

*Svar:*

Som anført under besvarelsen af spørgsmål nr. 6 er der ikke fastsat generelle forskrifter om, hvilke oplysninger en personalesag skal indeholde.

Spørgsmålet om, hvilke oplysninger der i praksis ligger i personalesager, er omtalt på side 52 f. i betænkningen og i de udtalelser, der er optaget som bilag 7-10 til betænkningen. Blandt de eksempler på oplysninger i personalesager, der her opregnes, er ikke oplysninger om bibeskæftigelse.

Justitsministeriet er ikke i øvrigt i besiddelse af generelle oplysninger om det rejste spørgsmål. I hvert fald i tilfælde, hvor den pågældende bibeskæftigelse er foranlediget af ansættelsen i »hovedmyndigheden«, må det dog antages, at oplysning herom i almindelighed ligger i denne myndigheds personalesag.

*Spørgsmål nr. 15:*

Indebærer lovforslaget, at der kan være oplysninger, der normalt ikke opbevares i personalemapper, men som alligevel tilfældigt eller ved en fejl er opbevaret i personalesagen, derved undergives en udleveringspligt, som ikke er til stede i sager, hvor disse dokumenter er fjernet eller aldrig har været en del af personalesagen?

*Svar:*

Det må i almindelighed antages, at dokumenter, som ved en fejl er blevet lagt på en sag, herunder en personalesag, ikke er omfattet af retten til aktindsigt i denne sag. Det er herved en forudsætning, at dokumenterne ikke alligevel er indgået i myndighedens behandling af sagen, jf. nærmere John Vogter, a.st., side 101 f.

Lovforslaget indebærer, at det i personalesager kun er bestemte (personalemæssige) oplysninger, der er omfattet af loven, jf. forslagens § 2, stk. 3. Det kan derfor ikke antages, at det rejste spørgsmål på dette område vil få praktisk betydning.

*Spørgsmål nr. 16:*

Hvad er begrundelsen for, at det alene er den endelige afgørelse i en disciplinærsag, der er omfattet af lovforslaget, og vil det ikke kunne være en fordel for den ansatte, at baggrunden for sanktionen oplyses?

*Svar:*

1. Justitsministeriet har forstået spørgsmålets første led således, at det ønskes oplyst, hvorfor det i disciplinærsager, der afsluttes med en formel afgørelse om ikendelse af en disciplinær sanktion, kun er denne afgørelse - og ikke tillige det bagvedliggende materiale - der er omfattet af offentlighedsloven.

Efter bestemmelsen i lovforslagets § 2, stk. 3, 2. pkt., gælder offentlighedsloven, for så vidt angår ansatte i chefstillinger for oplysninger om disciplinære reaktioner af advarsel eller derover. Efter bestemmelsens 3. pkt. gælder dette dog kun for et tidsrum af to år efter, at den endelige afgørelse herom er truffet.

I lovforslagets bemærkninger til bestemmelsen hedder det bl.a. følgende (side 9):

»Det er kun oplysninger om selve den disciplinære reaktion - dvs. ansættelsesmyndighedens skrivelse med den endelige afgørelse i sagen - der er omfattet af loven. Andre dokumenter og oplysninger i sagen (der typisk alligevel ville kunne undtages efter § 13, stk. 1, nr. 3) er ikke omfattet. Det gælder f.eks. udskrifter af protokollen fra tjenstlige forhør og forhørsleders beretning. Afgørelser om, at der ikke er grundlag for at iværksætte en disciplinær reaktion, er heller ikke omfattet. Navnlig i tilfælde, hvor det er almindeligt kendt, at der har verseret en disciplinærsag, vil den ansatte imidlertid ofte selv have en interesse i at offentliggøre en sådan afgørelse.«

Det, der i de nævnte sager er omfattet af loven, er således selve afgørelsen, herunder den begrundelse for den disciplinære sanktion, der her gives, jf. forvaltningslovens §§ 22 og 24.

Når de bagvedliggende oplysninger ikke i øvrigt er omfattet af loven, skyldes det i første række lovforslagets generelle målsætning om at begrænse adgangen til aktindsigt i personalesager, herunder også i disciplinærsager. Om de principielle overvejelser herom henvises til betænkningen, side 61 ff.

Hertil kommer, at det nævnte bagvedliggende materiale - som det også fremgår af de citerede bemærkninger - i vidt omfang allerede efter de gældende regler er undtaget fra retten til aktindsigt. Om dette spørgsmål kan nærmere oplyses følgende:

I tilfælde, hvor der over for en ansat i en chefstilling træffes en formel afgørelse om ikendelse af en disciplinær sanktion efter tjenestemand-