



STOCKHOLMS TINGSRÄTT

DOM
2018-06-21
Meddelad i
StockholmMål nr
T 12425-17**PARTER****Kärande**M [REDACTED] K [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]Ombud: Advokaten Fredrik Wennerstrand
Advokatfirman Carler KB
Box 7557
103 93 Stockholm**Svarande**Stockholms läns landsting, Karolinska Universitetssjukhuset, 232100-0016
171 76 StockholmOmbud: Arbetsrättsjuristen Anna Svanestrand
c/o Sveriges kommuner och Landsting
118 82 Stockholm

DOMSLUT

1. Tingsrätten ogillar käromålet.
 2. M [REDACTED] K [REDACTED] ska ersätta Stockholms läns landsting, Karolinska Universitetssjukhuset, för dess rättegångskostnader med 214 500 kr, varav 199 500 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 juni 2018 till dess betalning sker.
-

Dok.Id 1876006

Postadress Box 8307 104 20 Stockholm	Besöksadress Scheelegatan 7	Telefon 08-561 652 70 E-post: stockholms.tingsratt.avdelning3@dom.se www.stockholmstingsratt.se	Telefax 08-561 650 03	Expeditionstid måndag – fredag 08:00–16:00
---	---------------------------------------	---	---------------------------------	---

BAKGRUND

M■■■■■■ K■■■■■■ är utbildad legitimerad sjuksköterska sedan år 1992 och började år 2008 arbeta på Karolinska Universitetssjukhuset, som är del av Stockholms läns landsting (KS). M■■■■■■ K■■■■■■ har under anställningstiden hos KS arbetat med för tidigt födda och svårt sjuka intensivvårdskrävande barn. I september 2016 blev M■■■■■■ K■■■■■■ tf. omvårdnadschef på Avdelningen för sjuka nyfödda barn på KS med placering i Danderyd (neonatalavdelningen) där hon tidigare inte hade arbetat. I december 2016 blev hon ordinarie omvårdnadschef på samma avdelning. M■■■■■■ K■■■■■■ har under perioden 10 december 2016–27 mars 2017 vid sju tillfällen tagit det narkotikaklassade läkemedlet Citodon tillhörande KS för eget bruk. Efter att det kommit till hennes chefers kännedom stängdes hon av från sitt arbete den 10 april 2017 och hennes chefsförordnande avslutades. Under utredningstiden erbjöd KS henne ett förslag på överenskommelse som innebar att hon under vissa förutsättningar skulle få fortsätta arbeta på KS. Efter att hon meddelat att hon inte accepterade överenskommelsen delgavs hon besked om tilltänkt avsked den 17 maj 2017 och därefter skriftligt avsked den 24 maj 2017. Vid tidpunkten för avskedandet var hennes månadslön som sjuksköterska 42 800 kr.

YRKANDEN OCH INSTÄLLNING

M■■■■■■ K■■■■■■

1. M■■■■■■ K■■■■■■ har yrkat att tingsrätten ska

1.1. förklara KS:s avskedande av M■■■■■■ K■■■■■■ från hennes anställning såsom ogiltigt och

1.2. förplikta KS att till M■■■■■■ K■■■■■■ utge allmänt skadestånd om 200 000 kr jämte på beloppet löpande ränta enligt 6 § räntelagen från

den 11 juli 2017 till dess betalning sker.

2. Subsidiärt, för det fall tingsrätten skulle finna att det inte föreligger laga grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, har M■■■■■■ K■■■■■■ yrkat att tingsrätten ska

2.1. förplika KS att till M■■■■■■ K■■■■■■ utge ekonomiskt skadestånd med 248 364 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen räknat på

- 42 800 kr från den 25 juni 2017,
- 42 800 kr från den 25 juli 2017,
- 42 800 kr från den 25 augusti 2017,
- 42 800 kr från den 25 september 2017,
- 42 800 kr från den 25 oktober 2017 och
- 34 364 kr ifrån den 24 november 2017, allt till dess betalning sker,

2.2. förplikta KS att till M■■■■■■ K■■■■■■ utge semesterersättning med 29 804 kr jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 24 december 2017 till dess betalning sker, samt

2.3. förplikta KS att till M■■■■■■ K■■■■■■ utge allmänt skadestånd med 100 000 kr, jämte på beloppet löpande ränta enligt 6 § räntelagen från den 11 juli 2017 till dess betalning sker.

M■■■■■■ K■■■■■■ har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. M■■■■■■ K■■■■■■ har även yrkat att tingsrätten ska förordna att vardera parten ska stå sin rättegångskostnad i målet även om hon förlorar.

M■■■■■■ K■■■■■■ har bestritt att avräkning ska ske från det ekonomiska skadeståndet. Om avräkning ska ske ska det ske med 259,40 kr i timmen utifrån de timmar hon arbetat och 12 procent av denna lön.

KS

KS har bestritt samtliga yrkanden. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats.

Det har vitsordats att M■■■■■■ K■■■■■■ lön vid tiden för avskedet uppgick till 42 800 kr, att uppsägningstiden var sex månader och M■■■■■■ K■■■■■■ har haft rätt till semesterersättning om 12 procent av lönen. Vid bifall till KS andrahandsyrkande har KS yrkat att avräkning ska ske med de inkomster av tjänst och semesterersättning som M■■■■■■ K■■■■■■ haft under tidsperioden efter avskedandet. KS har således endast vitsordat 44 802 kr, varav 19 400 kr för juni, 19 925 kr för juli och 5 477 kr för augusti 2017. För september, oktober och november 2017 har inga belopp vitsordats eftersom M■■■■■■ K■■■■■■ under dessa månader haft inkomster överstigande lönen som skulle ha utgått från KS. Avseende yrkad semesterersättning har ett belopp om 5 377 kr vitsordats.

Sätten att beräkna ränta har vitsordats som skäligen i och för sig.

KS har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. KS har även yrkat att M■■■■■■ K■■■■■■ och hennes ombud oavsett utgången i målet ska svara solidariskt för merkostnaden om 11 400 kr som uppstått till följd av att M■■■■■■ K■■■■■■ väckt talan i fel domstol.

GRUNDER

M■■■■■■ K■■■■■■

KS har avskedat M■■■■■■ K■■■■■■ utan laga grund. M■■■■■■ K■■■■■■ har inte känt till att hon inte fick ta värktabletterna Citodon från läkemedelsrummet. Hennes uppfattning har varit att det var lovligt att ta Citodon under förutsättning att uttagen

registrerades i förbrukningslistan som fanns i läkemedelsrummet. Det grundlösa avskedandet av M■■■■■■ K■■■■■■ är i strid med lag (1982:80) om anställningsskydd och har föranlett en kränkning av M■■■■■■ K■■■■■■ vilket föranleder rätt till skadestånd.

De omständigheter som åberopats utgör inte heller saklig grund för uppsägning av M■■■■■■ K■■■■■■ För det fall tingsrätten skulle finna att KS inte har haft laga grund för avsked men däremot saklig grund för uppsägning, ska uppsägning ske med iakttagande av föreskriven uppsägningstid om sex månader. M■■■■■■ K■■■■■■ har rätt att erhålla lön och andra förmåner under uppsägningstiden. KS underlåtenhet att betala lön och andra förmåner under uppsägningstiden till M■■■■■■ K■■■■■■ utgör en ersättningsgill ekonomisk skada för M■■■■■■ K■■■■■■ M■■■■■■ K■■■■■■ är även berättigad till semesterersättning enligt lag för denna period. Semesterersättningen ska utbetalas senast en månad efter att anställningen avslutades.

KS har agerat på sätt som försvårat för M■■■■■■ K■■■■■■ att erhålla alternativ inkomst efter att hon avskedades. Hennes inkomster ska därför inte avräknas KS ersättningsskyldighet och jämkning av KS ersättningsskyldighet ska inte ske.

Ränta yrkas enligt lag.

KS

Det föreligger laga grund för avskedande av M■■■■■■ K■■■■■■ enligt 18 § anställningsskyddslagen eftersom M■■■■■■ K■■■■■■ grovt har brutit i sina åligganden som omvårdnadschef, läkemedelsansvarig chef och som legitimerad sjuksköterska genom att olovligen tillägna sig receptbelagda och narkotikaklassade läkemedel från läkemedelsförrådet på arbetsplatsen vid upprepade tillfällen och i ansevärd mängd. Det föreligger i vart fall saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen på grund av M■■■■■■ K■■■■■■ agerande.

På grund av M■■■■■■ K■■■■■■ agerande har det inte varit skäligt att kräva att arbetsgivaren ska erbjuda henne omplacering till en annan tjänst. För det fall tingsrätten skulle finna att omplaceringsskyldighet har förelegat har denna skyldighet fullgjorts av arbetsgivaren genom givet omplaceringserbjudande.

M■■■■■■ K■■■■■■ inkomster av tjänst och semesterersättning under de sex månaderna som följt efter avskedandet ska avräknas det ekonomiska skadeståndet på grund av att hon inte har stått till arbetsgivarens förfogande i den mån hon arbetat någon annanstans, att hon skulle göra en obehörig vinst om hon tillerkänns lön och semesterersättning för samma tid som hon haft inkomster från annat arbete samt att hon är skyldig att begränsa sin skada.

UTVECKLING AV TALAN

M■■■■■■ K■■■■■■

Allmänt

M■■■■■■ K■■■■■■ är 49 år, gift och bor med sin man och barn. Hon är sedan år 1992 utbildad sjuksköterska och har sedan dess varit anställd av Stockholms läns landsting som KS är en del av. M■■■■■■ K■■■■■■ är inte och var inte fackligt ansluten. Målet handlar om huruvida M■■■■■■ K■■■■■■ har haft rätt att ta Citodon för eget bruk. Citodon är narkotikaklassat sedan år 2011 och var inte det när M■■■■■■ K■■■■■■ tog examen. M■■■■■■ K■■■■■■ har inte under utbildningen erhållit kunskap om att Citodon var narkotikaklassat. M■■■■■■ K■■■■■■ har under sin anställningstid huvudsakligen arbetat med barnsjukvård och vård av små nyfödda barn. Hon var väl förtrogen med de mediciner som var avsedd för dessa patienter men har aldrig arbetat med vuxna och mediciner som var avsedda för vuxna patienter. Citodon används inte till små för tidigt födda barn. Innan M■■■■■■ K■■■■■■ i september 2016 började arbeta som tf. omvårdnadschef på Danderyds sjukhus hade hon arbetat på Karolinska

i Solna med små nyfödda sjuka barn. Det tillfälliga förordnandet övergick därefter till ett permanent förordnade som en av tre omvårdnadschefer på avdelningen för sjuka för tidigt födda barn på Danderyds sjukhus. Förordnandet av M■■■■■■ K■■■■■■ föregicks inte av några särskilda upplysningar om vad KS krävde. Hon fick inte heller del av KS:s riktlinjer för arbetet. M■■■■■■ K■■■■■■ fick således inte del av de dokument som KS gett in i målet såsom *Lokal instruktion för läkemedelshantering* och *Chefsstöd vid inträffad stöld av läkemedel*. Inte heller uppmanades hon att ta del av dem.

Det är ostridigt att M■■■■■■ K■■■■■■ och de två andra omvårdnadscheferna på neonatalavdelningen vid ett möte under hösten 2016 delade upp arbetsuppgifter och ansvarsområden. Dokumentet Ansvarsområden 2016 fanns med mötet och ansvarsfördelningen antecknades där. Det var emellertid ett malldokument och ansvarsuppdelningen föregicks inte av någon närmare genomgång eller diskussion av vad ansvarsområdena innebar. M■■■■■■ K■■■■■■ antecknades som ansvarig för läkemedel. Hon ansvarade emellertid endast för ombyggnationen av läkemedelsrummet för att förbättra arbetsmiljön. Av punkten 4a) i *Lokal instruktion för läkemedelshantering* framgår det att den läkemedelsansvariga bl.a. ska informera personal om nyheter, varje kvartal hålla i en lokal riskrund och göra en daglig inventering av läkemedelsbehov och gå igenom läkemedelsförråd, i samarbete med den miljöansvariga ha aktuella anvisningar gällande hantering och omhändertagande av spill och läkemedelsavfall, se till att det finns en temperaturlogg, se till att åtgärder vidtas vid avvikande temperatur samt upprätta pappersrutiner för eventuellt driftstopp. Denna instruktion fanns inte med på mötet. Av instruktionen framgår det emellertid inte att den läkemedelsansvariga har ett ansvar för läkemedlen som sådana. De angivna punkterna syftar till att ordning och reda ska upprätthållas i läkemedelsrummet. Det framgår vidare att läkemedelsansvarig inte får vara samma person som kontrollerar narkotika. M■■■■■■ K■■■■■■ har inte tagit del av dokumentet benämnt Ansvarsområden 2017.

Tillgreppen av Citodon

Av förbrukningsjournalen framgår det att K■■■■ Å■■■■ hade tagit Citodon den 10 augusti 2014 och den 11 augusti 2014 hade L■■■■ K■■■■ tagit ut för henne och som skäl angett stukat finger. S■■■■ G■■■■ hade gjort ett uttag den 28 oktober 2015. T■■■■ K■■■■ hade gjort ett uttag i februari 2016 och ett den 2 december 2016 och som skäl vid det senare tillfället angett tandutdragning. Vid det första tillfället hade en kollega gjort uttaget åt henne. Anställda hade således gjort uttag för eget bruk och låtit kollegor ta ut Citodon åt dem. Innan M■■■■ K■■■■ gjorde sitt första uttag den 10 december 2016 hade dessa uttag gjorts av andra anställda på KS och elva kontroller hade skett. T■■■■ K■■■■ har sammanlagt tagit 14 tabletter.

Det vitsordas att M■■■■ K■■■■ gjort uttag av Citodon under perioden 10 december 2016 –20 mars 2017 såsom framgår av förbrukningsjournalen. Skälen till uttagen var att hon led av svår huvudvärk och värk i nacke, vilket var känt för KS. Hennes läkare hade ordinerat henne Norspanplåster sedan år 2015. KS hade kännedom om det eftersom företagshälsovården hade fått uttala sig om det var förenligt med att hon var i tjänst och hade godtagit det. M■■■■ K■■■■ bestrider att hon har eller hade ett läkemedelsmissbruk eller att uttagen av Citodon var i ett led i ett missbruk. Hon intog Citodon uteslutande för att lindra smärta. Det påverkade inte hennes fokus eller sättet att utföra hennes arbetsuppgifter. M■■■■ K■■■■ uppfattning var att det var tillåtet för personalen att ta Citodon för eget bruk och hon uppfattade att det fanns en sådan praxis på arbetsplatsen. Denna uppfattning grundade hon på det som framgick av förbrukningsjournalen som fanns i läkemedelsrummet. Eftersom det av den framgick att flera anställda hade gjort uttag för eget bruk vilket följts av kontroller utan åtgärder bedömde M■■■■ K■■■■ att det var tillåtet att ta Citodon om uttagen antecknades i förbrukningsjournalen såsom hon gjorde. Vid ett möte med patientområdeschefen B■■■■ H■■■■ i Solna bekräftade han att det var känt och accepterat att anställda vid behov tog landstingets läkemedel för självmedicinering.

M■■■■■■ K■■■■■■ har på Facebook tillfrågat S■■■■ G■■■■, som gjort ett uttag den 28 oktober 2015, om hur det gick till och fick då besked att S■■■■ G■■■■ hade frågat E■■■■ J■■■■ och fått hennes godkännande, vilket framgår av åberopat utdrag från Facebook. Detta godkännande gavs således innan M■■■■■■ K■■■■■■ påbörjade sin anställning på neonatalavdelningen.

A■■■■ C■■■■, som gjort ett uttag den 2 april 2017, har på Facebook skrivit till M■■■■■■ K■■■■■■ att hon gett en barnskötare Citodon eftersom barnskötaren hade det förskrivet och det framgick av pärmen att andra anställda tidigare hade gjort egna uttag.

Vid ett möte mellan vårdenhetschefen J■■■■ S■■■■ och M■■■■■■ K■■■■■■ uppgav M■■■■■■ K■■■■■■ att hennes uppfattning var att det accepterats under en lång tid på KS Danderyd. J■■■■ S■■■■ bekräftade då att det fanns en kultur på arbetsplatsen som man arbetade med.

Mötet den 10 april 2017 och tiden efter fram till avskedandet

Den 10 april 2017 hämtades M■■■■■■ K■■■■■■ på morgon av hennes närmaste chef J■■■■ S■■■■ och J■■■■ S■■■■ chef B■■■■ H■■■■. De sa till henne att de tillsammans skulle ta en taxi till KS i Solna för ett möte med HR-chefen. Hon fick ingen information om vad mötet gällde utan bara beskedet att något allvarligt hade hänt och en uppmaning om att hon skulle kontakta en anhörig. På mötet konfronterades M■■■■■■ K■■■■■■ med förbrukningsjournalen av vilken det framgick att hon tagit Citodon. Det uppgavs även att hon hade varit trött på ett sätt som påverkat arbetet negativt. Vidare anklagades hon för att ha tagit en burk Stesolid och det ifrågasattes om hon inte injicerat läkemedel intravenöst, vilket M■■■■■■ K■■■■■■ bestred och alltjämt bestrider. På kvällen samma dag meddelande B■■■■ H■■■■ att hon inte längre var misstänkt för att ha tagit en burk Stesolid.

Det framkom även att andra anställda på neonatalavdelningen hade konfronterats med att det av förbrukningslistan framgick att de tagit Citodon. Dessa andra anställda fick endast varningar för sina uttag av Citodon och skildes inte från sina anställningar.

Vid mötet den 10 april 2017 meddelade KS att M■■■■■■ K■■■■■■ var avstängd från arbete tills vidare och hennes chefsförordnande hävdes med omedelbar verkan. Enligt 10 § i gällande kollektivavtal får arbetsgivaren stänga av en arbetstagare i högst 30 dagar i sänder med vissa undantag. Därefter kallades hon till ett nytt möte med B■■■■■■ H■■■■■■ och J■■■■■■ S■■■■■■ där hon fick information om att utredning pågick och att mötet var avgörande för hennes fortsatta anställning. M■■■■■■ K■■■■■■ blev sen kontaktad per sms av J■■■■■■ S■■■■■■ som ville ses på ett möte den 2 maj 2017. Enligt J■■■■■■ S■■■■■■ skulle M■■■■■■ K■■■■■■ få en chans att fortsätta jobba med ”det här”, dvs. som sjuksköterska, och överlämnande ett förslag på överenskommelse. M■■■■■■ K■■■■■■ ombud tillskrev KS den 4 maj 2015 och begärde ett antal förtydliganden. M■■■■■■ K■■■■■■ efterfrågade bl.a. besked om vad som avsågs med ”administrativa arbetsuppgifter” och viss ytterligare information. Då KS inte svarade skriftligen tillskrev M■■■■■■ K■■■■■■ genom sitt ombud KS igen den 8 maj 2017 och påminde. KS svarade inte på breven.

Den 10 maj 2017 hade M■■■■■■ K■■■■■■ ett möte med J■■■■■■ S■■■■■■ med anledning av den föreslagna överenskommelsen. M■■■■■■ K■■■■■■ fick inte ta med sitt ombud till mötet. J■■■■■■ S■■■■■■ gjorde det klart att det var en förutsättning för att M■■■■■■ K■■■■■■ skulle få fortsätta jobba hos KS var att hon accepterade överenskommelsen. M■■■■■■ K■■■■■■ efterfrågade återigen besked vad som avsågs med administrativa arbetsuppgifter. Hon klargjorde även att hon inte kunde fatta beslut om hon inte fick besked om vad det innebar. Hon fick inget besked. Efter en betänketid meddelande M■■■■■■ K■■■■■■ att överenskommelsen inte accepterades. M■■■■■■ K■■■■■■ led inte av ett läkemedelsberoende så det fanns inget skäl att underkasta sig utredning eller vård som KS hade angett i överenskommelsen. M■■■■■■ K■■■■■■ bestrider att överenskommelsen kan anses utgöra ett godtagbart omplaceringserbjudande. M■■■■■■ K■■■■■■ delgavs därefter den 17 maj 2017 besked om tilltänkt avsked med

upplysning om rätt att begära överläggning. Hon avskedades den 24 maj 2017 då hon delgavs avskedshandlingen vid ett möte på KS. Hon avskedades från sin tjänst som sjuksköterska. Grunden för avskedandet var att hon vid upprepade tillfällen olovligen tagit narkotikaklassade läkemedel tillhörande KS och att tillgreppen skett när M [REDACTED] K [REDACTED] innehaft en position som omvårdnadschef och läkemedelsansvarig.

Avräkning

M [REDACTED] K [REDACTED] fick efter avskedandet arbete på bemanningsföretaget Omsorg och behandling. Arbetet skulle påbörjas den 21 januari 2018 och hon var schemlagd för arbete i tio veckor på Huddinge sjukhus som är en del av KS. Efter tre arbetsdagar blev hon uppringd av sin chef som sa att hon omgående var tvungen att avsluta uppdraget eftersom KS inte ville att hon skulle arbeta på Huddinge sjukhus. Under hösten 2017 anlätades M [REDACTED] K [REDACTED] av Karolinska institutet för att föreläsa på en utbildning som skulle hållas på KS. Därefter fick hon besked från den kursansvariga att hon inte fick komma till KS och hon avbokades från uppdraget. KS agerande har således försvårat för M [REDACTED] K [REDACTED] att finna arbete inom sin profession och få en inkomst efter att hon avskedats från KS. Det bestrids därför att det föreligger grund för avräkning eller jämkning av skadestånd.

M [REDACTED] K [REDACTED] har försökt att begränsa skadan och har utfört arbete och tjänat 300 kr per timme brutto. Hennes månadslön på KS motsvarar en timlön uppgående till 259,40 kr per timme. För det fall avräkning ska ske är det den timlönen som ska ligga till grund för avräkning enligt följande.

M [REDACTED] K [REDACTED] har i juni 2017 erhållit lön exklusive semesterersättning om 23 400 kr för 78 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M [REDACTED] K [REDACTED] skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 20 233 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS:s ersättningskyldighet.

M■■■■ K■■■■ har i juli 2017 erhållit lön arbete exklusive semesterersättning om 22 875 kr för 76,25 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M■■■■ K■■■■ skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 19 779 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS:s ersättningsskyldighet.

M■■■■ K■■■■ har i augusti 2017 erhållit lön exklusive semesterersättning om 37 323 kr för 124,4 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M■■■■ K■■■■ skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 32 269 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS:s ersättningsskyldighet.

M■■■■ K■■■■ har i september 2017 erhållit lön exklusive semesterersättning om 52 125 kr för 173 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M■■■■ K■■■■ skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 41 633 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS ersättningsskyldighet.

M■■■■ K■■■■ har i oktober 2017 erhållit lön exklusive semesterersättning om 48 150 kr för 160,5 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M■■■■ K■■■■ skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 41 633 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS:s ersättningsskyldighet.

M■■■■ K■■■■ har i november 2017 erhållit lön exklusive semesterersättning om 39 225 kr för 130,75 timmars arbete. Beräknat på den timlön som M■■■■ K■■■■ skulle haft hos KS motsvarar arbetad tid en lön om 33 916 kr, vilket är det belopp som ska avräknas KS:s ersättningsskyldighet.

KS

Allmänt

M■■■■ K■■■■ har varit legitimerad sjuksköterska sedan år 1992 och har varit anställd av landstinget sedan dess. Hon blev i september 2016 tillförordnad

omvårdnadschef för neonatalavdelningen på KS med geografisk placering på Danderyds sjukhus. I december 2016 blev hon ordinarie omvårdnadschef på samma avdelning. På neonatalavdelningen i Danderyd tillhandahålls medicinsk vård och omvårdnad och till viss del intensivvård för för tidigt födda och svårt sjuka intensivvårdskrävande barn. KS bedriver neonatalvård i Huddinge, Solna och i Danderyd. På avdelningen i Danderyd fanns det tre omvårdnadschefer som hade ett delat ledaransvar. De andra två omvårdnadscheferna vid tidpunkten var E■■■■ I■■■ och B■■■■ B■■■■. Av dokumentet *Ny verksamhetsmodell för Karolinska universitetssjukhuset* framgår det bl.a. att omvårdnadschefsrollen innefattade ett direkt ansvar för medarbetare och ekonomi, forskning och utveckling samt ansvar för att bedriva god och säker vård inom ramen för uppdraget. Omvårdnadschefen förväntades även arbeta delar av sin tid som kliniskt verksam. Omvårdnadschefen skulle direktrapportera till den vårdenhetschef som hade fått ansvar att bedriva vårdenheten. Vårdenhetschefen som var M■■■■ K■■■■ närmaste chef var J■■■■ S■■■■. J■■■■ S■■■■ chef var patientområdeschefen B■■■■ H■■■■.

Tillsammans hade M■■■■ K■■■■ och de två andra omvårdnadscheferna ett ansvar för ca 120 medarbetare. När det gällde personalfrågor hade de delat upp de anställda mellan sig så att de ansvarade för 40 anställda vardera. Vad gällde vissa frågor hade de ett gemensamt ansvar för alla 120 anställda. Omvårdnadscheferna hade gjort en viss uppdelning av ansvarsområdena mellan sig. M■■■■ K■■■■ var läkemedelsansvarig för hela neonatalavdelningen och hade blivit det i samband med att hon tillträdde tjänsten som tf. omvårdnadschef. Det beslutades vid ett uppstartsmöte som de tre omvårdnadscheferna hade den 8 september 2016. Då gick ”listan” benämnd Ansvarsområden 2016 igenom, vilket framgår av agendan från mötet. M■■■■ K■■■■ tog över ansvaret för läkemedel efter den omvårdnadschef hon ersatt och fick ett övergripande ansvar för att rutiner kring läkemedelshantering följdes. Hon behövde inte utföra alla arbetsuppgifter själv utan några sjuksköterskor utsågs som skulle rapportera till M■■■■ K■■■■ som läkemedelsansvarig chef. Hon fortsatte sedan ha samma ansvarsområde år 2017, vilket framgår av dokumentet Ansvarsområden 2017. M■■■■ K■■■■ hade som omvårdnadschef med ett särskilt

ansvar för läkemedel på neonatalavdelningen en särskild förtroendeställning i verksamheten.

Läkemedelshantering är omgärdat av ett stort antal lagar och föreskrifter. M██████ K██████ har olovligt tagit Citodon tillhörande KS. Citodon är ett narkotikaklassat läkemedel som har rusgivande effekter och är beroendeframkallande (se 8 § narkotikastrafflagen [1968:64] och LVFS 2011:10). Citodon får bara förskrivas av läkare på neonatalavdelningen. Det är straffbart att inneha eller bruke Citodon om det inte sker i enlighet med vad en läkare förskrivit (se 1 § st 1 p 6 narkotikastrafflagen och 6 och 7 §§ lag [1992:860] om kontroll av narkotika). Av socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2001:1, som därefter ersatts av HSLF-FS 2017:37, framgår det att det finns stränga krav på hanteringen av läkemedel och att dessa är tillämpliga på sjukhus. Av dessa följer att läkemedel ska ordinerars av läkare och tandläkare och att det som huvudregel ska ske skriftligen. Av 5 kap. 2 § i socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2001:1 framgår det att på sjukhus ska tillförseeln av narkotiska läkemedel till läkemedelsförråd och förbrukningen av dessa läkemedel dokumenteras i en särskild förbrukningsjournal.

KS har även fastställt egna riktlinjer och policys för läkemedelshanteringen och hanteringen av narkotikaklassade läkemedel. Bland annat fanns det styrande dokumenten *Lokal instruktion för läkemedelshantering* och *Narkotikaklassade läkemedel, riktlinje*, på neonatalavdelningens eget intranät. Dessa dokument fanns även i en pärm i neonatalavdelnings läkemedelsrum. Dokumentet *Chefsstöd vid inträffad stöld av läkemedel* fanns på intranätet under fliken HR för chefer. Det var således regler som var gällande och tillgängliga. M██████ K██████ var i egenskap av läkemedelsansvarig omvårdnadschef ansvarig för att dessa regler följdes. Av hennes chefsförordnade framgick det uttryckligen att hon skulle följa vid var tid gällande lagar, riktlinjer och policys m.m. som gäller för KS. Det är osannolikt att M██████ K██████ inte skulle ha känt till dem. Dock vet alla anställda det självklara att de inte får ta narkotikaklassade läkemedel för eget bruk. M██████ K██████ är legitimerad sjuksköterska och är skyldig att hålla sig underrättad om gällande regler. Av 4 kap. och

6 kap. 2 § patientsäkerhetslagen (2012:659) framgår en legitimerad sjuksköterska själv bär ansvaret för hur han eller hon fullgör sina arbetsuppgifter.

KS är skyldigt att följa de stränga reglerna som gäller avseende förbrukningsjournal m.m. Reglerna syftar till att narkotikan ska vara spårbar. B██████ H██████ har fastställt det styrande dokumentet *Lokal instruktion för läkemedelshantering*. Av denna framgår bl.a. att läkemedel ska förvaras i ett läkemedelsrum som ska vara låst. Vidare finns detaljerad information för handhavande av narkotikaklassade läkemedel i en sjukhusövergripande rutin som det finns en länk till. Vidare följer det av instruktionen att uttag ska bokföras med patientens person/reservnummer i en narkotikajournal och att kontroll av narkotika ska ske minst en gång i veckan. Vid brist ska det kontrolleras med kollegor om de glömt att dokumentera i förbrukningsjournalen m.m. och informera den kontrollansvariga och närmaste chef så snart som möjligt. Vid upprepad brist ska chefsjuksköterskan eller vårdchefen och sektionschefen på aktuell enhet informeras. Det styrande dokumentet *Narkotikaklassade läkemedel, riktlinje*, som gällde vid tidpunkten och som därefter har ersatts av en motsvarande riktlinje, anger även att förbrukningsjournal ska följas och hänvisar till socialstyrelsens föreskrifter SOFS 2001:1 och dokumentet *Chefsstöd vid inträffad stöld av läkemedel*. Av det senare dokumentet framgår det att läkemedel är till för patienter och att stöld av läkemedel inte accepteras. Vidare framgår det att närmaste chef ansvarar för att gällande arbetsrutiner för att förebygga stöld av läkemedel och att anvisningarna för läkemedelshantering är kända av och tillämpas av samtliga medarbetare och att varje medarbetare är skyldig att känna till och följa de arbetsrutiner och anvisningar som gäller för hanteringen av läkemedel. Det anges även att när stölder av läkemedel upptäcks ska verksamhetschefen och säkerhetschefen snarast informeras om stölden, att KS ser särskilt allvarligt på stölder av narkotikaklassade läkemedel och att den principiella synen är att stöld av läkemedel, i synnerhet narkotikaklassade, inom sjukhuset är grund för avsked och ska anmälas till IVO.

Tillgreppen av Citodon

M■■■■ K■■■■ har vid sju tillfällen tagit det receptbelagda läkemedlet Citodon från läkemedelsrummet, mellan två och tio tabletter per tillfälle, vilket framgår av förbrukningsjournalen för Citodon. M■■■■ K■■■■ har således gjort följande uttag av Citodon;

- tio tabletter den 10 december 2016,
- två tabletter den 30 december 2016,
- fyra tabletter den 27 januari 2017,
- två tabletter den 3 februari 2017,
- två tabletter den 1 mars 2017,
- två tabletter den 2 mars 2017, och
- två tabletter den 27 mars 2017.

Citodon innehåller bl.a. kodein, är beroendeframkallande och kan enligt FASS medföra trötthet, dåsighet och försämrad reaktionsförmåga. Av utlåtandet från M■■■■ S■■■■, överläkare och specialist i psykiatri, framgår det att kodein omvandlas till morfin i levern och kan beroende på dos ge en påverkan på vakenhetsgrad och andningsfrekvens och att Citodon är narkotikaklassat eftersom den verksamma substansen kodein har beroendeframkallande egenskaper och euforiserande effekter.

Det bestrids att det skulle ha funnits en praxis på neonatalavdelningen, och i synnerhet en av arbetsgivaren godkänd praxis, som innebar att personal fick ta receptbelagda narkotikaklassade läkemedel för eget bruk. Någon sådan praxis har inte funnits. Anställda har bara fått ta vanliga huvudvärkstabletter, dvs. Ipren och Alvedon, vilket var det som B■■■■ H■■■■ bekräftat på mötet. Det bestrids att E■■■■ I■■■■ skulle ha godkänt att S■■■■ G■■■■ eller någon annan anställd fick ta Citodon för eget bruk. Det framgår inte heller av förbrukningsjournalen att E■■■■ I■■■■ skulle ha godkänt det. S■■■■ G■■■■ har gjort uttaget själv. M■■■■ K■■■■ borde som läkemedelsansvarig omvårdnadschef ha slagit larm när hon såg de olovliga uttagen i förbrukningsjournalen. Istället för att göra det tog hon mest Citodon av alla. Läkemedel förvaras i

Mötet den 10 april 2017 och tiden efter fram till avskedandet

Vid mötet den 10 april 2017 meddelades att chefsförordnadet skulle upphöra och att M■■■■■■ K■■■■■■ stängdes av med lön under utredningstiden. Det saknades även en burk Stesolid och flera personer hade letat efter den. M■■■■■■ K■■■■■■ var den senaste personen som hade kontrollräknat och sa att hon inte visste var den var. Den hittades dock i läkemedelsförrådet kort därefter varför arbetsgivaren valde att inte gå vidare med detta och meddelade M■■■■■■ K■■■■■■ det.

Därefter hölls ett antal möten med M■■■■■■ K■■■■■■ och hennes chefer. KS såg väldigt allvarligt på det inträffade. KS gav henne emellertid en sista chans genom att ge henne ett omplaceringserbjudande den 2 maj 2017 eftersom det fanns anledning för KS att misstänka att det förelåg ett läkemedelsberoende. Enligt den föreslagna överenskommelsen skulle M■■■■■■ K■■■■■■ genomgå en utredning av sin hälsa och eventuellt läkemedelsberoende genom företagshälsovården, M■■■■■■ K■■■■■■ skulle inte få vara påverkad av narkotikaklassade läkemedel under tjänstgöringen och hon skulle vara placerad på administrativa arbetsuppgifter till dess att utredningen och eventuell rehabilitering var genomförd. J■■■■■■ S■■■■■■ och B■■■■■■ H■■■■■■ klargjorde att detta var hennes enda chans att få behålla sin tjänst som sjuksköterska. M■■■■■■ K■■■■■■ ställde i brev den 4 och 8 maj 2017 krav på en fullständig arbetsbeskrivning och närmare information om utredningen och tidsplanen för en sådan. M■■■■■■ K■■■■■■ fick inte svar i skrift utan fick muntligen svar vid ett möte med J■■■■■■ S■■■■■■ den 10 maj 2017. M■■■■■■ K■■■■■■ hade tidigare arbetat med att utbilda andra sjuksköterskor inom neonatalvård och J■■■■■■ S■■■■■■ förklarade vid mötet att hon skulle arbeta med samma arbetsuppgifter som hon hade haft tidigare, dvs. utbildning. Det var väl känt för M■■■■■■ K■■■■■■ vad det innebar och arbetsgivaren kunde inte ge någon fullständig skriftlig arbetsbeskrivning och hade inte heller någon skyldighet att göra det.

Det stämmer att KS inte ville att M [REDACTED] K [REDACTED] skulle ta med sig sitt ombud till mötet den 10 maj 2017. KS ville prata med henne personligen för att diskutera frågor om rehabilitering och eventuell omplacering. KS hade ett befogat intresse av att tala med henne i utredningssyfte. Hon hade flera dagar på sig att rådgöra med sin advokat efter att erbjudandet gavs och fick ha med sig sin make vid ett av mötena.

M [REDACTED] K [REDACTED] tackade den 15 maj 2017 nej till erbjudandet per sms, dvs. flera dagar efter att hon mottagit omplaceringserbjudandet och fått det närmare beskrivet för sig vad det innebar. Det var ett lämpligt omplaceringserbjudande och innebar att M [REDACTED] K [REDACTED] skulle arbeta med samma utbildning som M [REDACTED] K [REDACTED] senare ville jobba med efter avskedet men på uppdrag av Karolinska Institutet. M [REDACTED] K [REDACTED] blev den 17 maj 2017 skriftligen underrättad om tilltänkt avsked och delgavs den 24 maj 2017 skriftligt avsked. KS har även anmält M [REDACTED] K [REDACTED] till IVO.

Omplaceringserbjudet gavs eftersom det fanns anledning för KS att misstänka att det förelåg ett läkemedelsberoende. M [REDACTED] K [REDACTED] kollegor hade sett tecken hos M [REDACTED] K [REDACTED] såsom att hon var trött och frånvarande, som kunde förklaras av intag av och påverkan av starka läkemedel i arbetet. KS hade vidare kännedom om att M [REDACTED] K [REDACTED] arbetade samtidigt som hon använde ett lämpligt läkemedel enligt ordination från läkare. Efter att det framkommit att M [REDACTED] K [REDACTED] även olovligen tillägnat sig narkotikaklassade läkemedel tillhörande KS på det sätt som skett bedömde KS att det inte var möjligt att M [REDACTED] K [REDACTED] arbetade kvar som sjuksköterska utan att hon först genomgått en missbruksutredning. Grunden för avsked var att hon olovligen vid upprepade tillfällen tillägnat sig narkotikaklassade läkemedel från sin arbetsgivare. Det är dock olämpligt och en försvårande omständighet att inta dessa preparat när man arbetar kliniskt. Citodon kan leda till trötthet och försämrad uppmärksamhet och det har inneburit en risk i arbetet eftersom hon till viss del var kliniskt verksam vid vård av små sjuka barn och deltog i s.k. PET-transporter av sjuka nyfödda barn till andra sjukhus. Det ställer krav på att de anställda är fullständigt skärpta i arbetet. Det är inte förenligt med ett sådant arbete att självmedicinera med

narkotikaklassade läkemedel. M■■■■■ K■■■■■ grundanställning var sjuksköterska. KS gör gällande att M■■■■■ K■■■■■ agerande innebär att KS haft skäl att även avskeda henne från hennes grundanställning som sjuksköterska eftersom hon brustit så grovt i sina åligganden att arbetsgivaren inte kan ha förtroende för henne som sjuksköterska.

KS är bundet av kollektivavtalet och det är korrekt att avstängning endast kan ske i 30 dagar i sänder. Därefter kan en arbetstagare stängas av i ytterligare 30 dagar efter nytt beslut. Eftersom M■■■■■ K■■■■■ inte är fackligt ansluten kan hon emellertid inte grunda någon rätt på den bestämmelsen. Frågan om avstängning har skett med iakttagande av kollektivavtalets bestämmelser är inte föremål för prövning i målet.

Avräkning

För det fall M■■■■■ K■■■■■ skulle vinna bifall med sitt andrahandsyrkande begär KS att de inkomster som hon haft under de sex månaderna som följt efter avskedandet ska avräknas det ekonomiska skadeståndet. Avräkning ska ske eftersom hon inte stått till arbetsgivarens förfogande och att hon annars skulle göra en obehörig vinst. Vidare har hon en skyldighet att begränsa sin skada. KS har inte hindrat M■■■■■ K■■■■■ från att få en annan inkomst eller anställning. Det stämmer att KS inte velat att M■■■■■ K■■■■■ skulle föreläsa på KS eller arbeta på KS Huddinge efter avskedandet. Det bestrids emellertid att det skulle medföra att avräkning inte ska ske.

Det bestrids även att avräkning endast ska ske enligt den timlön som gällde för KS på det sätt som M■■■■■ K■■■■■ har gjort gällande. All inkomst från annat arbete under en månad ska avräknas från det ekonomiska skadeståndet för den månaden. Avräkning ska således ske med 23 400 kr för juni, 22 287 kr för juli, 37 323 kr för augusti 2017. Eftersom M■■■■■ K■■■■■ under månaderna september, oktober, november 2017 tjänat mer än det yrkade beloppen för dessa månader ska hon inte tillerkännas något skadestånd för dessa perioder.

De inkomster hon haft har varit exklusive semesterersättning om 12 procent. Avräkning ska göras med 12 procent av de lönedelar som ska avräknas, varför endast 5 377 kr kan vitsordas.

UTREDNINGEN

M■■■■■■ K■■■■■■ har åberopat förhör under sanningsförsäkran med sig själv och vittnesförhör med sin f.d. kollega C■■■■■■ R■■■■■■ och sin behandlande läkare C■■■■■■ L■■■■■■. M■■■■■■ K■■■■■■ har även åberopat uppspelning av två ljudupptagningar från möten med J■■■■■■ S■■■■■■.

KS har åberopat vittnesförhör med omvårdnadscheferna E■■■■■■ I■■■■■■ och B■■■■■■ B■■■■■■, vårdenhetschefen J■■■■■■ S■■■■■■, patientområdeschefen B■■■■■■ H■■■■■■ och sakkunnigförhör M■■■■■■ S■■■■■■, överläkare i psykiatri.

Båda parter har åberopat skriftlig bevisning.

DOMSKÄL

Tvisten

M■■■■■■ K■■■■■■ som är legitimerad sjuksköterska, anställdes i september 2016 som tf. omvårdnadschef på KS på Avdelningen för sjuka nyfödda barn på KS med placering i Danderyd (neonatalavdelningen). I december 2016 blev hon ordinarie omvårdnadschef på samma avdelning. Hon avskedades från sin anställning som sjuksköterska den 24 maj 2017. M■■■■■■ K■■■■■■ har i första hand yrkat att tingsrätten ska förklara KS:s avskedande av M■■■■■■ K■■■■■■ från hennes anställning såsom ogiltigt. Tingsrätten har således först att pröva om det förelegat laga grund för avskedande.

KS har gjort gällande att det föreligger laga grund för avskedande av M [REDACTED] K [REDACTED] enligt 18 § lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) eftersom M [REDACTED] K [REDACTED] har grovt brutit i sina åligganden som omvårdnadschef, läkemedelsansvarig chef och som legitimerad sjuksköterska genom att olovligen tillägna sig receptbelagda och narkotikaklassade läkemedel från läkemedelsförrådet på arbetsplatsen vid upprepade tillfällen och i ansenlig mängd.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden haft att ta ställning till frågan om avskedande av arbetstagare som har gjort sig skyldiga till tillgreppsbrott (se t.ex. AD 2013 nr 89 med där gjorda hänvisningar). Arbetsdomstolen har då framhållit att tillgreppsbrott, som riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen, utgör allvarliga förseelser varigenom den anställda på ett väsentligt sätt åsidosätter sina skyldigheter (jfr prop. 1981/82:71 s. 72). Rättspraxis innehåller åtskilliga exempel på att ett sådant agerande har bedömts vara så grovt, att arbetsgivaren ansetts ha rätt att omedelbart upplösa anställningsförhållandet genom avskedande. Det är inte enbart den ekonomiska skada som kan drabba arbetsgivaren som ligger bakom den stränga synen på tillgreppsbrott. Minst lika viktigt är att ett sådant brott ofta är ägnat att rycka undan en väsentlig förutsättning för ett arbetsförhållande genom att rubba det förtroende som en arbetsgivare respektive arbetskamrater måste kunna känna för en arbetstagare och en arbetskamrat. Även tillgreppsbrott och liknande som avsett förhållandevis små värden och begåtts av en anställd i underordnad ställning har mot denna bakgrund ansetts vara grund för avskedande (se t.ex. AD 1989 nr 25 och AD 2016 nr 64).

Frågan om det i det enskilda fallet finns fog för att skilja arbetstagaren från anställningen genom avskedande beror dock på en samlad bedömning av både förseelsen som sådan samt omständigheterna i övrigt. Som försvärande omständigheter kan nämnas om tillgreppet skett genom att arbetstagaren visat förslagenhet, utnyttjat

sin ställning eller om arbetstagaren haft en särskild förtroendeställning (se t.ex. AD 1986 nr 38 och AD 2003 nr 38).

Det är en självklar utgångspunkt i arbetslivet att arbetstagare inte får ta egendom som tillhör arbetsgivaren eller annan utan tillåtelse från egendomens ägare. Det krävs inte av arbetsgivaren att denne särskilt framhåller den saken för arbetstagarna (se AD 2013 nr 89).

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren har begått en handling som är av sådant slag att ett avskedande är berättigat. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller att beviskravet i ett fall av påstådda olovliga tillgrepp inte kan sättas lägre än i ett motsvarande brottmål (se t.ex. AD 2015 nr 22 med där angivna rättsfall).

Händelserna som ledde fram till avskedandet

Det är ostridigt att M■■■■■■ K■■■■■■ under perioden 10 december 2016–27 mars 2017 vid sju tillfällen tagit det narkotikaklassade läkemedlet Citodon tillhörande KS för eget bruk såsom KS har påstått och att hon skrivit upp det i förbrukningsjournalen för narkotika som fanns i läkemedelsrummet. Sammanlagt har hon tagit 24 tabletter Citodon. M■■■■■■ K■■■■■■ har invänt att hon inte kände till att hon inte fick Citodon från läkemedelsrummet. Hon har förklarat att hennes uppfattning har varit att det var lovligt att ta Citodon under förutsättning att uttagen registrerades i förbrukningsjournalen.

Det är genom förhören med bl.a. E■■■■■■ I■■■■■■, B■■■■■■ B■■■■■■, J■■■■■■ S■■■■■■ och B■■■■■■ H■■■■■■ och den skriftliga bevisningen klarlagt i målet att det inte är tillåtet för anställda på neonatalavdelningen att för eget bruk ta ut Citodon tillhörande arbetsgivaren. Att inneha och bruka Citodon utan att ha det förskrivet av en läkare eller tandläkare är vidare straffbart enligt 1 § st 1 p 6 narkotikastrafflagen. E■■■■■■ I■■■■■■, B■■■■■■ B■■■■■■, J■■■■■■ S■■■■■■ och B■■■■■■ H■■■■■■ har under ed på ett tydligt och samstämmigt sätt uppgett att de inte känt till att anställda på neonatalavdelningen

olovligen tagit Citodon för eget bruk innan två sjuksköterskor den 7 april 2017 slog larm till E■■■■■■■■■■ som omgående informerade sina överordnade chefer. Tingsrätten finner ingen anledning att ifrågasätta deras samstämmiga uppgifter. Det är vidare utrett att det på neonatalavdelningen arbetar ca 120 anställda och att det finns tre omvårdnadschefer för avdelningen, varav en är M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ samt att M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ hade utsetts att vara läkemedelsansvarig omvårdnadschef för avdelningens alla anställda.

Av ingiven förbrukningsjournal, som ingen av parterna har ifrågasatt riktigheten av, framgår följande. K■■■■■■■■■■ Å■■■■■■■■■■ har den 10 och 11 augusti 2014 tagit ut en tablett Citodon och angett orsaken stukat finger. Uttaget den 11 augusti gjordes av hennes kollega L■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■. Därefter har S■■■■■■■■■■ G■■■■■■■■■■ den 28 oktober 2015 tagit ut två tabletter till sig själv och angett migrän. Den 21 februari 2016 tog T■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ ut två tabletter Citodon och angav ryggskott och den 2 december 2016 tog A■■■■■■■■■■ S■■■■■■■■■■ och hon för hennes räkning ut tio tabletter och angav tandutdragning. Det är således utrett att tre anställda innan M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ hade tagit ut Citodon och att uttagen vid två tillfällen hade gjorts av en kollega. Från K■■■■■■■■■■ Å■■■■■■■■■■ första uttag i augusti 2014 fram till M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ första uttag hade det skett sex kontroller då de kvarvarande tabletterna hade räknats. Ingen kontroll hade skett efter T■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ sista uttag av 10 tabletter den 2 december 2016 innan M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ gjorde sitt första uttag.

M■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ har angående tillgreppen uppgett bl.a. följande. Hon lider sedan flera år tillbaka av kraftig värk i huvud och nacke. Hon vet att Citodon är receptbelagd värkmedicin som är starkare än Alvedon och har haft det utskrivet. Hon har aldrig kommit i kontakt med Citodon i sitt arbete tidigare eftersom hon uteslutande arbetat med neonatalvård och Citodon är ett läkemedel för vuxna. Under hösten 2016 fick hon ibland migrän men arbetade ändå eftersom hon hade åtagit sig uppdraget som chef och älskade sitt jobb. En dag på jobbet kände hon att hon höll på att få migrän. Det fanns Citodon på arbetsplatsen och hon såg att andra sjuksköterskor hade tagit Citodon. Hon såg bl.a. att T■■■■■■■■■■ K■■■■■■■■■■ hade gjort ett uttag om tio tabletter för tandvärk. När hon

såg det tänkte hon att det var bra för då kunde hon fortsätta jobba istället för att behöva åka hem och ta värktabletter. Då tog hon en tablett Citodon. Vid ett tillfälle tog hon tio tabletter på en gång men hon intog en tablett åt gången. Oftast hjälpte en tablett för att ta udden av smärtan men om den inte avklingade tog hon en till efter fyra till sex timmar. Tabletterna gav henne ingen annan effekt än smärtlindring. Eftersom smärtan avklingade mårde hon bättre och kunde fokusera mer på sitt arbete. Att mer än en sjuksköterska på avdelningen hade tagit ut Citodon för egen värk och att det därefter hade skett kontroller hade betydelse för hennes beslut att också ta Citodon. Av det hon såg i förbrukningsjournalen fick hon uppfattningen att hon fick ta Citodon om hon skrev upp det i förbrukningsjournalen. Om ingen annan hade gjort det innan henne hade hon inte heller gjort det. Hon hade inte kommit på tanken att ta något och registrera sig själv som första person.

Till stöd för påståendet att anställda på neonatalavdelningen hade uppfattningen att det var tillåtet att Citodon för eget bruk under förutsättning att det antecknades i förbrukningsjournalen har M■■■■■■ K■■■■■■ åberopat en ljudupptagning med J■■■■■■ S■■■■■■ från ett möte efter avskedandet. Av inspelningen framgår att J■■■■■■ S■■■■■■ vid mötet uttalar det fanns en kultur på arbetsplatsen som man utredde och jobbade med. Eftersom uttalandet gjorts vid ett möte mellan J■■■■■■ S■■■■■■ och M■■■■■■ K■■■■■■ efter att det uppdagats att några sjuksköterskor tagit Citodon för eget bruk enligt vad som redogjorts för ovan anser inte tingsrätten uttalandet ger stöd för det påståendet eller för att arbetsgivaren dessförinnan skulle ha känt till det eller godtagit att det hade skett.

Av den åberopade Facebook-konversationen med S■■■■■■ G■■■■■■ framgår att hon, på fråga från M■■■■■■ K■■■■■■ om E■■■■■■ I■■■■■■ sagt att det var ok att hon tog Citodon, svarat bl.a. ”jo det var så”. E■■■■■■ I■■■■■■ har i sitt vittnesförhör bestämt förnekat att hon skulle ha godkänt något uttag av Citodon och hennes uppgifter är väl förenliga med vad som framkommit om hennes reaktion när hon fick veta att det skett uttag av Citodon i april 2017 och utredningen i övrigt. Av förbrukningsjournalen framgår det att S■■■■■■ G■■■■■■ tagit ut Citodon åt sig själv. S■■■■■■ G■■■■■■ är inte hörd i målet och

bevisvärdet av den återopade Facebook-konversationen är lågt. Tingsrätten anser inte att det, mot E■■■■ I■■■ förnekande, är visat i målet att E■■■■ I■■■ skulle ha godkänt S■■■ G■■■ uttag av Citodon.

Av Facebook-konversationen med A■■■■ C■■■, som gjort ett uttag åt en barnskötares räkning, framgår det att hon läst i pärmen att andra gjort uttagen och att hon därför valt att ge en barnskötare Citodon för att hålla bemanningen på plats. A■■■■ C■■■ uttag gjordes i april 2017 och skedde således efter att M■■■■ K■■■■ som var omvårdnadschef på avdelningen och läkemedelsansvarig, hade gjort ett stort antal uttag för eget bruk. Tingsrätten anser därför inte att den konversationen kan tas till intäkt för att M■■■■ K■■■■ hade fog för uppfattningen att det var tillåtet för anställda att ta Citodon vid det tillfälle som hon började ta tillgripa Citodon för eget bruk.

Det utrett i målet att narkotikaklassade läkemedel på neonatalavdelningen förvarades i ett låst skåp i läkemedelsrummet som också var låst. För att få tillgång till Citodon behövde en sjuksköterska dra sitt kort och slå sin kod vid två tillfällen. Av förbrukningsjournalen framgår det inte att M■■■■ K■■■■ vid hennes första uttag den 10 december 2016 gjort något uttag åt en patient. M■■■■ K■■■■ har inte heller närmare utvecklat varför hon den 10 december 2017 i överhuvudtaget började läsa i förbrukningsjournalen för narkotika och därefter beslutade sig för att ta tio tabletter Citodon. M■■■■ K■■■■ har inte ens påstått att hon diskuterat med någon eller gjort några som helst kontroller innan hon började tillgripa Citodon för eget bruk. De konversationer hon haft med S■■■ G■■■ och A■■■■ C■■■ har skett efter att tillgreppen uppdagats och hon hade blivit avstängd från sitt arbete. Mot bakgrund av det ovan sagda och särskilt vad som framkommit om antalet uttag och antalet anställda som olovligen tagit ut Citodon innan M■■■■ K■■■■ gjorde det första gången samt det totala antalet anställda på neonatalavdelningen anser inte tingsrätten det är utrett att det funnits en kultur eller praxis på arbetsplatsen att det var tillåtet såsom M■■■■ K■■■■ har påstått eller att funnits fog för en sådan uppfattning.

M■■■■■■ K■■■■■■ roll m.m.

Det är ostridigt att M■■■■■■ K■■■■■■ är legitimerad sjuksköterska, att hon sedan september 2016 varit en av tre omvårdnadschefer på neonatalavdelningen och att omvårdnadscheferna vid ett möte i början av hösten hade delat upp ansvarsområdena på det sätt som framgår av dokumentet Ansvarsfördelningen 2016. Vidare är det ostridigt att M■■■■■■ K■■■■■■ utsågs till läkemedelsansvarig chef för avdelningens 120 anställda. Av dokumentet framgår även att tre namngivare sjuksköterskor angetts som deltagare som arbetade under den ansvariga chefen inom ansvarsområdet. Det är genom E■■■■ I■■■■ och M■■■■■■ K■■■■■■ egna uppgifter utrett M■■■■■■ K■■■■■■ fortsatte att vara läkemedelsansvarig även år 2017. M■■■■■■ K■■■■■■ har uppgett att det vid mötet inte närmare diskuterades vad detta ansvar innebar, att hennes namn ersatte den tidigare chefs namn och att hon tyckte det skulle bli intressant att se om läkemedelsrummet kunde byggas om.

Att hanteringen av läkemedel och i synnerhet narkotikaklassade läkemedel omgärdas av strikta regler på sjukhus framgår bl.a. av socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2001:1, och de styrande dokumenten *Lokal instruktion för läkemedelshantering*, *Chefstöd vid inträffad stöld av läkemedel* eller *Narkotikaklassade läkemedel, riktlinje*. M■■■■■■ K■■■■■■ har uppgett att hon inte tagit del av dessa dokument och att ingen har anvisat henne att ta del av dem. E■■■■ I■■■■ och B■■■■ B■■■■ har uppgett att M■■■■■■ K■■■■■■ såsom läkemedelsansvarig omvårdnadschef ansvarade för att bl.a. regler, riktlinjer och kontroller av narkotika utfördes och att hon till sin hjälp hade de läkemedelsansvariga sjuksköterskor. Det är väl förenligt med vad som framgår av dokumenten Ansvarsfördelning 2016 och 2017, de styrande dokument som KS åberopat och utredningen i övrigt. Tingsrätten finner ingen anledning att ifrågasätta deras samstämmiga uppgifter. Av ingivet chefsförordnande, som undertecknats av M■■■■■■ K■■■■■■ framgår det att det ingick i hennes uppgifter att följa vid var tid

gällande lagar, avtal, riktlinjer och policyer m.m. Det är genom förhören med KS:s vittnen även utrett att dokumenten för läkemedelshantering och narkotikaklassade läkemedel fanns tillgängliga på intranätet och att de skrivna riktlinjerna avseende läkemedelshantering och narkotikaklassade läkemedel fanns utskrivna i en pärm i läkemedelsrummet. B■■■■ B■■■■ har även berättat att alla nyanställda får del av *Lokal instruktion för läkemedelshantering* och E■■■■ I■■■■ har uppgett att hon M■■■■ K■■■■ och B■■■■ B■■■■ har pratat om riktlinjerna.

E■■■■ I■■■■, B■■■■ B■■■■ och J■■■■ S■■■■ har även samstämmt uppgett att alla anställda vet att man inte får ta narkotikaklassade läkemedel för eget bruk, att det är grundläggande kunskap som lärs ut redan tidigt under sjuksköterskeutbildningen, vilket tingsrätten inte finner något skäl att ifrågasätta. Såsom konstaterats ovan har Arbetsdomstolen i avgörandet AD 2013 nr 89 även uttalat att det är en självklar utgångspunkt att arbetstagare inte får ta egendom som tillhör arbetsgivaren utan tillåtelse och att det inte krävs att arbetsgivaren särskilt framhåller den saken för arbetstagarna.

M■■■■ K■■■■ är en erfaren legitimerad sjuksköterska och har under många år varit verksam på sjukhus där det förvarats narkotikaklassade läkemedel. Enligt tingsrätten måste hon redan som sjuksköterska ha haft kännedom om att sjuksköterskor inte har rätt att ordinera sig själv narkotikaklassade läkemedel. Hon har dessutom utsetts till att vara läkemedelsansvarig chef för neonatalavdelningens 120 anställda och har skriftligen åtagit sig att följa de regler, riktlinjer och policyer som gällt. Hon har därmed haft ett särskilt ansvar och förtroendeställning hos arbetsgivaren, vilket innebär att särskilt stora krav på noggrannhet och omsorg måste ställas henne. Vad hon har uppgett om att hon inte har tagit del av de styrande dokumenten förändrar inte den bedömningen. Hon har istället för att direkt rapportera till sin chef om att några anställda hade tagit ut Citodon för eget bruk själv vid upprepade tillfällen tagit ut Citodon för eget bruk fram till att några av de läkemedelsansvariga sjuksköterskorna rapporterade till E■■■■ I■■■■.

Av M■■■■■■ K■■■■■■ egna uppgifter, vad som framkommit i förhör med KS:s vittnen och utredningen i övrigt anser tingsrätten det ställt utom rimligt tvivel att M■■■■■■ K■■■■■■ i vart fall måste ha varit medveten om att det fanns en risk att det inte var tillåtet att ta ut Citodon för eget bruk och att den risken inte har varit ett relevant skäl för henne att avstå från det. Tingsrätten finner det således styrkt att hon har haft i vart fall s.k. likgiltighetsuppsåt i förhållande till att det inte var tillåtet. Att det varit fråga om narkotika som tillgripits vid upprepade tillfällen och att uttagen gjorts av någon som är läkemedelsansvarig är försvårande.

Har det funnits laga skäl för avskedande?

M■■■■■■ K■■■■■■ har som omvårdnadschef och läkemedelsansvarig chef arbetat viss del av sin tid kliniskt, bland annat med s.k. PET-transporter av små sjuka barn. Det är ostridigt att M■■■■■■ K■■■■■■ avskedades från sin tjänst som sjuksköterska och utrett i målet att alla sjuksköterskor på neonatalavdelningen har tillgång till läkemedelsrummet och narkotikaskåpet i läkemedelsrummet.

Av förhören med B■■■■■■ H■■■■■■ och C■■■■■■ R■■■■■■ har det framkommit att arbetet på neonatalavdelningen kräver att personalen är fokuserade och skärpta och att arbetet är ett precisionsarbete eftersom patienterna är så små och sköra. C■■■■■■ R■■■■■■ har vittnat om att det finns en nolltolerans mot alla former av missbruk och det inte ens är ok att komma bakfull till jobbet. KS:s vittnen har också berättat att M■■■■■■ K■■■■■■ verkat trött vid ett flertal tillfällen och det är utrett att M■■■■■■ K■■■■■■ hade fått ett särskilt tillstånd för att arbeta med Norspanplåster, som också är receptbelagt. M■■■■■■ S■■■■■■ har förklarat att den verksamma substansen i Norspanplåster utsöndras långsammare än Citodon och att bruk av Citodon kan leda till att personen blir trött och sluddrig. Han har vidare uppgett att Citodon är beroendeframkallande och kan ge euforiserande effekter och enligt honom finns det en fara med att självmedicinera med Citodon. Mot bakgrund av det och omfattningen av tillgrepp av Citodon som skett i tjänsten anser tingsrätten att KS hade fog för att misstänkte att M■■■■■■ K■■■■■■ kunde ha ett läkemedelsberoende. Att M■■■■■■ K■■■■■■

behandlande läkare C [REDACTED] L [REDACTED] uppgett att han inte sett några tecken på beroendeproblem förändrar inte den bedömningen.

Under huvudförhandlingen har det genom C [REDACTED] L [REDACTED] vittnesmål framkommit att M [REDACTED] K [REDACTED] vid tidpunkten hade ett giltigt recept för 100 tabletter Citodon men han har inte kunnat uttala sig om dessa var uttagna eller förbrukade. Att M [REDACTED] K [REDACTED] haft ett giltigt recept medför emellertid inte att det var tillåtet för M [REDACTED] K [REDACTED] att tillgripa Citodon tillhörande KS och bruka det på arbetstid.

M [REDACTED] K [REDACTED] har invänt att de övriga sjuksköterskorna inte har avskedats och att de således inte har behandlats lika. KS har förklarat att det gjordes en utredning och en individuell bedömning i varje enskilt fall och framhållit att de övriga som tagit Citodon eller medverkat vid uttagen och fått varningar har varit sjuksköterskor utan särskilt ansvar och att de med ett undantag bara har gjort något enstaka uttag. B [REDACTED] H [REDACTED] har framhållit att de aktuella sjuksköterskorna under utredningen förstått att de gjort fel och uppvisat ånger. Såsom konstaterats ovan är det utrett att M [REDACTED] K [REDACTED] var läkemedelsansvarig omvårdnadschef och hade en särskilt förtroendeställning. Hon har vidare tillgripit Citodon vid många flera tillfällen än de övriga och dessutom ett större antal tabletter under en förhållandevis kort tid och har enligt egna uppgifter brukat dessa på arbetstid. Det har enligt tingsrätten således funnits sakliga skäl att se allvarigare på hennes agerande.

Enligt tingsrätten är det förståeligt att M [REDACTED] K [REDACTED] upprepade tillgrepp av narkotikaklassade läkemedel och agerande medfört att KS förlorat förtroende för M [REDACTED] K [REDACTED] även som sjuksköterska och att det inte var möjligt att ha henne kvar i klinisk tjänst. Med hänsyn till vad som framkommit om vården på neonatalavdelningen och tillgången till läkemedel där anser tingsrätten att KS haft rätt att avskeda M [REDACTED] K [REDACTED] från hennes tjänst som sjuksköterska. KS hade därför ingen skyldighet att omplacera henne. Enligt tingsrätten ska KS inte lastas för att man trots detta erbjudit henne en sista chans att få arbeta med administrativa arbets-

uppgifter, såsom utbildning, under en tid som hon genomgick en utredning av eventuellt läkemedelsmissbruk. Genom sitt agerande har M■■■■■■ K■■■■■■ således grovt åsidosatt sina åligganden mot KS och förbrukat arbetsgivarens förtroende för henne som anställd. KS har därför haft rätt att avskeda henne.

Slutsats

Tingsrätten har gjort bedömningen att KS har haft rätt att avskeda M■■■■■■ K■■■■■■. M■■■■■■ K■■■■■■ yrkande om ogiltigförklaring av avskedandet ska således ogillas. Detta innebär att även yrkandena om skadestånd, uppsägningslön och ersättning för semesterersättning ska ogillas.

Rättegångskostnader

Enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken ska den förlorande parten ersätta den vinnande partens rättegångskostnader. M■■■■■■ K■■■■■■ har förlorat målet. M■■■■■■ K■■■■■■ har med stöd av 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister yrkat att tingsrätten ska förordna att vardera parten ska stå sin kostnad i målet, även om hon förlorar. Tingsrätten finner emellertid ingen anledning att frångå huvudregeln om att den som förlorat ska betala motpartens rättegångskostnader. M■■■■■■ K■■■■■■ ska därför förpliktas att ersätta KS för dess rättegångskostnader.

KS har begärt ersättning med 225 900 kr exklusive moms, varav 210 900 kr utgör ombudsarvode och 15 000 utlägg och ersättning för inställelse för den sakkunnige M■■■■■■ S■■■■■■. KS har uppgett att det yrkande ombudsarvodet omfattar en merkostnad uppgående till 11 400 kr med anledning av att M■■■■■■ K■■■■■■ stämt in i fel instans varpå talan avvisades. M■■■■■■ K■■■■■■ har invänt att denna merkostnad inte är en ersättningsgill rättegångskostnad i detta mål och har överlämnat till tingsrätten att pröva skäligheten av KS rättegångskostnadsyrkande i övrigt.

En part som vill ha ersättning för rättegångskostnad ska enligt 18 kap. 14 § rättegångsbalken framställa sitt yrkande innan handläggningen avslutas. En part som inte har framställt ett yrkande före den tidpunkten får i princip inte föra talan om kostnad som har uppkommit i den domstolsinstans det gäller. Det är klarlagt att en kostnad om 11 400 kr har uppkommit i Solna tingsrätt innan M■■■■■■■ K■■■■■■■ talan avvisades där. M■■■■■■■ K■■■■■■■ kan därför nu inte förpliktas att ersätta denna kostnad. KS ska därför, efter avdrag med 11 400 kr, tillerkännas 199 500 kr och yrkad ersättning för sakkunnig som tingsrätten med beaktande av målets karaktär och omfattning finner skälig.

På beloppet ska lagstadgad ränta enligt 6 § räntelagen utgå.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se [bilaga 1](#) (DV 420)

Ett överklagande, ställt till Arbetsdomstolen, ska ha kommit in till tingsrätten senast den 12 juli 2018. Prövningstillstånd krävs.

Linnéa Sundqvist Kahles



ANVISNING FÖR ÖVERKLAGANDE AV DOM TILL ARBETSDOMSTOLEN

Den som vill överklaga tingsrättens dom ska göra detta skriftligen. **Skrivelsen ska skickas eller lämnas till tingsrätten.** Överklagandet prövas av Arbetsdomstolen.

Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten **inom tre veckor** från domens datum. Sista dagen för överklagande finns angiven på sista sidan i domen.

Har ena parten överklagat domen i rätt tid, får också motparten överklaga domen (s.k. **anslutningsöverklagande**) även om den vanliga tiden för överklagande har gått ut. Överklagandet ska också i detta fall skickas eller lämnas till tingsrätten och det måste ha kommit in till tingsrätten **inom en vecka** från den i domen angivna sista dagen för överklagande. **Om det första överklagandet återkallas eller förfaller kan inte heller anslutningsöverklagandet prövas.**

Samma regler som för part gäller för den som inte är part eller intervenient och som vill överklaga ett **i domen intaget beslut** som angår honom eller henne. I fråga om sådant beslut finns dock inte någon möjlighet till anslutningsöverklagande.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Arbetsdomstolen fordras att **prövningstillstånd** meddelas. Arbetsdomstolen lämnar prövningstillstånd om

1. det finns anledning att betvivla riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till,
2. det inte utan att sådant tillstånd meddelas går att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten kommit till,
3. det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt, eller
4. det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står tingsrättens avgörande fast. Det är därför viktigt att

det klart och tydligt framgår av överklagandet varför klaganden anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla uppgifter om

1. den dom som överklagas med angivande av tingsrättens namn samt dag och nummer för domen,
2. parternas namn och hemvist och om möjligt deras postadresser, yrken, personnummer och telefonnummer, varvid parterna benämns klagande respektive motpart,
3. den ändring av tingsrättens dom som klaganden vill få till stånd,
4. grunderna (skälen) för överklagandet,
5. de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd ska meddelas, samt
6. de bevis som åberopas och vad som ska styrkas med varje bevis.

Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare ska ges in samtidigt med överklagandet. Vill klaganden att det ska hållas ett förnyat förhör med ett vittne, en sakkunnig eller en part eller en förnyad syn, ska han eller hon i skrivelsen ange det och skälen till detta.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans/hennes ombud. Till överklagandet ska bifogas lika många kopior av skrivelsen som det finns motparter i målet. Har inte klaganden bifogat tillräckligt antal kopior, framställs de kopior som behövs på klagandens bekostnad. Ytterligare upplysningar lämnas av tingsrätten. Adress och telefonnummer finns på första sidan av domen.

Om ni tidigare informerats om att förenklad delgivning kan komma att användas med er i målet/ärendet, kan sådant delgivningssätt också komma att användas med er i högre instanser om någon överklagar avgörandet dit.