

o.l. Begrundelsen er, at den ansatte i sådanne sager ikke optræder på myndighedens vegne, men varetager sine private interesser. Forholdet er mere tvivlsomt ved personaleudviklingssamtaler o.l., men også her vil der kunne opstå interessemodsigelser mellem ledelsen og den ansatte, og det er derfor usikkert, om referater af samtaler, bedømmelse m.v., som udleveres til ansatte, kan undtages som interne arbejdsdokumenter.

Oplysninger om faktiske omstændigheder, der har væsentlig betydning for en sag, f.eks. oplysninger om faglige kvalifikationer, er ikke omfattet af undtagelsen vedrørende interne arbejdsdokumenter (§ 11).

Myndigheders brevveksling med sagkyndige vedrørende retssager om personaleforhold er undtaget fra aktindsigt (§ 10, nr. 4), f.eks. henvendelser til og svar fra en advokat, Kommunernes Landsforening eller Finansministeriet.

Ifølge den gældende lov kan oplysninger endvidere undtages, når det ud fra en konkret vurdering er nødvendigt for at beskytte væsentlige interesser (§ 13). Navnet på sagsbehandleren kan f.eks. undtages, hvis det konkret formodes, at sagsbehandleren vil blive udsat for repressalier (§ 13, stk. 3, evt. nr. 6). Referater af ledelsens strategiske overvejelser ved forhandlinger om løn- og andre personaleforhold kan undtages, hvis aktindsigt vil undergrave ledelsens forhandlingsposition (§ 13, stk. 1, nr. 5).

Justitsministeriet antager, at referater af personaleudviklingssamtaler, personalebedømmelser o.l. i almindelighed kan undtages efter den såkaldte generalklausul (§ 13, stk. 1, nr. 6). Efter denne bestemmelse kan oplysninger undtages, når hemmeligholdelse ud fra forholdets særlige karakter er nødvendig. Bestemmelsen forudsætter en konkret vurdering, og det er derfor meget tvivlsomt, når det i bemærkningerne til lovforslaget antages, at sådanne dokumenter »normalt« kan undtages.

2.2. Lovforslaget

Ifølge justitsministerens lovforslag skal offentlighedsloven som hovedregel ikke omfatte sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold. Der foreslås herefter en undtagelsesbestemmelse, der giver ret til aktindsigt i visse oplysningstyper, som opregnes i en ny § 2, stk. 3. Det gælder:

- navn
- stilling

- uddannelse
- arbejdsopgaver
- lønmæssige forhold
- tjenesterejser
- disciplinære sanktioner i form af advarsel eller derover, dog kun for ansatte i chefstillinger og kun de første 2 år efter sanktionen.

Lovforslaget undtager oplysninger om ansattes tjenstlige forhold, bortset fra »positivlisten«. Det betyder, at f.eks. oplysninger om følgende forhold undtages: Klager om den ansattes arbejde og ledelsesreaktioner, herunder påtaler, tilkendegivelser, forflyttelser og afskedigelser.

Ifølge lovforslaget skal oplysninger om visse disciplinære reaktioner (advarsel og derover) mod ansatte i chefstillinger dog være offentligt tilgængelige i to år. Chefbetegnelsen har ifølge lovforslagets bemærkninger en snæver betydning: Kun kontorchefer og derover er omfattet. Omsat til lønrammer betragtes ansatte i lønramme 36, tilsvarende niveau eller derover som chefer.

For chefgruppen – i den ovenfor nævnte snævre forstand – er det kun oplysninger om disciplinære reaktioner i form af advarsler eller derover, der ifølge forslaget skal være offentligt tilgængelige. De egentlige disciplinære reaktioner er sjældne, og i disse tilfælde er det ifølge forslaget tilmed kun oplysning om selve reaktionen, som skal være offentligt tilgængelig, men ikke oplysninger om baggrunden.

Henstillinger, kritik o.l., der ikke har karakter af disciplinære reaktioner vil være undtaget – også for chefer. Det samme gælder afskedigelse, der besluttet skønmæssigt, f.eks. på baggrund af »samarbejdsvanskeligheder«, »dårlig kemi« eller lignende.

I praksis bliver afskedigelser især ved chefstillinger ofte betegnet som aftaler, evt. med gensidige løfter om fortrolighed som led i aftalen. Indenrigsministeriet og Folketingets Ombudsmand har i flere sager pointeret, at der typisk er tale om afgørelser, selv om aftaleformen benyttes, og at offentlighedslovens regler ikke kan tilsidesættes af aftaler. Med lovforslaget vil sådanne »aftaler« om fratrædelse blive undtaget fra offentlighed.

Ifølge lovforslagets bemærkninger forventes ændringerne at få afsmittende virkning, således at også oplysninger, der indgår i generelle personalesager, kan undtages i videre omfang end i dag. Som eksempel nævnes oplysninger om en-