

gæringer efter de principper, der er anført i Justitsministeriets vejledning om aktindsigt i personalesager (1997).

6. Økonomiske og administrative konsekvenser m.v.

En gennemførelse af lovforslaget vil indebære en vis ressourcesparende forenkling af behandlingen af begæringer om aktindsigt i personalesager. Herudover har lovforslaget ikke økonomiske eller administrative konsekvenser af betydning.

Lovforslaget har ingen erhvervsøkonomiske konsekvenser og rejser ikke EU-retlige spørgsmål.

7. Hørte myndigheder m.v.

Lovforslag L 76 blev samtidig med fremsættelsen den 14. november 1997 sendt til høring hos præsidenterne for Østre og Vestre Landsret, Sø- og Handelsretten, retterne i København, Århus, Odense, Aalborg og Roskilde, Den Danske Dommerforening, Dommerfuldmægtigforeningen, Rigspolitichefen, Politidirektøren i København, Rigsadvokaten, Foreningen af Politimestre i Danmark, Politifuldmægtigforeningen, Dansk Politiforbund, Dansk Kriminalpolitiforening, Dansk Fængselsforbund, Advokatrådet, Det Danske Center for Menneskerettigheder, Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksberg Kommuner, Amdsrådsforeningen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, 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, merarbejdsvederlag og andre tillæg, ferieoversigt, 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 den forbindelse uden betydning, om begæringen om aktindsigt fremsættes over for ansættelsesmyndigheden, eller om der i stedet begæres aktindsigt i den sag, der er oprettet hos statsadvokaten eller politiklagenævnet. Udtrykket »ansættelsesforhold« i den foreslåede bestemmelse skal således forstås i vid forstand.

Det er i lighed med, hvad der gælder for ansættelses- og forfremmelsesager, 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