

med særlig farve), således som en del myndigheder bruger.

...

Det følger af god forvaltningsskik, at en myndighed - uanset om der er tale om en afgørelses-sag - sørger for, at der gøres skriftligt notat om ekspeditioner af væsentlig betydning for behandlingen af en sag, dersom de ikke fremgår af sagens akter i øvrigt.«

Om notatpligten henvises i øvrigt bl.a. til John Vogter, a.st., side 111 ff.

Den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, 2. pkt., sammenholdt med 1. pkt., vil indebære, at der fortsat gælder notatpligt i personalesager i det omfang, det følger af lovens § 6.

#### *Spørgsmål nr. 12:*

Vil der være tilfælde, hvor der alligevel gives aktindsigt, fordi en anden personalesag eller dokumenter fra denne er tilkæret en anden sag?

*Svar:*

Spørgsmålet om, hvad der gælder i tilfælde, hvor en konkret personalesag eller dokumenter/oplysninger fra denne tilkæres (indgår i) en anden sagstype, er behandlet i lovforslagets bemærkninger til § 1 (forslagets side 7). Her anføres bl.a. følgende:

»Det kan forekomme, at dokumenter fra konkrete personalesager indgår i (tilkæres) 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 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 tale om en konsulentrapport, der angår en bestemt 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.«

#### *Spørgsmål nr. 13:*

Vil ministeren redegøre for reglerne om ekstrahering og oplyse, hvilken betydning disse regler har for lovforslaget?

*Svar:*

Med udtrykket ekstraheringspligt sigtes der normalt til bestemmelsen i offentlighedslovens § 11, stk. 1. Efter denne bestemmelse er oplysninger i bl.a. interne arbejdsdokumenter om faktiske omstændigheder af væsentlig betydning for sagsforholdet undergivet aktindsigt efter lovens almindelige regler. Den pågældende forvaltningsmyndighed må således efter omstændighederne "ekstrahere" i interne dokumenter. Der er tale om en undtagelse fra hovedreglen i lovens § 7 (og § 10, stk. 1, nr. 1-4) om, at sådanne dokumenter er undtaget fra retten til aktindsigt.

Om bestemmelsen henvises nærmere til John Vogter, a.st., side 176 ff., og Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., a.st., side 271 ff.

Lovforslaget indebærer, at det kun er bestemte typer af oplysninger i personalesager, der er omfattet af offentlighedsloven. I det omfang disse oplysninger, f.eks. oplysninger om lønmæssige forhold, findes i interne arbejdsdokumenter, vil de som udgangspunkt være undtaget fra aktindsigt efter offentlighedslovens § 7. Det gælder dog ikke, såfremt oplysningerne må anses for omfattet af lovens § 11. I så fald må de ekstraheres i overensstemmelse med denne bestemmelse.

Ekstraheringsbestemmelsen er derimod uden betydning for de dele af personalesagen, som efter lovforslaget ikke er omfattet af offentlighedsloven.

#### *Spørgsmål nr. 14:*

I hvilket omfang indeholder en personalesag oplysninger om bibeskæftigelse?