

sigt, 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 om, hvorvidt der er behov for en ændring af offentlighedsloven, har været, at princippet om offentlighed i forvaltningen grundlæggende er et godt og rigtigt princip. Det er bl.a. en væsentlig forudsætning for, at der kan føres demokratisk kontrol med forvaltningen, således at forhold af offentlig interesse kan blive afdækket og debatteret.

Efter arbejdsgruppens opfattelse bør der derfor kun gøres undtagelser fra offentlighedsordningen, såfremt væsentlige offentlige eller private interesser gør sig gældende.

Arbejdsgruppen peger på, at der ikke i offentlighedsloven er hjemmel til at afslå en begæring om aktindsigt med den begrundelse, at sagens dokumenter og oplysninger ingen interesse har for den pågældende. Det indebærer ofte, at der efter begæring skal udleveres dokumenter og oplysninger, som må siges at være uden eller af meget begrænset interesse for offentligheden. Som eksempler fra personalesager nævnes oplysninger om ikke-beskyttet privatadresse, ikke-hemmeligt telefonnummer, visse oplysninger om civilstand, ferieoversigt m.v.

Erfaringerne viser efter arbejdsgruppens opfattelse, at denne ordning giver anledning til helt særlige problemer på personalesagsområdet.

Arbejdsgruppen lægger herved navnlig vægt på den utryghed og usikkerhed, der kan følge af, at der,

f.eks. som reaktion på en tjenstlig handling, som led i almindelig nysgerrighed eller som led i et rent privat mellemværende mellem ansøgeren og den ansatte, begæres aktindsigt i oplysninger, som den ansatte kan betragte som følsomme, og som efter den ansattes opfattelse - ofte med rette - må anses for helt irrelevante i forhold til en saglig bedømmelse af den pågældendes udførelse af sin tjeneste. Særligt for så vidt angår begæringer om aktindsigt, der fremsættes som reaktion på tjenstlige handlinger, peger arbejdsgruppen på, at det i mange tilfælde må anses for mest rimeligt og naturligt at henvise den pågældende til at »gå efter bolden« ved at klage til en eventuel overordnet myndighed m.v. over den trufne afgørelse eller den udviste adfærd i stedet for at »gå efter manden« ved at begære aktindsigt i den ansattes personalesag.

Efter arbejdsgruppens opfattelse er den nævnte utryghed og usikkerhed - sammenholdt med, at en række af de pågældende oplysninger som nævnt må anses for at være uden eller af meget begrænset interesse for offentligheden - uacceptabel.

Hertil kommer efter arbejdsgruppens opfattelse nogle mere håndgribelige forhold. De ansatte bør således af hensyn til forvaltningens effektivitet m.v. så vidt muligt kunne arbejde under rammer, der er præget af tryghed, og ikke udsættes for urimelige psykiske belastninger, f.eks. i form af uvished om, hvad udleverede personaleoplysninger kan eller vil blive anvendt til. Arbejdsgruppen peger også på vigtigheden af, at de ansatte - ikke mindst det såkaldte frontliniepersonale - ikke kan blive udsat for pression i form af trusler om aktindsigt, og på risikoen for, at det med den nævnte utryghed og usikkerhed kan blive vanskeligt at tiltrække kvalificerede ansøgere og at fastholde allerede ansatte i deres stillinger.

På baggrund af de anførte synspunkter giver arbejdsgruppen i betænkningen udtryk for, at der er behov for en begrænsning i retten til aktindsigt i personalesager. Under hensyn til de nævnte helt særlige forhold på personalesagsområdet vil en sådan begrænsning efter arbejdsgruppens opfattelse kunne ske, uden at der herved brydes med væsentlige principper bag offentlighedsordningen.

Arbejdsgruppen finder endelig, at der er behov for at fastslå, at visse dokumenter i personalesager, som allerede i dag antages at kunne tilbageholdes med hjemmel i offentlighedslovens § 13, stk. 1, nr. 6, er undtaget fra aktindsigt. Det drejer sig om personalebedømmelser og referater af udviklingssamtaler m.v.

Der henvises nærmere til betænkningen, side 61-65.