

## Bilag 2

*Henvendelse af 26. november 1997 fra Aalborg Universitet, Institut for Sociale Forhold og Organisation*

**Kommentarer til justitsministerens forslag til ændringer i offentlighedsloven vedrørende aktindsigt i personalesager**

*Af Claus Haagen Jensen, professor i offentlig ret og Oluf Jørgensen, lektor i forvaltningsret, Institut for Sociale Forhold og Organisation, Aalborg Universitet*

### 1. Resumé

Justitsministeren har 14. november fremsat forslag til ændringer i offentlighedsloven vedrørende aktindsigt i personalesager. Lovforslaget er identisk med forslag fra en arbejdsgruppe, som i sommer blev nedsat af justitsministeren for at vurdere offentlighedslovens regler om aktindsigt i personalesager. Arbejdsgruppens gennemgang af gældende ret, overvejelser og forslag er netop offentliggjort i en betænkning om aktindsigt i personalesager (betænkning nr. 1349).

Lovforslaget bryder med det grundlæggende princip i den gældende lov, idet hovedreglen vendes: Hidtil har ret til aktindsigt været hovedreglen, som brydes af nogle generelle og konkrete undtagelser i personalesager bl.a. vedrørende private forhold. Efter lovforslaget bliver personalesager som hovedregel undtaget fra retten til aktindsigt, og både retten til aktindsigt for enhver (§ 4, stk. 1) og egen acces (§ 4, stk. 2) vil blive begrænset til oplysningstyper, som er nævnt på en særlig »positivliste«.

Ændringerne i forhold til gældende ret kan sammenfattes under fire hovedpunkter:

1. Oplysninger om ansattes private adresser, private telefonnumre og civilstand undtages. Efter de gældende regler er disse oplysninger kun undtaget, hvis den enkelte ansatte selv har sørget for beskyttelse, f.eks. ved anmodning om beskyttet adresse ved folkeregisteret.

Kommentar: Når disse oplysninger ikke allerede er undtaget efter den gældende lovs bestemmelse om »private forhold« (§ 12, stk. 1, nr. 1), skyldes det, at de er offentligt tilgængelige på anden vis, medmindre der er foretaget en særlig beskyttelse. Mange offentligt ansatte har givet udtryk for, at disse oplysninger ikke ønskes udleveret fra arbejdsstedet, uanset om de i øvrigt er

beskyttede eller ej. Da disse oplysninger ikke handler om den offentlige forvaltning, er det uproblematisk at afskære retten til aktindsigt heri. Offentlighedsloven skal sikre borgerne mulighed for at kontrollere den offentlige forvaltning, og disse oplysninger om private forhold falder uden for dette formål.

2. Referater af personaleudviklingssamtaler og personalebedømmelser undtages fra offentlighedsloven. Ifølge Justitsministeriet kan man også efter den gældende lov praktisk talt altid hindre, at sådanne oplysninger udleveres til udenforstående, men det skal dog principielt ske efter en konkret vurdering (§ 13, stk. 1, nr. 6). Den generelle undtagelse fra offentlighedsloven betyder, at den ansatte også selv mister retten til aktindsigt i form af egen acces (§ 4, stk. 2). Forvaltningslovens regler for parters ret til aktindsigt gælder kun i afgørelsessager og kan derfor kun anvendes, hvis oplysninger danner grundlag for beslutninger om ændringer i ansættelsesforholdet.

Kommentar: Hvis sådanne referater og bedømmelser kun anvendes internt af personaleledelsen og den enkelte ansatte som led i den almindelige medarbejder- og stillingsudvikling, er det uproblematisk, at de undtages fra almindelig offentlighed. Det er derimod meget problematisk, at lovforslaget også betyder, at den ansatte selv mister retten til indsigt i ledelsens referater og bedømmelser.

3. Oplysninger om ledelsesreaktioner mod de ansattes tjenstlige forhold undtages stort set ifølge lovforslaget: Kun oplysninger om disciplinære reaktioner i form af advarsel og derover mod ansatte i chefstillinger vil fremover være omfattet af offentlighedsloven og kun i 2 år. Efter den gældende lov har offentligheden (dvs. kolleger på arbejdspladsen,