewin



SVERIGES DOMSTOLAR

HUR MAN ÖVERKLAGAR - PRÖVNINGSTILLSTÅND

Den som vill överklaga förvaltningsrättens beslut ska skriva till Kammarrätten i Jönköping. **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 uppge 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 3109/1D LOU