

sættelses- eller forfremmelsessag, vil de derfor også fremover være undtaget fra offentlighedsloven efter den anførte bestemmelse. Indgår de tillige i andre konkrete personalesager, vil de efter den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, 2. pkt., være undtaget fra loven, medmindre de indeholder oplysninger som nævnt i stk. 3, 1. pkt.

For så vidt angår oplysninger i konkrete personalesager om *afskedigelsesårsag, for sent fremmøde, disciplinære foranstaltninger og samarbejdsvanskeligheder* bemærkes, at disse oplysninger kun vil være omfattet af offentlighedsloven i det omfang, det følger af den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 3, 2. og 3. pkt., vedrørende oplysninger om disciplinære reaktioner.

Er betingelserne i denne bestemmelse ikke opfyldt - f.eks. fordi de pågældende samarbejdsvanskeligheder alene har givet anledning til diskretionære reaktioner, eller fordi den disciplinære foranstaltning ikke vedrører en ansat i en chefstilling - vil oplysningerne således ikke være omfattet af loven og derfor ikke undergivet aktindsigt. Om bestemmelsens nærmere indhold henvises i øvrigt til lovforslaget, side 7 ff.

For så vidt angår ferieoversigter i konkrete personalesager, følger det af den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 1, 2. pkt., sammenholdt med stk. 3, 1. pkt., at sådanne oversigter ikke vil være omfattet af offentlighedsloven.