

lesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Journalistforbund, Danmarks Journalisthøjskole, Danske Dagblades Forening, Danmarks Radio, TV 2, Det Juridiske Fakultet ved Københavns Universitet, Juridisk Institut ved Århus Universitet og Institut for Sociale Forhold og Organisation ved Aalborg Universitet.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til stk. 1.

Bestemmelsen svarer til den gældende bestemmelses stk. 1, 1. pkt., og stk. 2.

Til stk. 2.

Bestemmelsens 1. pkt. svarer til den gældende bestemmelses stk. 1, 2. pkt. Der tilsigtes ingen ændringer i bestemmelsens anvendelsesområde.

Efter bestemmelsens 2. pkt. vil loven, bortset fra § 6 om notatpligt, som udgangspunkt heller ikke gælde for andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste (konkrete personalesager).

Bestemmelsens typiske anvendelsesområde vil være »almindelige personalesager«, dvs. sager, der normalt oprettes ved en medarbejders tiltræden, og hvor der løbende lægges oplysninger om medarbejderen vedrørende f.eks. grundløn, medarbejdsvederlag og andre tillæg, ferieoversigter, sygelister, erklæringer om tavshedspligt, personalebedømmelser, referater af udviklingssamtaler, oplysninger om intern røkeri, oplysninger om tjenesterejser m.v.

Også sager vedrørende særlige forhold, f.eks. suspension, afskedigelse eller disciplinærfølgning af den ansatte, er omfattet af bestemmelsen. Det er uden betydning, om sagen behandles i særlige former. Bestemmelsen omfatter f.eks. også sager efter retsplejelovens kapitel 93 b og d om undersøgelse af klager over politipersonalets adfærd i tjenesten (adfærdsklager).

Det er i lighed med, hvad der gælder for ansættelses- og forfremmelsessager, endvidere uden betydning, hvilke dokumenter og oplysninger sagerne indeholder. Samtlige dokumenter og oplysninger i sagerne vil således være omfattet af bestemmelsen og derfor som udgangspunkt undtaget fra aktindsigt.

Uden for bestemmelsens anvendelsesområde falder sager vedrørende personalemæssige spørgsmål, der ikke angår enkeltpersoner (generelle personalesager). Der kan f.eks. være tale om sager vedrørende

generel lønforhandling med personaleorganisationer eller sager vedrørende generelle udvekslingsordninger m.v. med andre myndigheder. Sådanne sager vil i det hele være undergivet aktindsigt efter de almindelige regler i lovens §§ 4-14.

Det kan forekomme, at dokumenter fra konkrete personalesager indgår i (tilakteres) generelle personalesager. Der kan f.eks. være tale om, at et dokument fra en konkret personalesag anvendes som baggrunds- eller dokumentationsmateriale i en sag om generelle personalemæssige spørgsmål. Den foreslåede bestemmelse vil ikke kunne anvendes på en begæring om aktindsigt i sidstnævnte sag, jf. ovenfor. I sådanne tilfælde vil der imidlertid normalt - på grundlag af de hensyn, der ligger bag bestemmelsen - kunne gives afslag på aktindsigt i de nævnte dokumenter fra den konkrete sag efter § 13, stk. 1, nr. 6.

Det kan endvidere forekomme, at generelle personalesager indeholder oplysninger om enkelte ansattes forhold, der ikke hidrører fra konkrete personalesager som nævnt i stk. 2, 2. pkt. Der kan f.eks. være tale om en konsulentrapport, der angår en myndigheds personaleforhold som helhed, men som samtidig indeholder bedømmelser og vurderinger m.v. af enkelte ansattes tjenstlige forhold. Også i sådanne sager vil der på baggrund af de hensyn, der ligger bag den foreslåede bestemmelse, normalt kunne gives afslag på aktindsigt i de nævnte oplysninger efter § 13, stk. 1, nr. 6.

Det anførte vedrørende § 13, stk. 1, nr. 6, gælder ikke for oplysninger, der er omfattet af stk. 3, og som ikke i konkrete personalesager ville kunne undtages fra aktindsigt, jf. nedenfor.

Til stk. 3.

1. Bestemmelsen indebærer, at visse oplysninger i konkrete personalesager som nævnt i stk. 2, 2. pkt., alligevel er omfattet af offentlighedsloven.

Det betyder, at spørgsmålet om aktindsigt for disse oplysningers vedkommende skal afgøres efter lovens almindelige regler. Oplysningerne vil derfor efter omstændighederne kunne undtages i medfør af lovens øvrige bestemmelser. Det gælder f.eks., hvis der er en konkret formodning for, at medarbejderen i givet fald vil blive udsat for repressalier, forulempelser eller lignende, jf. § 13, stk. 1, nr. 3.

Dokumenter i konkrete personalesager, der indeholder de nævnte oplysninger, vil ofte også indeholde oplysninger, der ikke er omfattet af bestemmelsen, og som derfor ikke er undergivet aktindsigt. I sådanne tilfælde må der foretages ekstrahering. Ekstraheringen kan foregå ved, at de oplysninger, der ikke kan undtages fra aktindsigt, skrives over på et andet dokument, der herefter udleveres, eller ved, at de oplys-