

Efter arbejdsgruppens opfattelse har begge lovmodeller fordele og ulemper, jf. betænkningen, side 67-68.

Ved valget mellem de to modeller har arbejdsgruppen navnlig lagt vægt på, at § 2-modellen bringer størst mulig klarhed over retstilstanden. Det vil med denne model klart fremgå af offentlighedsloven, hvilke oplysninger i personalesager der er omfattet af loven, og hvad offentligt ansatte dermed kan »risikere« i henseende til aktindsigt. I forlængelse heraf vil det også være klart for offentligheden, hvilke oplysninger det i sådanne sager principielt er muligt at blive gjort bekendt med.

Der kan med en § 2-model være en risiko for, at retten til aktindsigt bliver beskåret i for vidt omfang. Arbejdsgruppen påpeger, at denne risiko - som man har været meget opmærksom på - kan afhjælpes ved en bemyndigelse til justitsministeren til at bestemme, at offentlighedsloven også skal gælde for andre oplysninger end dem, der er omfattet af den nye bestemmelse. Herved sikres, at den omstændighed, at arbejdsgruppen ikke måtte have taget højde for enhver oplysning i en personalesag, som bør være undergivet aktindsigt, ikke indebærer en uberettiget og utilsigtet indskrænkning i offentlighedsprincippet.

Efter arbejdsgruppens opfattelse er der på denne baggrund mest, der taler for § 2-modellen, således at det i offentlighedslovens § 2 bestemmes, at loven som udgangspunkt ikke gælder for personalesager, at visse oplysninger i sådanne sager alligevel er undergivet aktindsigt efter lovens almindelige regler, og at justitsministeren kan bestemme, at også andre oplysninger i personalesager skal være omfattet af loven.

4.2.2. Ved vurderingen af, hvilke oplysninger i personalesager der herefter bør være omfattet af loven, har arbejdsgruppens principielle udgangspunkt været, at der skal være tale om oplysninger, som på den ene side kan siges at være af reel interesse for offentligheden, og som på den anden side kan offentliggøres uden væsentlige skadevirkninger for de ansatte eller for den pågældende ansættelsesmyndighed.

Dette udgangspunkt har ført arbejdsgruppen til, at offentlighedsloven bør omfatte oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. Arbejdsgruppen har ment at kunne lægge til grund, at denne opregning i det væsentlige dækker de oplysninger, som offentligheden, herunder medierne, kan have en reel interesse i. Viser der sig senere at være et behov for, at også andre oplysninger er omfattet af loven, vil justitsministeren kunne anvende den nævnte bemyndigelsesbestemmelse.

Arbejdsgruppen har særligt overvejet, i hvilket omfang oplysninger, der vedrører den ansattes overhol-

delse af sine tjenstlige pligter, herunder navnlig oplysninger om disciplinærforseelser m.v., bør være undergivet aktindsigt.

På den ene side peger arbejdsgruppen på, at oplysninger om disciplinærforseelser m.v. kan siges at berøre kernen i de kontrolhensyn, som offentlighedsloven varetager. Efter arbejdsgruppens opfattelse ville en regel om, at adgangen til aktindsigt ikke omfatter oplysninger om tjenesteforseelser, således være i strid med et af hovedformålene bag offentlighedsordningen.

På den anden side er det arbejdsgruppens opfattelse, at der foreligger væsentlige modstående hensyn, navnlig til den enkelte ansatte. Arbejdsgruppen har herved bl.a. lagt vægt på, at oplysninger om eventuelle disciplinærforseelser fra den ansattes synspunkt under alle omstændigheder må anses for overordentlig følsomme.

Det er endvidere arbejdsgruppens opfattelse, at det synspunkt, hvorefter det er afgørende for offentlighedens kontrol med forvaltningen, at oplysninger om disciplinærforseelser m.v. er undergivet aktindsigt, formentlig kan trænge til en vis nuancering. Arbejdsgruppen peger i den forbindelse på, at det må gøre en vis forskel, hvilken ansat det drejer sig om. Der er f.eks. typisk ikke det samme behov for aktindsigt i disciplinærsager m.v. vedrørende underordnede medarbejdere uden ledelsesbeføjelser, som der er, når det drejer sig om f.eks. topchefer, herunder bl.a. departementschefer og kommunaldirektører. Arbejdsgruppen peger også på, at det må spille en rolle, hvor grov den pågældende tjenesteforseelse er, ligesom det må tillægges betydning, hvor lang tid der er gået siden sagens afslutning.

Der henvises nærmere til betænkningen, side 69-71.

Efter en samlet afvejning af de anførte hensyn når arbejdsgruppen i betænkningen frem til, at der er behov for en vis begrænsning i adgangen til aktindsigt i oplysninger om disciplinære reaktioner m.v. Efter arbejdsgruppens opfattelse bør begrænsningen bygge på de anførte kriterier: hvilken ansat der er tale om, hvilken disciplinær reaktion det pågældende forhold har medført, og hvor lang tid der er gået siden sagens endelige afslutning, jf. betænkningen, side 71.

4.3. Nogle særlige spørgsmål.

Arbejdsgruppen har endelig overvejet nogle særlige spørgsmål. Det drejer sig om inddragelse af den ansatte i behandlingen af en begæring om aktindsigt i vedkommendes personalesag, om princippet om meroffentlighed og om de såkaldte »massebegæringer«, dvs. begæringer om aktindsigt i et stort antal ansattes personalesager.