

# Advokatfirman Salmi & Partners

Till  
Socialstyrelsen  
Att: Anna Granström

## **Betr. Aureum Healthcare AB, Socialstyrelsens ärende Dnr 8.3-34254/2022**

Jag får i egenskap av ombud för Aureum Healthcare AB ("Aureum") anföra följande med anledning av skrivelse Region Stockholm ("Regionen") om temporär avstängning av Aureums arbetsplatskod.

### **Bakgrund**

#### Aureums verksamhet

Aureum bedriver sjukvårdsverksamhet, främst inom smärtvården, och är specialiserad på att tillhandahålla smärtlindrande vård med läkemedelsgodkända cannabisbaserade läkemedel för patienter för vilka vanliga opiatbaserade läkemedel inte fungerar eller är skadliga. Aureum har omkring 3.000 registrerade patienter, vilka erhåller vård genom av läkare som är verksamma vid Aureums klinik. Aureum erhöll i augusti 2021 en arbetsplatskod. En sådan arbetsplatskod är en förutsättning för att de mediciner som förskrivs av vid Aureum anställda läkare omfattas av offentliga subventioner. I annat fall måste Aureums patienter själva betala sin medicin, utan offentlig subvention, vilket i praktiken innebär att en vårdgivare, så även Aureum, är för sin verksamhet helt beroende av att det finns en arbetsplatskod. Regionen har genom beslut 2022-09-07, vilken delgavs Aureum 2022-09-12, beslutat om "Temporär stängning av arbetsplatskod" per 2022-10-10. Detta beslut kommer således i praktiken innebära att Aureum måste upphöra med sin verksamhet.

#### **Advokatfirman Salmi & Partners AB**

Box 3095, 103 61 Stockholm Tel 08-673 51 80 Fax 08-673 51 83  
Pg 377155-7 Bg 5808-9707 Bg kl.medel 5089-4633  
F-skattebevis 556633-0865

### Aureums arbetsplatskod

Aureum har med Regionen ingått avtal om arbetsplatskod ("Avtalet"), se bilaga. Detta avtal har sin grund i Förordning (2002:687) om läkemedelsförmåner ("Förordningen"), 4§ st 1, enligt vilken bestämmelse "alla som har en arbetsplats och är behöriga att förskriva läkemedel..." har rätt att få en arbetsplatskod. I Förordningen 4§ st 2 anges att en region får besluta om utformning och fördelning av arbetsplatskod. I Förordningen 4§ st 3 anges att om regionen finner att den sökande inte har rätt till arbetsplatskod, skall ärendet överlämnas till Socialstyrelsen för prövning. I Förordningen 4§ st 4 anges att "En arbetsplatskod gäller endast så länge förutsättningarna i första stycket är uppfyllda."

Härutöver kräver i vart fall Regionen att en verksamhetsidkare ingår avtal med Regionen angående arbetsplatskoden. Det kan ifrågasättas om Regionen har bemyndigande i Förordningen att kräva avtals ingående eftersom det som förutsättning för rätten att erhålla arbetsplatskod anges i Förordningen 4§ st 1 endast en förekomst av arbetsplats och förskrivningsrätt, alltså inget om att avtal med Regionen måste ingås. I Förordningen 4§ st 2 anges visserligen, som ovan anförts, att en region får besluta om utformning och fördelning av arbetsplatskod. Men denna bestämmelse ger knappast en region rätt att kräva avtal med en verksamhetsidkare.

Att poängtera är att de avtal angående arbetsplatsavtal som olika regioner tillhandahåller är uppseendeväckande kortfattade och ofta helt i avsaknad av villkor som rör väsentliga frågor som tillsyn, uppsägning och uppsägningstid. Några regioners, dock inte Regionens, innehåller villkor om efterlevnad av vissa angivna villkor samt påföljd vid bristande efterlevnad.

### **Varför Regionens beslut är felaktigt**

#### Regionens beslut 2022-09-07 om upphörande av Aureums arbetsplatskod

Regionen har 2022-09-07, som ovan anförts, beslutat att Aureums arbetsplatskod skall upphöra per 2022-10-10. Som skäl härför har Regionen angett i huvudsak att några av de av Aureum anlitade läkarna har fört bristfälliga journaler, vilket Regionen har uppmärksammat vid en vidtagen stickprovskontroll. Det går inte att återfinna att Regionen skulle ha rätt att kräva stickprovsvisa kontroller av journaler, varför Regionens beslut kan ifrågasättas redan på denna grund.

Långt innan det nu aktuella beslutet, hade Aureum själv, som ett led i en egenkontroll, uppmärksammat brister i journalföringen hos några av de hos Aureum anställda läkarna. Aureum valde att omedelbart terminera dessa läkare. Således stängdes Läkare 1 av i oktober 2020 efter 3 månaders tjänstgöring, Läkare 2 stängdes av i februari 2021 efter 4 månaders tjänstgöring, Läkare 3 stängdes av i augusti 2022 efter 12 månaders tjänstgöring, till del på grund av andra tillkortakommanden utöver bristfällig journalföring, vid vilken sistnämnd avstängning upprättades även en anmälan till IVO. Till saken hör, att innan en läkare tillåts tjänstgöra vid Aureum, görs en registerkontroll hos IVO, brottsregistret och Socialstyrelsen.

Vad nu anförts visar att Aureum varit mycket mån om att efterfölja regler och bestämmelser vad avser verksamheten.

Någon mer ingående undersökning från Regionens sida har inte utförts med anledning av de stickprovsvis funna påstådda bristerna. Regionen har heller inte begärt någon förklaring från Aureum eller haft något möte rörande dessa påstådda brister, än mindre gett någon tillsägelse eller varning. Inte heller har Regionen gett Aureum någon tidsfrist att åtgärda bedömda brister i journalföringen, utan beslutet om upphörande av arbetsplatskoden kom helt oväntat för Aureum.

#### Har Regionen haft rätt att besluta om arbetsplatskodens upphörande?

##### *Kan Regionen söka stöd i Förordningen?*

Som en grundläggande förutsättning för erhållande av arbetsplatskod anges i Förordningen 4§ st 1, att ”alla som har en arbetsplats och är behöriga att förskriva läkemedel...” har rätt att få en arbetsplatskod. Beträffande giltigheten av en arbetsplatskod anges i Förordningen 4§ st 4 att ”En arbetsplatskod gäller endast så länge förutsättningarna i första stycket är uppfyllda.”

Något ytterligare om upphörande eller giltighet av en arbetsplatskod anges inte i Förordningen, och inte heller något om proceduren för beslut om upphörande av en sådan kod.

I Förordningen 4§ st 2 anges visserligen att en region får besluta om utformning och fördelning av arbetsplatskod. Men ordalydelsen i detta stadgande ger inte stöd för Regionen att återkalla en arbetsplatskod.

Tvärtom anges enligt Förordningen st 4 att en ”arbetsplatskod gäller endast så länge förutsättningarna i första stycket är uppfyllda”; denna bestämmelse torde således medföra att Regionen inte har rätt att besluta om upphörande av en arbetsplatskod; förordningstext har högre rang än en regions beslut.

Regionen har upplyst Aureum om att beslutet om arbetsplatskodens upphörande har tillställts Socialstyrelsen för prövning jämlikt Förordningen 4§ st 3. Aureum gör gällande att Regionen har gjort fel i denna del eftersom detta stadgande avser en situation där en ”sökande” bedöms inte ha rätt till arbetsplatskod, men eftersom Aureum redan har fått en arbetsplatskod, kan Aureum knappast anses vara en ”sökande”.

Sålunda torde det inte finnas författningsstöd för Regionens beslut om arbetsplatskodens upphörande.

Påpekas bör dessutom, att det som åligger Regionen vid tveksamheter angående arbetsplatskod, är enligt Förordningen 4§ st 3 att överlämna ärendet till Socialstyrelsen för prövning. Det är således inte Regionen som har rätt att pröva ärendet.

Ledning för förutsättningarna för Regionens beslut om upphörande av arbetsplatskod får då sökas i det avtal som Aureum ingått med Regionen i samband med erhållande av koden ifråga, låt vara att redan Avtalets tillkomst väcker en hel del frågor eftersom Regionens krav på avtal synes sakna laga grund.

*Kan Regionen söka stöd i avtalet?*

I avtalet med Regionen anges, såvitt nu är av intresse, vissa villkor som skall vara uppfyllda som en förutsättning för erhållande av arbetsplatskod. Det anges dock inte under vilka förutsättningar som en arbetsplatskod kan upphöra. Slutsatsen av denna frånvaro av villkor blir att en arbetsplatskod kan upphöra endast när villkoren för arbetsplatskoden enligt Förordningen inte längre är uppfyllda.

Skulle något sådant villkor om upphörande ändå kunna inläsas i avtalet, görs gällande att eftersom Regionen aldrig har haft rätt att kräva avtal för arbetsplatskodens beviljande, är avtalet utan verkan mot Aureum.

Skulle avtalet trots detta anses vara bindande för Aureum, görs gällande att villkoren för erhållande av arbetsplatskod i Aureums fall är uppfyllda jämligt Förordningen 4§ st 1, oavsett bristerna i journalerna, varför Regionens beslut saknar laga grund av nu angiven orsak.

Även om det i arbetsplatsavtalet skulle kunna inläsas att en förutsättning för arbetsplatskoden är att journalföringen är adekvat, har, såsom ovan anförts, ansvariga läkare terminerats och omfattande förbyggande åtgärder vidtagits. Detta innebär att villkoren för arbetsplatskoden numera är uppfyllda, varför Regionens beslut saknar laga grund av denna anledning.

Även i denna del bör framhållas, att det som åligger Regionen vid tveksamheter angående arbetsplatskod, är enligt Förordningen 4§ st 3 att överlämna ärendet till Socialstyrelsen för prövning. Det är således inte Regionen som har rätt att pröva ärendet, varför Regionens nu aktuella beslut torde sakna laga grund även av denna anledning.

Varför Regionens beslut är felaktigt även i sak

Slutligen kan anföras att de aktuella journalföringsbristerna inte har varit av särskilt allvarlig art, än mindre har patientsäkerheten riskerats. Ett beslut om upphörande av arbetsplatskod, särskilt som detta inte har föregåtts av någon noggrann undersökning, diskussion med Aureum, tillsägelse eller möjlighet att åtgärda påstådda brister, vilket skall ställas mot den oerhört ingripande följden för Aureums del, att Aureum måste i praktiken upphöra med sin verksamhet, är uppenbart oproportionerligt, och eftersom en myndighet har vid myndighet att iaktta en proportionalitetsprincip, görs gällande att Regionens beslut även i sak är felaktigt.

**Aureums inställning till Regionens beslut**

Som ovan anförts, gör Aureum gällande att Regionens beslut saknar laga stöd på ovan anförda grunder, varför Socialstyrelsen bör upphäva Regionens beslut.

Stockholm 2022-09-29

Ismo Salmi