

hold, vil disse oplysninger ligesom i dag være undergivet aktindsigt for sagens parter efter forvaltningsloven.

3. Gældende ret.

Den gældende retstilstand vedrørende adgangen til aktindsigt i personalesager er nærmere beskrevet i betænkningens kapitel 2, hvortil der henvises. Beskrivelsen er sammenfattet således i betænkningen:

- Sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste er ikke omfattet af offentlighedsloven, jf. lovens § 2, stk. 1, 2. pkt.
- Andre personalesager, herunder afskedigelses- og disciplinærsager samt »almindelige personalesager«, er omfattet af offentlighedsloven. Dokumenter og oplysninger i sådanne sager kan undtages fra aktindsigt i det omfang, de er omfattet af undtagelsesbestemmelserne i lovens §§ 7-14.
- Retten til aktindsigt tilkommer enhver, jf. lovens § 4, stk. 1. Der er ikke hjemmel til at stille særlige formkrav til en begæring om aktindsigt, og der kan ikke kræves en særlig begrundelse m.v. for begæringen. Det er dog et krav, at personalesagen kan identificeres, og det må antages, at der i helt særlige tilfælde af »misbrug« eller »chikane« kan meddeles afslag med hjemmel i retsordenens almindelige regler.
- Retten til aktindsigt omfatter samtlige personalesagens dokumenter. Der er ikke hjemmel til at tilbageholde dokumenter, som i øvrigt er undergivet aktindsigt, med den begrundelse, at de ingen interesse har for den pågældende.
- Interne arbejdsdokumenter i en personalesag kan undtages fra retten til aktindsigt, jf. lovens § 7. Oplysninger i sådanne dokumenter om faktiske omstændigheder af væsentlig betydning for sagsforholdet er dog undergivet aktindsigt, medmindre de kan undtages efter andre regler i offentlighedsloven. Et internt arbejdsdokument, der afgives til udenforstående, mister som hovedregel sin interne karakter og er derfor undergivet aktindsigt, medmindre det kan undtages efter andre regler i offentlighedsloven.
- Oplysninger i en personalesag om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold (f.eks. oplysninger om fysiske eller psykiske sygdomme, familiære problemer, afhængighed af spiritus eller euforiserende stoffer, strafbare forhold, privatøkonomiske forhold, cpr-nummer, eksamenskarakterer, beskyttede adresser og hemmelige telefonnumre m.v.) er ikke undergivet aktindsigt, jf. lovens § 12, stk. 1, nr. 1.
- Oplysninger om offentligt ansattes rent tjenstlige forhold kan normalt ikke undtages fra retten til

aktindsigt. Således er f.eks. oplysninger om, i hvilke kontorer den ansatte har arbejdet, eller hvilke opgaver den ansatte har udført, normalt omfattet af retten til aktindsigt.

- Oplysninger om tjenesteforørelser er også undergivet aktindsigt. Dette gælder dog ikke, hvis der herved afsløres oplysninger om den pågældendes privatliv eller om et strafbart forhold. Det er endvidere antaget, at oplysninger, der hidrører fra en disciplinærundersøgelse, som foregår for lukkede døre, jf. offentliggørelsesforbuddet i tjenstemandslovens § 21, stk. 8, er undtaget fra retten til aktindsigt efter § 13, stk. 1, nr. 3.
- Andre oplysninger i en personalesag kan efter en konkret vurdering undtages fra retten til aktindsigt, hvis det er nødvendigt til beskyttelse af væsentlige hensyn til f.eks. forebyggelse af lovovertrædelser, jf. lovens § 13, stk. 1, nr. 3. F.eks. kan navnet på den medarbejder, der har behandlet en sag, eventuelt undtages fra aktindsigt, hvis der består en konkret formodning for, at den pågældende i givet fald vil blive udsat for repressalier eller lignende.
- Det er antaget, at hensynet til myndighedernes personalepolitik indebærer, at f.eks. personalebedømmelser og referater af udviklingssamtaler m.v. i almindelighed kan undtages fra retten til aktindsigt, jf. lovens § 13, stk. 1, nr. 6. På samme måde kan bl.a. hensynet til at undgå alvorlig uro i forvaltningen efter omstændighederne begrunde afslag på aktindsigt.
- Den ansatte er som udgangspunkt ikke part i en sag om aktindsigt i vedkommendes personalesag og er derfor ikke omfattet af forvaltningslovens bestemmelser om partsrettigheder, herunder retten til partshøring, begrundelse m.v. Der kan dog på andet retsgrundlag være pligt til at inddrage den ansatte i sagsbehandlingen, og det følger under alle omstændigheder af god forvaltningsskik, at den pågældende får lejlighed til at fremkomme med eventuelle synspunkter og bemærkninger, inden der træffes afgørelse om aktindsigt.
- Er den ansatte utilfreds med den afgørelse om aktindsigt, myndigheden træffer, vil der kunne rettes henvendelse til en overordnet forvaltningsmyndighed, der har tilsynsbeføjelser over for den pågældende myndighed. Der vil endvidere være mulighed for at indbringe spørgsmålet for Folketingets Ombudsmand.

4. Arbejdsgruppens overvejelser.

4.1. Behovet for en lovændring.

Udgangspunktet for arbejdsgruppens overvejelser