

sp. 266 f., og Kommenteret Offentlighedslov ved John Vogter (1992), side 189 ff.

Justitsministeriet har antaget, at en bedømmelse af offentligt ansattes faglige kvalifikationer, lederevner m.v., der foretages af private rationaliserings- og konsulentvirksomheder, som udgangspunkt ikke kan undtages fra aktindsigt efter bestemmelsen, da der er tale om oplysninger vedrørende de ansattes rent tjenstlige forhold, jf. herved Kommenteret Offentlighedslov, a.st., side 191.

På denne baggrund må det efter Justitsministeriets opfattelse antages, at en personalebedømmelse i almindelighed ikke kan undtages fra retten til aktindsigt efter offentlighedslovens § 12, stk. 1, nr. 1.

Efter offentlighedslovens § 13, stk. 1, nr. 6, kan retten til aktindsigt begrænses i det omfang, det er nødvendigt til beskyttelse af væsentlige hensyn til private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Bestemmelsen forudsættes kun anvendt i et begrænset omfang, hvor der er et klart behov derfor, jf. Folketingstidende 1985-86, Tillæg A, sp. 229. Det er en forudsætning for at anvende bestemmelsen, at der foretages en vurdering af de skadevirkninger, der er forbundet med en offentliggørelse.

Spørgsmålet om, hvorvidt denne bestemmelse kan anvendes til at undtage en personalebedømmelse fra aktindsigt, ses der ikke at have været taget stilling til i retspraksis, i Folketingets Ombudsmands praksis eller i den forvaltningsretlige litteratur. Spørgsmålet må derfor anses for uafklaret.

Efter Justitsministeriets opfattelse taler hensynet til myndighedens personalepolitik – herunder muligheden for at udvikle og forbedre de enkelte medarbejders egenskaber – for, at en personalebedømmelse i almindelighed kan undtages fra aktindsigt efter bestemmelsen i offentlighedslovens § 13, stk. 1, nr. 6. Det bør være muligt for en myndigheds ledelse som led i god personalepolitik f.eks. én gang om året skriftligt over for medarbejderen at tilkendegive sin vurdering af medarbejderens kvalifikationer, arbejdsindsats, samarbejdsevner m.v. En sådan ordning vil i realiteten være umulig at opretholde, hvis vurderingen som hovedregel er undergivet aktindsigt fra det tidspunkt, hvor den afgives til medarbejderen.

3. Retsstillingen med hensyn til aktindsigt efter offentlighedsloven i offentligt ansattes personalesager kan herefter i store træk sammenfattes således:

- Sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste er ikke undergivet aktindsigt.
- Andre personalesager, herunder afskedigelses- og disciplinærsager, er omfattet af offentlighedsloven. Dokumenter og oplysninger i sådanne sager kan undtages fra aktindsigt i det omfang, de er omfattet af undtagelsesbestemmelserne i lovens §§ 7-14. Herom kan særligt anføres følgende:
- Interne arbejdsdokumenter i en personalesag kan undtages fra retten til aktindsigt. Oplysninger i sådanne dokumenter om faktiske omstændigheder af væsentlig betydning for sagsforholdet er dog undergivet aktindsigt, medmindre de kan undtages efter andre regler i offentlighedsloven. Et internt arbejdsdokument, der afgives til udenforstående, mister som hovedregel sin interne karakter og er derfor undergivet aktindsigt, medmindre det kan undtages efter andre regler i offentlighedsloven.
- Oplysninger i en personalesag om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold (f.eks. oplysninger om fysiske eller psykiske sygdomme, familiære problemer, afhængighed af spiritus eller euforiserende stoffer, strafbare forhold, privatøkonomiske forhold, cpr-nummer, eksamenskarakterer m.v.) er ikke undergivet aktindsigt.
- Oplysninger om offentligt ansattes rent tjenstlige forhold kan normalt ikke undtages fra retten til aktindsigt. Således er f.eks. oplysninger om, i hvilke kontorer den ansatte har arbejdet, eller hvilke opgaver den ansatte har udført, normalt omfattet af retten til aktindsigt.
- Oplysninger om tjenesteforseeelser er også undergivet aktindsigt. Dette gælder dog ikke, hvis der herved afsløres oplysninger om den pågældendes privatliv eller om et strafbart forhold. I Justitsministeriets praksis er det endvidere antaget, at oplysninger, der hidrører fra en disciplinærundersøgelse, som foregår for lukkede døre, jf. offentliggørelsesforbuddet i tjenstemandslovens § 21, stk. 8, er undtaget fra retten til aktindsigt.
- Andre oplysninger i en personalesag kan efter en konkret vurdering undtages fra retten til aktindsigt, hvis det er nødvendigt til beskyttelse af væsentlige hensyn til f.eks. forebyggelse af lovovertrædelser. F.eks. kan navnet på den medarbejder, der har behandlet en sag, eventuelt undtages fra aktindsigt,