

kendt med, i hvilket omfang der inden for de enkelte myndigheder m.v. er udstedt retningslinjer herom.

Spørgsmålet om opbevaring og kassation af arkivalier, herunder dokumenter i personale-sager, er fastsat i arkivloven. Særligt om kassation af dokumenter i personalesager henvises til betænkningen, side 25.

Det tilføjes, at den foreslåede bestemmelse i offentlighedslovens § 2 ikke anvender udtrykket »personalesag«. Ud over sager om ansættelse og forfremmelse tales der om »andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste«.

En anvendelse af den foreslåede bestemmelse forudsætter således ikke, at samtlige oplysninger om en ansats ansættelsesforhold indgår på én sag. F.eks. vil en begæring om aktindsigt i oplysninger vedrørende en tjenesterejse skulle behandles i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse, selv om oplysningerne ikke ligger på medarbejderens »almindelige« personalesag, men på en særskilt sag.

#### *Spørgsmål nr. 7:*

Hvorfor betragtes den ansatte ikke som part, og hvilke fordele vil det give for den ansatte at blive betragtet som part?

#### *Svar:*

Forvaltningsloven indeholder ikke nogen definition af partsbegrebet. Det er imidlertid almindeligt antaget i forvaltningsretlig litteratur og praksis, at den, der har en væsentlig og individuel interesse i den pågældende sags udfald, har partsstatus, jf. nærmere Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., Forvaltningsret (1994), side 45 ff.

Justitsministeriet har i praksis antaget, at den ansatte som udgangspunkt ikke er part i en sag om aktindsigt i vedkommendes personalesag, jf. betænkningen, side 41 ff. Baggrunden herfor er bl.a. de almindelige synspunkter vedrørende spørgsmålet om partsstatus i aktindsigtssager, som er lagt til grund i Justitsministeriets praksis. Der henvises herom nærmere til John Vogter, Offentlighedsloven (1992), side 27 ff.

Dette indebærer bl.a., at den ansatte ikke efter forvaltningsloven har de rettigheder, som gælder for den, der er part i en afgørelsessag. Den ansatte har således f.eks. ikke krav på at blive

partshørt efter forvaltningslovens § 19 eller krav på en begrundelse efter forvaltningslovens § 22, jf. § 24. Lovforslaget indebærer ingen ændringer i dette spørgsmål.

Ansættelsesmyndigheden skal imidlertid under alle omstændigheder iagttage almindelige sagsbehandlingsprincipper over for den ansatte, herunder principperne om god forvaltningsskik. Der henvises nærmere til betænkningen, a.st., og lovforslaget, side 8.

#### *Spørgsmål nr. 8:*

Vil anmodninger om aktindsigt i fremtiden være en del af personalesagen?

#### *Svar:*

Efter Justitsministeriets opfattelse indebærer en begæring om aktindsigt i en offentligt ansats personalesag, at der opstår en ny sag hos myndigheden, hvori den, der har fremsat begæringen, er part, smlg. herved besvarelsen ovenfor af spørgsmål nr. 7 med henvisninger.

En anmodning om aktindsigt i en personalesag kan på den baggrund ikke anses for et dokument i personalesagen.

#### *Spørgsmål nr. 9:*

Vil ministeren give en generel redegørelse for begrebet meroffentlighed og for begrebets betydning for nærværende lovforslag, og kan ministeren garantere, at journalister aldrig kan få flere oplysninger end den borger, der anmoder om aktindsigt?

#### *Svar:*

Meroffentlighedsprincippet er lovfæstet i offentlighedslovens § 4, stk. 1, 2. pkt. Efter denne bestemmelse kan en forvaltningsmyndighed give aktindsigt i videre omfang, end loven kræver, medmindre andet følger af regler om tavshedspligt m.v.

Om princippet anfører Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., a.st., side 265, bl.a. følgende:

»Det følger af OFLs formål (men er desuden blevet præciseret i § 4, stk. 1, 2. pkt.), at der er tale om en minimumslov, og at myndighederne kan give aktindsigt i videre omfang (meroffentlighed), end loven tilsiger, medmindre andet følger af tavshedspligtsreglerne. Denne lovfæstelse af meroffentlighedsadgangen må medføre, at myndighederne har pligt til på begæring at over-