

ger i det omfang, det følger af den nye bestemmelse i § 2, stk. 3. Det betyder bl.a., at oplysninger om afskedigelse eller andre ledelsesreaktioner m.v., der ikke er begrundet i disciplinære forhold (diskretionære ledelsesreaktioner), ikke er omfattet af loven.

Endelig indebærer lovforslaget bl.a. en afklaring af spørgsmålet om, hvorvidt personalebedømmelser og referater af udviklingssamtaler m.v. er undergivet aktindsigt. Sådanne dokumenter vil efter lovforslaget ikke være omfattet af offentlighedsloven.

Lovforslaget indebærer alene en ændring af offentlighedsloven og har derfor kun betydning for offentlighedens adgang til aktindsigt i personalesager. Lovforslaget berører ikke de særlige regler om partsaktindsigt i forvaltningslovens kapitel 4. Indgår der f.eks. i en klagesag i forvaltningen oplysninger om de pågældende medarbejders personalemæssige forhold med henblik på at supplere det faktiske afgørelsesgrundlag, vil disse oplysninger ligesom i dag være undergivet aktindsigt for sagens parter efter forvaltningsloven.

Lovforslaget indebærer heller ikke nogen ændring i spørgsmålet om, hvorvidt oplysninger i personalesager er fortrolige og dermed omfattet af myndighedernes tavshedspligt efter straffelovens og forvaltningslovens regler herom. Det betyder bl.a., at myndighederne kan opfylde aftale- eller overenskomstbestemte høringspligter over for faglige organisationer i forbindelse med sager om afskedigelse m.v. i samme omfang som i dag.

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 tjenesteforseelser 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 represalier 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 aktind-