

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 hovedreglen om, at konkrete personalesager ikke er omfattet af offentlighedslovens regler om aktindsigt, gøres der ved henvisningerne til stk. 3 og § 4, stk. 2, to undtagelser.

Om den første undtagelse henvises til bemærkningerne nedenfor til stk. 3. Den anden undtagelse indebærer, at bestemmelsen i lovens § 4, stk. 2, om egen acces vil gælde i konkrete personalesager på samme måde som i dag. Den ansatte vil således i samme omfang som hidtil have ret til aktindsigt i sin egen personalesag. Er der tale om en afgørelsessag, som den ansatte er part i, f.eks. en disciplinærsag, har reglerne om egen acces ikke selvstændig betydning, idet spørgsmålet om aktindsigt i disse tilfælde afgøres efter reglerne om partsaktindsigt i forvaltningslovens kapitel 4. Disse regler berøres ikke af lovforslaget, jf. ovenfor pkt. 2.

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

Der vil efter princippet om meroffentlighed, jf. lo-

vens § 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.

Det anførte gælder kun for oplysninger om tidligere og nuværende arbejdsopgaver m.v. Derimod vil eventuelle oplysninger om, f.eks. hvilke arbejdsopgaver den pågældende skal varetage fremover, og hvilke efteruddannelseskurser m.v. den pågældende på et senere tidspunkt skal gennemgå, ikke være omfattet af loven.

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