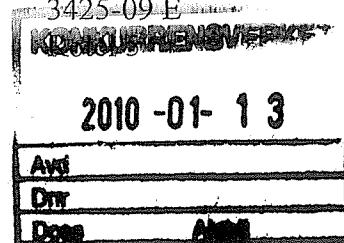




LÄNSRÄTTEN  
I DALARNAS LÄN

DOM  
2010-01-11  
Meddelad i  
Falun

Mål nr  
3040-09 E  
3425-09 E



**SÖKANDE**

BRC Hälsopartner i Sverige AB, 556615-6906

Ombud: jur kand Johan Hjort  
Advokatfirman Sylwan & Fenger-Krog,  
Box 1043  
791 10 Falun

**MOTPARTER**

Ludvika kommun  
Västerbergslagens Utbildningscentrum

mål nr 3040-09 E  
mål nr 3425-09 E

Ombud för båda: Reijo Peltonen  
Ludvika kommun  
771 82 Ludvika

**SAKEN**

Offentlig upphandling

**LÄNSRÄTTENS AVGÖRANDE**

Länsrätten avslår BRC Hälsopartner i Sverige AB:s ansökan om överprövning.

Länsrättens interimistiska beslut att upphandlingen tills vidare inte får avslutas upphör nu att gälla. Det innebär - om inte annat bestäms senare - att någon prövning av BRC Hälsopartners ansökan om överprövning inte får ske efter den 21 januari 2010 om det då finns ett upphandlingskontrakt.

Dok.Id 73783

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 45 S-791 21 Falun	Kullen 4	023-484 00 E-post: lansrattenidalarna@dom.se	023-484 80	måndag – fredag 08:00-12:00 13:00-16:00

#### YRKANDEN M M

Ludvika kommun och Västerbergslagens Utbildningscentrum (VBU) genomför tillsammans en upphandling av företagshälsovård (dnr K.S 2009/562).

I ansökan till länsrätten yrkar BRC Hälsopartner i Sverige AB (BRC) i första hand att länsrätten beslutar att upphandlingen får avslutas först sedan rättelse gjorts och i andra hand att upphandlingen ska göras om.

Ludvika kommun och VBU yrkar att BRC:s ansökan avslås och att länsrättens interimistiska beslut upphävs.

#### SKÄLEN FÖR LÄNSRÄTTENS AVGÖRANDE

Av 1 kap 9 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) framgår 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.

Om den upphandlande myndigheten har brutit mot dessa grundläggande principer eller någon annan bestämmelse i lagen och detta har medfört att leverantören lidit eller kan komma att lida skada, ska rätten besluta att upphandlingen ska göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse gjorts (16 kap 2 § LOU).

BRC menar att det finns allvarliga fel och brister i Ludvika kommuns och VBU:s upphandling av företagshälsovård. Klagomålen kan delas in i fyra avsnitt. Parternas argumentering och länsrättens bedömning redovisas i anslutning till respektive punkt.

### Utvärderingsmodell

#### *BRC*

Upphandlingsförfarandet uppvisar brister i öppenhet och förutsebarhet. Vid viktningen av anbudens priser har nämligen använt en värderingsmodell som synes ha givit ett godtyckligt resultat. Det går inte att utläsa något samband mellan prisskillnad och poängtilldelning.

#### *Ludvika kommun och VBU*

Kommunen använder en utvärderingsmodell vid poängsättning av pris som är vanligt förekommande i offentlig upphandling. Detta innebär att anbudsgivare med lägst anbudspris får 5 poäng. Övriga anbudsgivare tilldelas poäng i relation till lägsta pris. Poängen multipliceras sedan med angivet viktnings-tal. Denna uträkning framgår tydligt av bilaga 5 i förfrågningsunderlaget.

#### *Länsrättens bedömning*

Den utvärderingsmodell för poängsättning av pris som Ludvika kommun och VBU har använt har sina brister men det finns inte anledning att direkt underkänna den.

### Sjuksköterska med vidareutbildning inom företagshälsovård

#### *BRC*

Vid poängsättningen av det vinnande anbudet har inte tagits i beaktande att den vinnande anbudsgivaren Ludvikahälsan inte uppfyller ska-kravet vad avser sjuksköterska med specialistkompetens inom företagshälsovård. BRC har en sjuksköterska med vidareutbildning inom företagshälsovård. Arbetsmiljöverkets företagssköterskeutbildning 1990/91 var dåtidens motsvarighet till nuvarande 60-poängsutbildning. Det torde inte vara objektivt möjligt att jämföra en generell företagshälsovårdsutbildning om 7,5 hög-

skolepoäng - som är tillgänglig för all personal verksam inom företagshälsovård - med den specifika vidareutbildning till företagssjuksköterska som i nuläget omfattar 60 högskolepoäng. Rätteligen bör denna brist medföra poängavdrag för Ludvikahälsan alternativt att bolaget utesluts från upphandlingen.

#### *Ludvika kommun och VBU*

Utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns inga formella regler eller juridiska krav angående utbildning för sköterskor inom företagshälsovård. Kommunen och VBU har inte ställt något krav på att sjuksköterskan med specialistkompetens inom företagshälsovård ska ha 60 högskolepoäng. Det finns olika utbildningar och längd för sjuksköterskor inom företagshälsovården. Den 7,5-poängsutbildning i företagshälsovårdskunskap som anordnats de senaste åren är också en vidareutbildning inom företagshälsovård. Ludvikahälsan har därför ansetts uppfylla kravet enligt kravspecifikationen i förfrågningsunderlaget på denna punkt.

#### *Länsrättens bedömning*

Av kravspecifikationen framgår (punkt 1.6) att leverantören ska tillhandahålla bl a en sjuksköterska med vidareutbildning inom specialistdisciplinen företagshälsovård. Det har inte framkommit annat än att den omdiskuterade 7,5-poängs-utbildning uppfyller detta krav. Utvärderingsmodellen tillåter vidare inte att skillnader i utbildningens längd ges självständig betydelse vid poängsättningen. På grund av det anförda finns inte skäl att bifalla BRC:s talan i denna del.

#### Resurser från annat arbetsställe

#### *BRC*

Vid poängsättningen av BRC:s anbud har hänsyn inte tagits till bolagets samtliga resurser under hänvisning till att vissa resurser kommer från andra

arbetsställen i BRC:s organisation. På samma gång har man i det vinnande anbudet från Ludvikahälsan räknat in just resurser som kommer från annat arbetsställe. BRC har ställt frågor till Ludvika kommun om kompetenser från andra arbetsställen kan medräknas i anbudet. Svaret är tydligt; kompetenser från andra arbetsställen inom samma organisation räknas inte. Ludvika kommuns svar gjorde vidare att BRC valde att inte uppge kompetenser från andra arbetsställen.

*BRC* har gett in följande utskrift av frågorna och svaret.

”Avser det all personal på arbetsstället eller bara den personal som utgår ifrån förfrågningsunderlaget dvs. läkare, skolläkare, sjuksköterska, samtalspartner, beteendevetare, ergonom/sjukgymnast och arbetsmiljöingenjör. Eller räknas även ex. hälsopedagog och administratör in på arbetsstället dvs. all personal. Kan även samma kompetenser från andra arbetsställen i samma organisation räknas in som kommer att jobba under ex. semesterperioder.”

”Det avser den personal på arbetsstället som utgår från förfrågningsunderlaget dvs. läkare, skolläkare, sjuksköterska, samtalspartner, beteendevetare, ergonom/sjukgymnast och arbetsmiljöingenjör. Hälsopedagoger och annan personal räknas ej. Ej heller kompetenser på andra arbetsställen i samma organisation som kommer att jobba under ex. semesterperioder.”

#### *Ludvika kommun och VBU*

Ludvikahälsan uppfyller kravet i kravspecifikationen 1.6 att den övervägande delen av personalen ska finnas vid arbetsstället som ska vara placerat i Ludvika. BRC har i sitt anbud uppgett namn och meriter på personal som bolaget har tillgång till. Alla dessa personer har medräknats i utvärderingen. Ludvikahälsan och BRC har båda fått högsta poäng vad gäller antalet personal.

#### *Länsrättens bedömning*

Av kravspecifikationen framgår (punkt 1.6) att den övervägande delen av personalen ska finnas vid arbetsstället och att detta ska vara placerat i Ludvika. Det betyder alltså att viss personal kan finnas på annan ort. De

frågor som BRC har ställt kan inte uppfattas avse annat än uteslutande personal (fast eller tillfällig) på arbetsstället i Ludvika. I vart fall har inköparen inte haft anledning att uppfattat frågorna på annat sätt. Denna punkt i kravspecifikationen eller svaret borde därför inte ha avhållit BRC från att (om man så önskat) åberopa även viss personal från andra arbetsställen. Med beaktande av det anförda kommer länsrätten fram till att det inte finns fog för kritik mot Ludvika kommun och VBU i denna del.

#### Risk för bristande objektivitet

##### *BRC*

Ludvika kommun har ett ägarintresse i den vinnande anbudsgivaren. Detta visar sig bl a i att det i vinnande anbudsgivarens styrelse sitter personer med starka kopplingar till kommunen. Man kan inte bortse från risken för att detta leder till brister i objektiviteten vid bedömningen av de olika anbudena. Även bland vinnande anbudsgivarens referenser finns personer med kopplingar till såväl kommunen som till anbudsgivaren själv. Det är anmärkningsvärt att Ludvikahälsan, av sina 120 kunder, väljer att uppge sin egen styrelseordförandes företag som kund samt Ludvikahälsans revisor.

##### *Ludvika kommun och VBU*

Företagshälsovården Ludvika ekonomisk förening är ägare till AB Ludvikahälsan. Kommunen är medlem i den ekonomiska föreningen där varje medlem har en röst. I Ludvikahälsans styrelse representeras kommunen av två fackliga representanter från Kommunal och Lärarförbundet samt kommunstyrelsens ordförande i Ludvika kommun. Ingen av dessa personer har tagit någon befattning med upphandlingen. Beträffande referenspersonerna finns inte några kopplingar som ger anledning att ifrågasätta personernas objektivitet i sammanhanget. Den omständigheten att de bekräftar den bild som kommunen sedan tidigare har av Ludvikahälsan innebär inte att kommunen

inte har behandlat leverantörerna på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt. Både BRC och Ludvika hälsan har dessutom fått den högsta poängen vid referenstagningen.

*Länsrättens bedömning*

BRC har pekat på vissa förhållanden som innebär att man kan ifrågasätta om Ludvika kommun och VBU har haft ett tillfredställande underlag för sin utvärdering. Vad bolaget har anfört kring sina farhågor om bristande objektivitet räcker dock inte för att det ska anses visat att något krav i LOU har åsidosatts.

---

Sammanfattningsvis kommer länsrätten således fram till att BRC:s ansökan ska avslås

**HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga (Dv 3109/1c). Länsrätten erinrar om den s k tiodagarsfristen i 16 kap 1 § tredje stycket 2 LOU.



Lennart Andersson