

kelte ansattes forhold, der indgår i en konsulentrapport om en myndigheds generelle personaleforhold.

Lovforslaget vil således mærkbart begrænse retten til aktindsigt i tjenstlige forhold. Der vil stort set kunne lukkes for aktindsigt i oplysninger om den konkrete udmøntning af personalepolitikken. Kollegaer, borgere og medier vil – bortset fra den meget begrænsede modifikation vedrørende topchefer – ikke længere have ret til indsigt i ledelsesmæssige reaktioner i form af påtaler, afskedigelser m.v. Beslutninger om at undlade reaktioner – evt. efter en lang beslutningsproces – vil ligeledes være undtaget. Den ansatte, som er direkte berørt, vil miste retten til egen acces i oplysninger om sine personlige forhold, som ledelsen noterer.

2.3. Andre regelsæt ændres ikke

Forvaltningslovens regler om parters ret til aktindsigt ændres ikke. Forvaltningslovens regler om aktindsigt er som nævnt begrænset til afgørelsessager.

Tavshedspligten ifølge straffeloven og forvaltningsloven bliver ikke ændret. Oplysninger om ansattes tjenstlige forhold vil således fortsat kunne videregives til andre og evt. offentliggøres uden at komme i strid med tavshedspligten. Det kan gøres mundtligt eller i form af aktindsigt i medfør af princippet om meroffentlighed, som der ikke ændres på. Lovforslaget giver således ikke ansatte nogen sikkerhed imod, at oplysninger bliver videregivet.

Der ændres heller ikke på reglen om mødeoffentlighed i den kommunale styrelseslovs § 10, stk. 1. Hovedreglen, at sager skal behandles for åbne døre i kommunalbestyrelsen, gælder også for konkrete personalesager.

Det forhold, at der er tale om en personsag, er ikke i sig selv tilstrækkeligt som begrundelse for at behandle en sag for lukkede døre. Indenrigsministeren har i et svar til Folketingets Kommunaludvalg (17. marts 1994) gjort rede for, at personsager kun må behandles for lukkede døre, hvis der indgår oplysninger, der er undergivet tavshedspligt ifølge forvaltningsloven. Den kommunale styrelseslovs regel om mødeoffentlighed (§ 10, stk. 1) er senere blevet præciseret af Folketinget for at klargøre, at dørene ikke må lukkes ud fra en friere vurdering i den enkelte kommunalbestyrelse af behovet for fortrolighed (ordene »eller ønskeligt« blev fjernet fra § 10,

stk. 1, ved lov nr. 380 af 14. juni 1995). Behandlingen af konkrete personalesager vedrørende tjenstlige forhold vil derfor fortsat skulle behandles for åbne døre, hvis de tages op i kommunalbestyrelsen, evt. på initiativ af et enkelt medlem.

3. Konsekvenser og hensyn

3.1. Synsfeltet

Arbejdsgruppens overvejelser om behovet for ændringer af offentlighedsloven er ikke særlig omfattende i betænkningen (s. 61-65). Arbejdsgruppen betragter aktindsigt i personalesager som uvedkommende kontrol af den enkelte ansatte: »som reaktion på en tjenstlig handling, som led i almindelig nysgerrighed eller som led i et rent privat mellemværende mellem ansøgeren og den ansatte«. De afgørende synspunkter i arbejdsgruppen er, at muligheden for aktindsigt skaber utryghed og usikkerhed hos de ansatte, og at en række oplysninger i personalesager er »uden eller af meget begrænset interesse for offentligheden«. Justitsministeriet tilslutter sig arbejdsgruppens synspunkter.

Det er vigtigt, at lovgivning baseres på begrundede vurderinger af lovgivningens virkninger sammenholdt med de hensyn, der søges opnået. Arbejdsgruppens overvejelser herom har et snævert udgangspunkt.

I det følgende anlægges et bredere sigte, og der skitseres en række mulige virkninger: både direkte og indirekte, kortsigtede og langsigtede virkninger søges inddraget og sammenholdt med relevante hensyn. Den ultrakorte frist for høringssvar – mindre end 2 uger – som Justitsministeriet har meddelt, sætter dog klare grænser for grundigheden. Overvejelserne får karakter af en skitse.

Oplysninger i personalesager er ikke blot oplysninger om den enkelte ansatte, men også konkrete udtryk for myndighedens personalepolitik og myndighedsudøvelse, f.eks. en afskedigelse. Oplysninger om en ledelsesreaktion mod en ansat handler naturligvis om den ansatte, men oplysningerne handler også om ledelsen, og ud fra en bredere synsvinkel er det typisk mere interessant at se på ledelsen end på den enkelte ansatte.

Det er som nævnt i arbejdsgruppens betænkning i mange tilfælde mere rigtigt at »gå efter bolden« end at »gå efter manden«. Når en borger er utilfreds med en sagsbehandlers arbejde, er