

## PM 2 2018-10-10 SLUTLIG BEDÖMNING

**Fråga om snedvridning av konkurrensen genom tillkommande kontraktvillkor som delvis innebär avvikelse från kollektivavtal.**

*En kommun har vid upphandling av taxitransporttjänster återkommande uppställt krav som medför att leverantörer som tillämpar viss lönesättning enligt rikstäckande kollektivavtal inte kan komma ifråga för anbudsgivning.*

Luleå kommun, Barn och utbildningsnämnden (nedan Kommunen), har genom meddelande om upphandling som skickades den 29 mars 2018 för publicering i Europeiska unionens officiella tidning (EUT) och i databasen TED, infortrat anbud på tjänster för elevtransporter med taxi (dnr. KLF 2018/281).<sup>1</sup> Upphandlingen, som har påbörjats i ett s.k. öppet förfarande, avser skol- skjuts- och övriga taxitransporter av elever vid Kommunens för- och grundskolor, särskola, ungdomsfritids och gymnasiesärskola under perioden den 1 juli 2018 till och med den 30 juni 2021 med möjlighet till förlängning i ett år (3+1= 4 år).

Som villkor för anbudsgivningen har Kommunen i upphandlingsdokumentets<sup>2</sup> avsnitt 7 angivit s.k. tillkommande kontraktvillkor, ”Arbetsrättsliga villkor” som anbudsgivarna ska uppfylla och som ska tas med i avtalet med vinnande anbudsgivare.<sup>3</sup> Bland annat ska avlöning av för uppdraget berörda förare ske enligt följande tabell.<sup>4</sup>

	Månadslön	Timlön (motsv. 40 h)	Timlön (motsv. 38,25 h)
Ingångslön förare	22.758 kronor	130,79 kronor	136,77 kronor
Lön efter två år i yrket	23.239 kronor	133,56 kronor	139,66 kronor

Härutöver ska anbudsgivaren även åta sig att till de berörda förarna betala ersättning för övertidsarbete,<sup>5</sup> ersättning för obekväm arbetstid<sup>6</sup> samt ersättning för kvalificerad obekväm arbetstid<sup>7</sup>, enligt i upphandlingsdokumentet angivna *obligatoriska krav* på visst närmare preciserat sätt.

Ovan angivna villkor uppges grunda sig på det s.k. Taxiavtalet, som är det centrala kollektivavtal som har slutits mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund för att tillämpas i hela Sverige på arbetstagare inom taxibranschen.<sup>8</sup>

Enligt Taxiavtalet ges arbetsgivare, utöver fast månadslön, även möjlighet att tillämpa en provisionsbaserad rörlig lönesättning med en minsta garantilön på 19.211 kronor i månaden.<sup>9</sup> Denna lönesättningsmodell innefattar enbart ovan angivet minimibelopp ett i allt och inbegriper inte några ytterligare tillkommande ersättningar för övertid och obekväm arbetstid m.m. Provisionsbaserad lönesättning utgör således en minsta lön enligt Taxiavtalet.<sup>10</sup> Någon uppgift om eller hänvisning till att även denna lönesättningsmodell kan tillämpas lämnas dock inte i upphandlingsdokumentet.

<sup>1</sup> Se meddelande om upphandling i EUT och TED: ”Sverige-Luleå: Vägtransporter: 2018/S 063-140312 - Meddelande om upphandling Tjänster”. Annonser skickades den 29 mars och publicerades den 30 mars 2018.

<sup>2</sup> Upphandlingsdokumentet *Upphandling av elevtransporter* (dnr. KLF 2018/934) utskrivet den 29 mars 2018.

<sup>3</sup> Anbudsgivare sig enligt punkten 1.8 i anbudsdokumentet förbinda sig att under anbudets giltighetstid på begäran av beställaren underteckna upphandlingskontrakt (avtal) i enlighet med angivet anbud och vad som överenskommit vid eventuella förhandlingar.

<sup>4</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.1, ”AVLÖNING FÖR ANSTÄLLD FÖRARE *Obligatoriskt krav*”. Det kan notera att angivna lönenivåer inte överensstämmer med gällande kollektivavtal utan understiger de fasta löner som ska betalas vid tidpunkten för tjänsternas utförande, se 4 § Taxiavtalet samt jämför de lönenivåer som angivits i upphandling nr. 2 avseende samma tjänster.

<sup>5</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.2, ”ÖVERTID *Obligatoriskt krav*”.

<sup>6</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.3, ”ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID *Obligatoriskt krav*”.

<sup>7</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.4, ”ERSÄTTNING FÖR KVALIFICERAD OBEKVÄM ARBETSTID *Obligatoriskt krav*”.

<sup>8</sup> Taxiavtalet, förare, som tecknats mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) för att avse perioden den 1 juli 2017 till och med den 30 juni 2020. Taxiavtalet utgör ett s.k. centralt rikstäckande kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på arbetstagare inom taxibranschen.

<sup>9</sup> Angivet belopp om 19.211 kronor avser minimilönenivå enligt § 4 mom. 9 Taxiavtalet, från och med den 1 juli 2018 till förare i övriga landet utom Storstockholm som inte enbart sysselsätts med samhällsbetalda transporter.

<sup>10</sup> Provisionsbaserad rörlig lönesättning ska enligt Taxiavtalet inte tillämpas på förare som enbart sysselsätts med samhällsbetalda transporter. Förare som är sysselsatta med s.k. blandad trafik av exempelvis både samhällsbetalda skolskjutsar och privat beställningstrafik kan dock avlönas enligt denna lönesättningsmodell.

På fråga huruvida det räcker med att leverantören tillämpar Taxiavtalet eller om den istället måste tillämpa de villkor som framgår av förfrågningsunderlaget för att överhuvudtaget ha en möjlighet att tilldelas kontraktet, har Kommunen svarat<sup>11</sup> att ”*Kraven kvarstår. Dessa krav har prövats i Kammarrätten i Stockholm, mål nr 6023-17*”.<sup>12</sup> Inom ramen för en senare domstolsprövning av de aktuella villkoren har Kommunen ytterligare förtydligat sin inställning enligt följande.

”... kommunen [har inte] ansett att det är lämpligt med provisionsbaserad lön för denna typ av upphandling. [Nytt stycke] Vidare så har kommunen ställt krav på minimilöner i syfte att främja en arbetsmarknad med skäliga arbetsvillkor, sund arbetsmiljö för förarna samt för att undvika lönedumpning. Vid dialog med Svenska Transportarbetarförbundet har framkommit att taxiförarens löner under lång tid har varit föremål för diskussion och att månadslöner börjar bli allt mer förekommande i branschen. Enligt Svenska Transportarbetarförbundet är krav på månadslöner ett lämpligt och effektivt sätt om man, som upphandlande myndighet, vill bidra till skäliga arbetsvillkor och sund arbetsmiljö för förarna”.<sup>13</sup>

Förvaltningsrätten i Luleå förordnade i dom av den 19 juni 2018 att upphandlingen ska göras om. Beslutet grundade sig på en bedömning att Kommunen handlat i strid med LOU genom att begränsa leverantörers möjlighet att uppfylla de särskilda arbetsrättsliga villkoren avseende lön.<sup>14</sup>

När upphandlingen sedan utlystes på nytt,<sup>15</sup> genom meddelande om upphandling som Kommunen skickade den 3 juli 2018 för publicering i EUT och TED,<sup>16</sup> fanns återigen ett krav<sup>17</sup> på fast månadslön, angivet som ”*Obligatoriskt krav*” enligt följande tabell.<sup>18</sup>

	Månadslön	Timlön (motsv. 40 h)	Timlön (motsv. 38,25 h)
Ingångslön förare	23.249 kronor	133,61 kronor	139,72 kronor
Lön efter två år i yrket	23.730 kronor	136,38 kronor	142,61 kronor

Vidare ska anbudsgivaren även i denna version av upphandlingen åta sig att betala ersättning för overtidsarbete,<sup>19</sup> ersättning för obekväm arbetstid<sup>20</sup> samt ersättning för kvalificerad obekväm arbetstid<sup>21</sup>, även denna gång såsom *obligatoriska krav* på visst närmare preciserat sätt.

Något angivande av den lägsta nivå enligt Taxiavtalet<sup>8</sup> som innefattar villkoren för rörlig provisionslön med en garantilön på 19.211 kronor i månaden (ett för allt) lämnas inte i upphandlingsdokumentet, där istället endast anges ovan redovisade fasta månadslön som ett ”obligatoriskt krav”.<sup>22</sup> Såvitt framkommit har Kommunen tidigare haft kontakt i denna fråga med Svenska Transportarbetareförbundet.<sup>13</sup> Någon motsvarande kontakt med Biltrafikens Arbetsgivareförbund, som är den andra kollektivavtalslutande parten i Taxiavtalet, har emellertid inte förekommit.

<sup>11</sup> Se Frågor-och-svarsfunktionen i Upphandling [KLF 2018/281] Elevtransporter, Kommunens svar av den 20 april 2018.

<sup>12</sup> Kammarrätten i Stockholms åsytade dom av den 12 mars 2018 i mål nummer 6023-17 avser överhuvudtaget inte Luleå kommun eller nu aktuell upphandling, och får efter en lagändring i 17 kap. LOU som infördes den 1 juli 2017 (SFS 2017:347) numera ses som obsolet.

<sup>13</sup> Se Kommunens yttrande till Förvaltningsrätten i Luleå den 4 maj 2018, aktbilaga 7 i mål nummer 992-18 – sid. 2, tredje stycket (slutet) och fjärde stycket.

<sup>14</sup> Förvaltningsrätten i Luleås dom av den 16 juni 2018 i mål nummer 992-18.

<sup>15</sup> Denna gång till att avse perioden den 5 november 2018 till och med den 30 juni 2021 med möjlighet till förlängning i två år.

<sup>16</sup> Se meddelande om upphandling i EUT och TED: ”Sverige-Luleå: Taxitjänster: 2018/S 126-287883 - Meddelande om upphandling Tjänster”. Annonsen skickades den 3 juli och publicerades den 4 juli 2018.

<sup>17</sup> Det aktuella kravet har enligt punkten 7.5 ”Lön och ersättning” utformats på följande sätt. ”Anbudsgivaren ska uppfylla nedanstående villkor gällande lön och ersättning. Alternativt om anbudsgivaren tillämpar motsvarande villkor ett och samma centrala kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige för samtliga arbetstagare i den aktuella branschen”.

<sup>18</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.1, ”AVLÖNING FÖR ANSTÄLLD FÖRARE Obligatoriskt krav”.

<sup>19</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.2, ”ÖVERTID Obligatoriskt krav”.

<sup>20</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.3, ”ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID Obligatoriskt krav”.

<sup>21</sup> Se anbudsdokumentet - punkten 7.5.4, ”ERSÄTTNING FÖR KVALIFICERAD OBEKVÄM ARBETSTID Obligatoriskt krav”.

<sup>22</sup> Först sedan talan om överprövning enligt LOU väckts mot upphandlingen har Kommunen den 12 juli 2018 gjort ett ”förtydligande” i upphandlingen om vilka miniminivåer och vad som i övrigt gäller vid provisionslön och att även detta alternativ kommer att godkännas.

Förvaltningsrätten i Luleå har i dom den 3 september 2018 förordnat att även den version av upphandlingen som påbörjades i juli 2018 ska göras om. Enligt rättens bedömning har de aktuella bristerna påverkat taxibolagens möjligheter att lämna konkurrenskraftiga anbud och bolagen har därigenom lidit eller kan komma att lida skada. Skäl för ingripande enligt LOU föreligger därför genom att upphandlingen ska göras om.<sup>23</sup>

Upphandlingarnas s.k. kontraktswärde kan med ledning av de uppgifter Kommunen själv lämnat i meddelandena om upphandling uppskattas till mellan 44 och 46 miljoner kronor, exklusive lagstadgad mervärdesskatt (moms).<sup>24</sup>

### **Rättslig reglering**

Med upphandling avses bland annat förfarandet till och med tilldelning av ett *kontrakt* med ekonomiska villkor som har slutits mellan en eller flera ekonomiska aktörer och en eller flera upphandlande myndigheter och som avser bland annat tillhandahållande av tjänster mot ersättning.

Upphandling av *tjänster* som har påbörjats efter den 1 januari 2017 regleras genom lagen (2016:1145) om offentlig upphandling - LOU. Bestämmelserna ersätter en motsvarande reglering i äldre lagstiftning.<sup>25</sup> Lagen är följd av bl.a. kraven på etableringsfrihet och fri rörlighet av varor och tjänster enligt (numera) artiklarna 18, 49 och 56 i Fördraget om Europeiska unionens funktionsätt (EUF-fördraget) samt det s.k. LOU-direktivet (2014/24/EU).<sup>26</sup> Bestämmelserna är generellt tillämpliga på alla åtgärder som vidtas av en upphandlande myndighet i syfte att anskaffa varor och tjänster genom tilldelning av ett kontrakt.<sup>27</sup>

Kommunala myndigheter och beslutande församlingar samt kommunala sammanslutningar utgör enligt legaldefinitionen i 1 kap. 22 § LOU sådana *upphandlande myndigheter* som obligatoriskt har att iakttä upphandlingsbestämmelserna.<sup>28</sup>

En upphandling som avser landtransport, däribland passagerartransport på väg för särskilda ändamål (CPV 60130000)<sup>29</sup> ska om det samlade kontraktswärdet<sup>30</sup> överstiger gällande tröskelvärde handläggas enligt de på LOU-direktivet grundade bestämmelserna i 1-18 kap. LOU. Det nu aktuella tröskelvärdet för upphandling som påbörjats efter den 1 januari 2018 uppgår till 2.096.097 kronor.<sup>31</sup>

Lagen bygger på ett antal unionsrättsligt grundade principer som oavsett upphandlingsförfarande ska iakttas vid offentlig upphandling, däribland principerna om *likabehandling och icke-diskriminering* samt *öppenhet (transparens)*.<sup>32</sup>

<sup>23</sup> Förvaltningsrätten i Luleås dom av den 3 september 2018 i mål nummer 1717-18.

<sup>24</sup> Se punkten II.2.6 i meddelandet av den 29 mars 2018 (2018/S 126-287883) där värdet angivits till 44 miljoner kronor (exkl. moms) samt i meddelandet av den 3 juli 2018 (2018/S 126-287883) där värdet angivits till 46 miljoner kronor (exkl. moms).

<sup>25</sup> Lagen har kommit att ersätta de äldre lagarna (1992:1528) respektive (2007:1091) om offentlig upphandling.

<sup>26</sup> EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/24/EU, av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG.

<sup>27</sup> Se 1 kap. 2 § jämförd med 2 kap. 13 § LOU.

<sup>28</sup> På motsvarande sätt utgör enligt 1 kap. 16 § LOU företag som på marknaden tillhandahåller aktuella tjänster *leverantörer* som ska lämnas möjlighet att delta med anbud eller intresseanmälan att lämna anbud (s.k. anbudsansökan).

<sup>29</sup> CPV, eller *Common Procurement Vocabulary*, har fastställts som ett gemensamt klassifikationssystem inom Europeiska Unionen - se 4 kap. 19 § LOU samt Europeiska parlamentets och rådets förordning (EG) nr 2195/2002 av den 5 november 2002 om en gemensam terminologi vid offentlig upphandling (CPV), numera i delvis ändrad lydelse sedan 2008.

<sup>30</sup> Om ett tjänstekontrakt upphandlas utan att något totalpris anges ska det s.k. kontraktswärdet enligt 3 kap. 12 § LOU vara det uppskattade totala värdet av tjänsterna under kontraktets löptid, om denna är högst 48 månader.

<sup>31</sup> Gällande tröskelvärde 2018 för kommunal upphandling av varor och tjänster inom den s.k. klassiska sektorn - se regeringens tillkännagivande (2018:34) om tröskelvärden vid offentlig upphandling.

<sup>32</sup> Se 4 kap. 1 § LOU. De grundläggande principer som här åsyftas följer numera av avdelning IV i Fördraget om Europeiska unionens funktionsätt - FEUF - tidigare EG-fördragets art. 28-30 och 43-55 EG. Angående de grundläggande principernas innebörd, se bl.a. prop. 2006/07:128, s. 132 samt prop. 2015/16:195, avsnitt 9.1 (s. 426 ff.) samt specialmotiveringen till 4 kap 1 § LOU (s. 972 f.).

Av dessa principer följer att alla leverantörer ska behandlas likvärdigt och ges lika möjlighet att i konkurrens med andra leverantörer lämna anbud utifrån objektiva villkor. Av det till kravet på *likabehandling* kopplade *förbudet mot diskriminerande särbehandling* följer vidare att medlemsstaterna och deras myndigheter inte får inskränka möjligheten till information om förutsättningarna att delta med anbud i en upphandling till att rikta sig enbart till vissa företag. Samtliga leverantörer som är verksamma på EU:s inre marknad ska ges samma relevanta information vid samma tillfälle.<sup>33</sup> Enligt vad Högsta förvaltningsdomstolen uttalat är det nämligen en av regelverkets viktigaste funktioner att på detta sätt säkerställa att leverantörerna ges lika förutsättningar inom hela EU för att kunna lämna bärkraftiga anbud.

En upphandling får enligt 4 kap. 2 § LOU därmed inte vara utformad i syfte att begränsa konkurrensen så att vissa leverantörer gynnas eller missgynnas på ett otillbörligt sätt. Förutsättningarna för att ställa tillkommande kontraktvillkor har av detta skäl begränsats<sup>34</sup> till de minimikrav som antingen följer av nationell lagstiftning eller centralt rikstäckande kollektivavtal.<sup>35</sup> För svenskt nationellt vidkommande regleras detta genom 17 kap. LOU.

Enligt 17 kap. 2 § LOU ska en upphandlande myndighet vid behov<sup>36</sup> uppställa villkor om lön, semester och arbetstid som berörda arbetstagare minst ska tillförsäkras vid fullgörandet av kontraktet. Nivåerna på dessa villkor ska enligt 3 § anges enligt *de lägsta nivåer* som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Villkoren ska dock alltid minst motsvara de nivåer som följer av lag. När en upphandlande myndighet har att ange nivån på villkoren ska myndigheten ge *de centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer* som har slutit det centrala kollektivavtalet tillfälle att yttra sig, om det inte är obehövligt.

Innebörden av Taxiavtalet har i nu relevanta delar gjorts tillgänglig av Upphandlingsmyndigheten, vars redovisning och rekommendationer kan läsas och laddas ned på myndighetens hemsida.<sup>37</sup> Upplysning om den fulla innebörden av Taxiavtalet kan även inhämtas hos de avtalslutande parterna: Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivarförbund, vilka i sådant fall båda ska ges tillfälle att yttra sig.<sup>38</sup>

Om en upphandlande myndighet har brutit mot någon av de grundläggande principerna eller mot någon annan bestämmelse i LOU kan en skadelidande leverantör ansöka hos allmän förvaltningsdomstol om att upphandlingen ska rättas eller att den ska göras om.<sup>39</sup>

## **Yttrande**

Kommunen har i yttrande över en promemoria med en preliminär bedömning som upprättats i ärendet angivit att den har publicerat ett nytt upphandlingsdokument avseende Elevtransport taxi, (dnr 1157), samt i yttrandet redovisat formerna för denna upphandling och att Kommunen, som noggrant följer fortsatta utvecklingen inom rättsområdet, är öppen för en dialog med leverantörerna i branschen.

<sup>33</sup> Se prop. 2006/07:128, s 132, samt EU-domstolens domar i *Succhi di Frutta* (C-496/99), EU:C:2004:236, pp. 108-111, *SIAC Construction* (C-19/00) EU:C:2001:553, p. 42 och i *Cartiera dell'Adda* (C-42/13) EU:C:2014:2345, p. 44, se även domstolens avgörande i *Connexion Taxi* (C-171/15) EU:C:2016:948, pp. 39 och 40.

<sup>34</sup> Se Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) jämte den svenska lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

<sup>35</sup> Härmed avses enligt prop. 2016/17:163, 37 "ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen".

<sup>36</sup> Om det dock saknas förutsättningar att ange nivån för ett villkor enligt 17 kap. 2 § LOU är myndigheten jml. 3 § inte skyldig att ställa villkoret.

<sup>37</sup> [www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/stall-hallbarhetskrav/fordon-och-transport/persontransporter/personbil/arbetsrattsliga-villkor-for-taxiforare/](http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/stall-hallbarhetskrav/fordon-och-transport/persontransporter/personbil/arbetsrattsliga-villkor-for-taxiforare/).

<sup>38</sup> Av specialmotivering till bestämmelsen i 17 kap. 3 § LOU (prop. 2016/17:163, s. 70) framgår bland annat att den upphandlande myndigheten, för att få kunskap om de villkor som gäller enligt tillämpliga kollektivavtal ska ge avtalsparterna, dvs. arbetstagarorganisationen och arbetsgivarorganisationen som är part i det aktuella kollektivavtalet, möjlighet att lämna uppgift om vilka villkor som enligt avtalet minst ska tillförsäkras arbetstagarna. Finns flera avtalsparter till kollektivavtalet bör samtliga höras.

<sup>39</sup> Se 20 kap. 6 § LOU.

### **Slutlig bedömning**

Konkurrenskommissionen är en oberoende expertgrupp som uppmärksammar och motverkar fall där offentliga organ genom överträdelse av lag, genom subventioner eller genom att blanda samman myndighetsutövning med annan verksamhet snedvrider konkurrensen.

Kommunen är såsom upphandlande myndighet skyldig att iaktta LOU och de unionsrättsliga principer som ytterst följer av LOU-direktivet. Kommunens nu aktuella upphandling avseende taxi-transporter (elevtransporter) omfattar tjänster till ett så högt värde att de direktivstyrda bestämmelserna i 1-18 kap. LOU ska göras tillämpliga på kontraktet.

Av utredningen framgår att Kommunen som *obligatoriska krav* uppställt villkor om fast månadslön för av uppdraget berörda förare. Företag som utifrån gällande kollektivavtal istället tillämpar rörlig provisionsbaserad lönesättning, med en viss garanterad minimilön, har därmed i praktiken uteslutits från möjlighet att lämna konkurrenskraftiga anbud. Till stöd för detta agerande har Kommunen uppgivit att den efter en dialog med Svenska Transportarbetarförbundet kommit fram till att krav på månadslöner är ett lämpligt och effektivt sätt om man, som upphandlande myndighet, vill bidra till skäliga arbetsvillkor och sund arbetsmiljö för förarna. Kommunen har därför ansett att det inte är lämpligt med en provisionsbaserad lönesättning, och utformat upphandlingen i enlighet med detta.

En grundläggande princip för lönebildningen i Sverige är den s.k. *Svenska modellen*, enligt vilken det i första hand ankommer på arbetsmarknadens parter att i avtalsförhandlingar fastställa löner och övriga arbetsrättsliga villkor. Lönebildningen sker således fristående och utan inblandning av statliga och kommunala myndigheter.<sup>40</sup> Det är exempelvis av detta skäl som det inte finns någon lagstadgad minimilön i Sverige. Istället ankommer det på de centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna att för varje tidpunkt fastställa vilka lönenivåer som ska tillämpas på arbetsmarknaden. Det är utifrån denna princip som även bestämmelserna i 17 kap. LOU, om särskilda villkor för fullgörande av kontrakt, har utformats. Arbetsrättsliga villkor ska enligt dessa bestämmelser utformas så att leverantörer alltid kan lämna anbud utifrån en tillämpning av *de lägsta lönenivåer* som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

I förvarande fall har på området för förarlöner inom taxibranschen förhandlats fram det s.k. Taxiavtalet, som är ett rikstäckande kollektivavtal mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund. Enligt detta avtal ska leverantörer ha möjlighet att tillämpa såväl en rörlig provisionsbaserad lönesättning, med en viss minsta garantilön, som fast månadslön med vissa särskilt reglerade tillägg. Båda dessa lönesättningsmodeller är i förhållande till Taxiavtalet likställda, såvitt angivna förutsättningar i övrigt är uppfyllda.

Det är mot denna bakgrund förvånande att Kommunen anser sig kunna sätta sig över gällande kollektivavtal och föreskriva ett obligatoriskt krav på fast månadslön, med hänvisning till att myndigheten inte anser det lämpligt med en provisionsbaserad lönesättning. Det är vidare förvånande, för att inte säga anmärkningsvärt, att Kommunen istället för att utgå från Taxiavtalet har hållit ensidiga konsultationer med den ena parten, Transportarbetareförbundet, som – om den uppgift som Kommunen har lämnat verkligen stämmer – tydligen valt att försöka desavouera sitt eget kollektivavtal med Biltrafikens Arbetsgivareförbund.

Eftersom Kommunen ingripit i lönesättningen genom att återkommande upprepa krav på obligatorisk månadslön på ett sätt som inte bara strider mot LOU utan även mot den *Svenska modellen* för kollektivavtalsenlig lönesättning, finns det anledning att rikta ytterst allvarlig kritik mot Kommunen, som härigenom snedvridit eller riskerat snedvrída konkurrensen på marknaden för taxitransporttjänster i Norrbotten. Den omständigheten att Kommunen påbörjat ett nytt upphandlingsförfarande medför ingen annan bedömning.

---

<sup>40</sup> Om avtalsförhandlingarna har brutit samman kan i vissa fall medling ske genom Medlingsinstitutet, som är en av staten särskilt inrättad myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Någon kommunal inblandning i lönebildningen förutsätts dock överhuvudtaget inte förekomma.