

*Spørgsmål nr. 21:*

Vil en ansat kunne opbevare sin personalemappe hjemme?

*Svar:*

Kulturministeriet har over for Justitsministeriet oplyst, at der ikke i arkivlovgivningen m.v. er fastsat bestemmelser, som udtrykkeligt udelukker, at offentligt ansatte opbevarer deres personalesager på deres private bopæl.

Det helt sædvanlige er imidlertid, at en personalesag opbevares hos den pågældende forvaltningsmyndighed. Formålet med overhovedet at have en personalesag taler efter Justitsministeriets opfattelse også afgørende for, at ansættelsesmyndigheden i almindelighed må have sagen - eller i hvert fald kopi af dens dokumenter - i sin besiddelse med henblik på behandling af sager vedrørende den ansattes personalemæssige forhold.

I det omfang det måtte forekomme, at en personalesag opbevares på medarbejderens privatbopæl, vil det være uden betydning for spørgsmålet om aktindsigt. Det gælder både efter den gældende lov og efter den foreslåede bestemmelse.

*Spørgsmål nr. 22:*

Er fremtidige aftalte, men endnu ikke ikrafttrådte ændringer i tjenesteforholdet omfattet af aktindsigt? Her tænkes f.eks. på orlov, tjenestefrihed, afsked eller overflytning til andet arbejde.

*Svar:*

Efter lovforslagets § 2, stk. 3, 1. pkt., gælder offentlighedsloven i personalesager for oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. Efter bestemmelsens 2. og 3. pkt. gælder loven endvidere i et vist omfang for oplysninger om disciplinære reaktioner.

Oplysninger om f.eks. orlov og tjenestefrihed vil således ikke være omfattet af offentlighedsloven.

I lovforslagets bemærkninger til bestemmelsen anføres bl.a. følgende (side 8):

»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 ansættelsen. Der er endvidere bl.a. adgang til aktindsigt i oplysninger om eventuel gennemført efteruddannelse, herunder deltagelse i kurser m.v.«

Efter Justitsministeriets opfattelse følger det af bestemmelsens ordlyd og formål og af de citerede bemærkninger, at det alene er oplysninger om tidligere og nuværende arbejdsopgaver m.v., der er omfattet af offentlighedsloven. Derimod vil eventuelle oplysninger om, f.eks. hvilke arbejdsopgaver den pågældende skal varetage fremover, og hvilke efteruddannelseskurser den pågældende på et senere tidspunkt skal gennemgå, ikke være omfattet af loven.

Der vil efter princippet om meroffentlighed kunne gives aktindsigt i sådanne oplysninger, medmindre reglerne om tavshedspligt er til hinder for det, jf. side 8 i lovforslaget.