

tryk for i en besvarelse af 30. juni 1997 af et spørgsmål fra Folketingets Retsudvalg.

Nedenfor under pkt. 2-4 kommenteres notatets bemærkninger med udgangspunkt i dets resumé (notatets pkt. 1). Justitsministeriet antager herved, at de her anførte bemærkninger til lovforslaget er dem, som Claus Haagen Jensen og Oluf Jørgensen anser for væsentligst.

Under pkt. 5 knyttes nogle bemærkninger til notatets synspunkter vedrørende det nævnte spørgsmål om konkretisering. Endelig knyttes under pkt. 6 nogle bemærkninger til notatets alternative forslag.

2. Spørgsmålet om egen acces.

2.1. Notatets bemærkninger.

På side 2 i notatet anføres bl.a. følgende:

»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.«

Tilsvarende synspunkter anføres også andre steder i notatet, jf. bl.a. side 7 og 13.

2.2. Justitsministeriets bemærkninger.

Som anført i besvarelsen af spørgsmål nr. 17 indebærer lovforslaget i princippet, at bestemmelsen om egen acces i offentlighedslovens § 4, stk. 2, ikke gælder i konkrete personalesager, jf. den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, 2. pkt.

Som ligeledes anført i besvarelsen er det imidlertid i overensstemmelse med lovforslagets formål - at begrænse *offentlighedens* adgang til aktindsigt i personalesager - forudsat, at der efter princippet om meroffentlighed fortsat gives den *ansatte* adgang til aktindsigt i vedkommendes egen personalesag efter de regler, der gælder i dag. Dette må også antages at følge af principperne om god forvaltningsskik og hensynsfuld personaleadministration.

Det tilføjes, at spørgsmålet næppe har praktisk betydning. Det skyldes, at myndighederne normalt ingen interesse vil have i at nægte den ansatte adgang til aktindsigt i oplysninger, som i dag er omfattet af retten til egen acces, herunder f.eks. vedkommendes egen personalebedømmelse (som typisk allerede tidligere vil have været udleveret til den pågældende).

Er der i forvaltningslovens forstand tale om en afgørelsessag, hvori den ansatte er part - f.eks. en disciplinærsag - er det ikke offentlighedsloven, men forvaltningslovens regler om partsaktindsigt, der gælder, jf. besvarelsen af spørgsmål nr. 17. Disse regler berøres som her anført ikke af lovforslaget.

3. Aktindsigt i oplysninger om disciplinære reaktioner.

3.1. Notatets bemærkninger.

På side 2 f. i notatet anføres bl.a. følgende:

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