

F. t. l. vedr. offentlighed i forvaltningen

ninger, der kan undtages fra aktindsigt, dækkes over, således at oplysningerne ikke fremgår af det udleverede dokument.

Der vil efter princippet om meroffentlighed, jf. lovens § 4, stk. 1, 2. pkt., kunne gives aktindsigt også i oplysninger, der ikke er omfattet af stk. 3, medmindre tavshedspligten er til hinder for det. Der må i den forbindelse foretages en afvejning af på den ene side hensynet til de beskyttelsesinteresser, der ligger bag den foreslåede bestemmelse, og på den anden side hensynet til de interesser, der ligger bag begæringen om aktindsigt. Det forudsættes i den forbindelse, at der ved behandlingen af begæringer om aktindsigt fra journalister til brug for f.eks. research-projekter vedrørende den offentlige sektor tages særlige hensyn til mediernes mulighed for at kunne belyse spørgsmål, som har almen interesse.

Bliver der spørgsmål om at give aktindsigt efter princippet om meroffentlighed, forudsættes det, at der forinden gives den ansatte lejlighed til at fremkomme med eventuelle bemærkninger, således at disse kan indgå i den nævnte afvejning.

Om spørgsmålet om inddragelse af den ansatte i øvrigt henvises til betænkningens kapitel 5, pkt. 4.1. Som det her er anført, forudsættes det, at den pågældende medarbejder under alle omstændigheder orienteres m.v. i overensstemmelse med principperne om god forvaltningsskik.

2. Omfattet af loven er efter bestemmelsen for det første en række mere »standardmæssige« oplysninger. Det drejer sig om oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser.

Med oplysninger om stilling og arbejdsopgaver sigtes der navnlig til stilling og arbejdsopgaver i den myndighed, begæringen om aktindsigt fremsættes over for, herunder også tidligere stillinger og arbejdsopgaver i myndigheden.

Som nævnt ovenfor omfatter loven ikke sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste, herunder oplysninger i sådanne sager om stillinger og arbejdsopgaver hos tidligere offentlige eller private arbejdsgivere, der f.eks. kan belyse den ansattes karriereforløb. I det omfang, der imidlertid i den almindelige personalesag måtte ligge oplysninger herom, er også disse omfattet af loven. Det samme gælder oplysninger om offentlig bibeskæftigelse, f.eks. medlemskab af nævn, råd og kommissioner m.v.

Adgangen til aktindsigt i oplysninger om den ansattes uddannelse omfatter navnlig uddannelse før ansættelsen. Der er endvidere bl.a. adgang til aktindsigt i oplysninger om eventuel gennemført efteruddannelse, herunder deltagelse i kurser m.v. Oplysnin-

ger om eksamenskarakterer m.v. (der i øvrigt ville kunne undtages efter § 12, stk. 1, nr. 1) er ikke omfattet.

Endvidere er oplysninger om lønmæssige forhold omfattet af loven. Det gælder ikke kun oplysninger om grundløn m.v., men også oplysninger om f.eks. merarbejdsvederlag, kvalifikations- og funktionsløn, særlige tillæg, fratrædelsesgodtgørelse og pension m.v. I forlængelse heraf er også oplysninger om tjenesterejser, herunder bl.a. rejseregnskaber, undergivet aktindsigt efter lovens almindelige regler. Oplysninger om de nærmere omstændigheder i forbindelse med f.eks. tildeling af tillæg eller indgåelse af aftaler om fratrædelsesgodtgørelse er derimod ikke omfattet af bestemmelsen.

3. For det andet er oplysninger om disciplinære reaktioner i et vist omfang omfattet af loven.

Det gælder imidlertid kun for ansatte i chefstilling, og det er en forudsætning, at det forhold, der har medført den disciplinære reaktion, er begået i en sådan stilling. Oplysninger om disciplinærforsøelser m.v. begået før ansættelsen i en chefstilling er således ikke omfattet.

For så vidt angår ansatte i den almindelige statslige og kommunale forvaltning vil der være tale om kontorchefer og derover. Der kan f.eks. være tale om vice direktører, vicekommunaldirektører, kommitterede, afdelingschefer, direktører, kommunaldirektører og departementschefer. Derimod vil f.eks. fuldmægtige og kontorphonale ikke være omfattet.

Det er ikke i øvrigt muligt at gøre udtømmende op med indholdet af det nævnte udtryk. I andre tilfælde end de anførte må der lægges vægt på, om der er tale om ansatte i stillinger, som i henseende til bl.a. ledelsesbeføjelser, lønforhold og stilling i det administrative hierarki m.v. kan sidestilles med de nævnte eksempler. For så vidt angår spørgsmålet om lønforhold bemærkes, at der, som forholdene er i dag, normalt vil være tale om ansatte i lønramme 36 eller derover eller på tilsvarende niveau.

Efter forslaget omfatter loven for de nævnte persons vedkommende ikke oplysninger om enhver disciplinær reaktion. Der skal være tale om en disciplinær reaktion af advarsel eller derover. Der kan for tjenestemænds vedkommende f.eks. være tale om irrettesættelse, bøde, degradation eller afsked, jf. tjenestemandslovens § 24 og de tilsvarende regler i kommunale og amtskommunale tjenestemandregulativer. For andre ansatte kan der f.eks. være tale om ændring af arbejdsopgaver, afskedigelse eller bortvisning af disciplinære grunde.

Oplysninger om reaktioner under det anførte niveau er ikke omfattet af loven, uanset hvilken ansat det drejer sig om. Der kan f.eks. være tale om »tjenst-