



# AKTINDSIGT I PERSONALESAGER

Offentlige myndigheder modtager jævnligt anmodninger fra journalister eller borgere, der ønsker indsigt i oplysninger om myndighedens medarbejdere. Vi beskriver nogle af de særlige regler, der gælder for aktindsigt i personalesager.

Det er offentlighedslovens udgangspunkt, at enhver har ret til aktindsigt i alle myndighedens dokumenter. I forhold til aktindsigt i ansættelsesforhold fastsætter lovens § 21 dog væsentlige begrænsninger i forhold til dette udgangspunkt.

Sager, der handler om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste, er undtaget fra aktindsigt, da offentlighed om dette ellers kunne afholde mange fra at søge stillinger i det offentlige. Som udgangspunkt er offentligt ansattes personalesager, som oprettes ved en ansats tiltræden, og hvor der løbende noteres oplysninger om den pågældendes personaleforhold, også undtaget fra aktindsigt. Undtagelsen omfatter med god grund fx sager om suspension, påtaler og advarsler samt opsigelse mv.

Disse undtagelsesbestemmelser gælder kun for "ansatte". Det betyder, at personer, som er offentligt valgt, fx borgmestre og kommunalbestyrelsesmedlemmer, ikke er omfattet af undtagelsen. Lovens § 21 giver også adgang til en vis indsigt i disciplinære sanktioner i forhold til ansatte i de højere cheflag.

## KUN AKTINDSIGT I BEGRÆNSEDE OPLYSNINGER

Selvom offentlighedsloven som udgangspunkt ikke rummer mulighed for aktindsigt i personalesager, følger det dog af loven, at visse personoplysninger som den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsmæssige opgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser kan være omfattet af aktindsigt.

Hvorvidt der er aktindsigt i disse oplysninger, skal vurderes efter

offentlighedslovens almindelige regler om aktindsigt. Myndigheden kan derfor efter omstændighederne undtage oplysningerne efter undtagelsesbestemmelserne i lovens §§ 30-33, der blandt andet vedrører enkeltpersoners private forhold og hensynet til det offentliges virksomhed.

## AFSLAG PÅ AKTINDSIGT I TILFÆLDE AF CHIKANE

En offentlig myndighed kan efter offentlighedslovens § 9, stk. 2, nr. 2, give afslag på aktindsigt i oplysningerne nævnt ovenfor, hvis den vurderer, at anmodningen tjener et retsstridigt formål eller lignende. Bestemmelsen er fx relevant, hvis myndigheden frygter, at den ansatte vil blive chikaneret eller omtalt negativt i pressen på grund af sin involvering i en konkret sag.

Det er den offentlige myndighed, der skal løfte bevisbyrden for, at formålet med aktindsigtsanmodningen er retsstridigt eller har til hensigt at chikanere. Der vil altid være tale om en konkret vurdering af de pågældende forhold, og det afgørende vil være, hvad der konkret foreligger af oplysninger, som giver mistanke om, at aktindsigtsanmodningen kan have et retsstridigt eller chikanøst formål.

Praksis på området viser, at der skal en hel del til for at afvise aktindsigt med.

Ankestyrelsen har blandt andet udtalt, at der ikke var tale om tilstrækkeligt vægtige grunde til at give afslag på aktindsigt i en sag, hvor en borger havde beskyldt en ansat for et lavt fagligt niveau samt for at lyve og handle ulovligt. Ankestyrelsen nåede til samme resultat i en sag, hvor en borger

havde fremsat stærkt injurierende bemærkninger over for direktøren og en medarbejder i et kommunalt fællesskab. Omvendt fandt Ankestyrelsen, at der var tilstrækkelig grund til at afvise aktindsigt i en sag, hvor en borger havde sendt blomster til en ansat på arbejdspladsen og sendt kort og breve til den ansatte på dennes privatadresse. I det tilfælde fandtes der at være tale om en intimidering, som den ansatte ikke burde tåle, og afslag på aktindsigt i den pågældendes personalesag var derfor berettiget.

Sager om aktindsigt skal altid vurderes konkret, men praksis viser generelt, at det i relation til aktindsigtssager kan være svært for en arbejdsgiver at beskytte sine ansatte mod fx at blive udstillet i pressen eller på de sociale medier ■



Erik Wendelboe Christiansen  
Partner, advokat  
ewc@horten.dk



Malene Graff  
Specialistadvokat  
mgr@horten.dk



Michelle Seidelin  
Advokatfuldmægtig  
mse@horten.dk