

andre borgere og medier) ret til oplysninger om ledelsesreaktioner vedrørende tjenstlige forhold, dog ikke, hvis der herved afsløres oplysninger om den ansattes privatliv eller strafbare forhold.

Kommentar: Der er på dette punkt tale om en markant begrænsning i offentlighedens ret til aktindsigt. Modifikationen vedrørende ansatte i chefstillinger har meget begrænset betydning i praksis, idet afskedigelser og andre reaktioner kun sjældent gennemføres som disciplinærsager, men typisk diskretionært og ofte i form af en aftale.

4. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget forventes der en afsmittende virkning på generelle personalesager – f.eks. konsulentundersøgelser – således at oplysninger om ansattes tjenstlige forhold, der indgår heri, også vil kunne undtages i vidt omfang. Det betyder, at oplysninger om konkrete, ledelsesmæssige og personalemæssige forhold stort set vil blive undtaget fra offentlighedsloven. Efter den gældende lov kan sådanne oplysninger ikke undtages i rapporten fra private konsulentfirmaer.

Kommentar: Denne ændring er et klart brud med offentlighedslovens formål, og den begrænser både retten til aktindsigt for offentligheden og egen acces.

Lovforslagets markante begrænsninger i retten til aktindsigt i personalesager vil bevirke, at retstilstanden i Danmark kommer helt ud af trit med retstilstanden i Norge og Sverige.

I næste afsnit gives en kort beskrivelse af lovforslaget sammenholdt med gældende ret. I 3. afsnit vurderes offentlighedsreglernes og lovforslagets virkninger og sammenholdes med hensyn i relation til ledelsen, de ansatte og offentligheden. 4. afsnit indeholder en kritisk vurdering af praksis – herunder Justitsministeriets opfattelse – vedrørende sagsidentifikation i relation til offentlighedens krav herom. Afslutningsvis præsenteres i 5. afsnit et forslag til at stramme regler og praksis vedrørende aktindsigt i personalesager uden at bryde med offentlighedslovens principper.

## 2. Hovedreglen vendes

### 2.1. Hovedlinjerne i den gældende lov

Retten til aktindsigt er udgangspunktet i den gældende lov. Enhver – kollegaer, andre borgere,

medier m.v. – har med visse undtagelser ret til indsigt. Som et vigtigt supplement til forvaltningslovens regler om parters ret til aktindsigt i afgørelsessager giver offentlighedsloven desuden ret til egen acces (§ 4, stk. 2): »Den, hvis personlige forhold er omtalt,« har med få og snævre undtagelser ret til aktindsigt heri.

Ansættelses- og forfremmelsessager (§ 2, stk. 1) er generelt undtaget. Loven giver således ikke ret til indsigt i ansøgninger, anbefalinger og bedømmelse ved stillingsbesættelse. I disse sager har ansøgerne selv ret til aktindsigt efter forvaltningslovens regler om parters ret til aktindsigt i afgørelsessager.

Oplysninger om private forhold (§ 12, stk. 1, nr. 1) er undtaget fra almindelig offentlighed (§ 4, stk. 1), men ikke fra egen acces (§ 4, stk. 2). Denne undtagelse omfatter f.eks. eksamenskarakterer, cpr-nummer, familieforhold, beskyttet adresse, beskyttet telefonnummer, sygdom, herunder antal sygedage, misbrug af rusmidler, skat, bankkonti, strafbare forhold og private bi-job.

Folketingets Ombudsmand har med sædvanlig grundighed gjort rede for, hvordan der skal skelnes mellem ansattes private forhold og tjenstlige forhold (se FOB 1976.130): Når tjenstlige problemer beror på forhold, som i almindelighed betragtes som hørende til privatlivet, f.eks. fysisk eller psykisk sygdom, familære problemer, afhængighed af spiritus eller strafbare forhold, er sådanne underliggende privatlivsforhold som udgangspunkt undtaget fra offentlighed. Og forsømmelse i arbejde kan være så nært forbundet til private problemer, at undtagelsen fra aktindsigt også må gælde for selve forsømmelsen. Ved »rene« tjenstlige forhold er der imod ikke begrænsninger i retten til aktindsigt.

Interne arbejdsdokumenter er som hovedregel undtaget (§ 7), f.eks. referater fra interne møder om personaleforhold, interne notater om personaleamtaler og indstillinger til ledelsen. Visse interne arbejdsdokumenter er dog undergivet aktindsigt (§ 8), f.eks. dokumenter, der alene gengiver en endelig beslutning.

Dokumenter, der kommer fra eller sendes til andre myndigheder eller private, f.eks. rapporter fra konsulentfirmaer om personaleforhold, er ikke interne. Justitsministeriet antager med god grund, at undtagelsen om interne arbejdsdokumenter heller ikke omfatter brevveksling mellem ledelsen og en ansat om afskedigelse, orlov