



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 7. marts 2023
Kontor: Forvaltningsretskontoret
Sagsbeh: Christina Seeneha Hen-
riksen
Sagsnr.: 2023-0030-8337
Dok.: 2728007

Besvarelse af spørgsmål nr. 248 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 248 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 7. februar 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Peter Hummelgaard

/

Rasmus Krogh Pedersen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 248 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren som opfølgning på svar på REU alm. del - spm. 43, 44 og 128 redegøre for, hvor i offentlighedsloven det fremgår, at man som offer ikke kan få indsigt i de oplysninger, man selv har afgivet i en disciplinærsag mod en tjenestemand og ej heller afgørelsen. Vil ministeren ligeledes redegøre for, om tjenstemandsloven er en egnet ramme til at håndtere overgreb og krænkelse, og vil ministeren ændre tjenstemandsloven, således at den er mere respektfuld overfor ofrene, så de bliver set og hørt som de ofre, de er. Vil ministeren desuden redegøre for, hvornår offentlighedslovens regler er relevante i disciplinærsager?”

Svar:

1. Den konkrete personalesag, som de besvarelser, der henvises til i spørgsmålet, angår, henhører under Kirkeministeriet, og Justitsministeriet vil på den baggrund ikke forholde sig til den pågældende sag, herunder offentlighedslovens og tjenstemandslovens anvendelse i relation til sagen.

Det bemærkes i øvrigt, at tjenstemandsloven hører under Finansministeriets ressortområde, og at generelle spørgsmål om denne lov derfor bør rettes til Finansministeriet.

2. Justitsministeriet kan mere generelt om aktindsigt i personalesager efter offentlighedsloven oplyse følgende:

Det følger af offentlighedslovens § 21, stk. 2, at retten til aktindsigt ikke omfatter sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste.

Bestemmelsens typiske anvendelsesområde er de almindelige (konkrete) personalesager, der normalt oprettes ved en medarbejders tiltræden, og hvor der løbende lægges oplysninger om medarbejderens personaleforhold. Herudover omfatter bestemmelsen konkrete sager om særlige ansættelsesmæssige (tjenstlige) forhold vedrørende den enkelte medarbejder, f.eks. sager vedrørende suspension, afskedigelse eller disciplinærfølgning. Der henvises til Mohammad Ahsan, Offentlighedsloven med kommentarer, 3. udgave (2022), side 461 f.

Retsvirkningen af, at en sag er omfattet af undtagelsen i stk. 2, er, at samtlige dokumenter og oplysninger i sagen som udgangspunkt vil være undtaget fra aktindsigt. Der skal dog efter lovens almindelige regler gives aktindsigt i mere standardprægede oplysninger om den ansattes personaleforhold, herunder den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver og lønmæssige forhold, jf. offentlighedslovens § 21, stk. 3, 1. pkt. Der skal endvidere efter lovens almindelige regler gives aktindsigt i oplysninger om disciplinære reaktioner af advarsel eller derover over for offentligt ansatte i chefstillinger. Dette gælder i et tidsrum af to år efter, at den endelige afgørelse herom er truffet, jf. § 21, stk. 3, 2. og 3. pkt.

Adgangen til at meddele meroffentlighed efter offentlighedslovens § 14, stk. 2, jf. stk. 1, i oplysninger fra konkrete personalesager begrænses navnlig af reglerne om tavshedspligt i forvaltningslovens § 27. I den forbindelse bemærkes, at det ikke vil være alle oplysninger fra en personalesag, der vil være fortrolige og dermed omfattet af tavshedspligt. Der henvises i den forbindelse til Mohammad Ahsan, a.st., side 469, hvor der er anført følgende:

”F.eks. vil oplysninger om påståede eller konstaterede disciplinærforseelser som udgangspunkt ikke være fortrolige oplysninger, medmindre disse udspringer af den ansattes privatliv eller strafbare forhold [...]. Der vil således for en principiel betragtning være mulighed for efter en konkret vurdering at meddele meraktindsigt i de ikke-fortrolige oplysninger i en konkret personalesag, dog under iagttagelse af databeskyttelsesforordningens artikel 5-10 og databeskyttelseslovens §§ 5-8.”

Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt oplysninger om disciplinærsager er fortrolige, henvises til Niels Fenger, Forvaltningsloven med kommentarer, 2. udgave (2020), side 764 ff., hvor der er anført bl.a. følgende:

”Udtrykket disciplinærforfølgning i forvaltningslovens § 27, stk. 4, nr. 1, omfatter alle arter af disciplinærsager, der er eller har været under behandling i den offentlige forvaltning, herunder forsvaret, civilforsvaret og den civile værnepligt.

Bestemmelsens formulering kunne umiddelbart give indtryk af, at oplysninger om disciplinære forhold generelt må anses for fortrolige. Det antages imidlertid, at oplysninger om disciplinære forhold over for personer i det offentliges tjeneste som udgangspunkt ikke er fortrolige i § 27's forstand, jf. betænkning 1516/2010 om offentlige myndigheders offentliggørelse af kontrolresultater, afgørelser m.v., s. 25 ff, 35 og 113 [...]. Det vil derfor som udgangspunkt hverken være i strid med

databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven eller med reglerne om fortrolighed i straffeloven og forvaltningslovens § 27 for en forvaltningsmyndighed at videregive, herunder offentliggøre, oplysninger om, at bestemte personer i det offentlige tjeneste er blevet pålagt disciplinære sanktioner. [...]

På tilsvarende måde anses andre negative ledelsesreaktioner end disciplinære sanktioner – så som tilkendegivelser, henstillinger og påtaler – heller ikke for fortrolige.

Heller ikke bagvedliggende oplysninger om de pågældendes tjensteforseelser eller tjensteforsømmelser kan som udgangspunkt anses for fortrolige. At den pågældende har deltaget i arbejdsnedlæggelser eller har samarbejdsvanskeligheder har således ikke karakter af fortrolige oplysninger. [...]

Oplysninger om disciplinære sanktioner vil dog være fortrolige, såfremt de afslører fortrolig information om den ansattes private forhold som eksempel oplysninger om fysiske eller psykiske sygdomme, familiemæssige problemer, afhængighed af spiritus eller euforiserende stoffer, strafbare forhold, skatteoplysninger eller privatøkonomiske forhold.

Endvidere vil oplysninger i en disciplinærsag formentlig kunne være fortrolige efter forvaltningslovens § 27, stk. 4, nr. 1, hvis der er en begrundet formodning for, at offentliggørelse vil indebære, at medarbejderen vil blive udsat for repressalier, forulempelser eller lignende. Herudover anses oplysninger om personalebedømmelser af en ansat i offentlig tjeneste for en almindeligt fortrolig oplysning, jf. betænkning 1516/2010 om offentlige myndigheders offentliggørelse af kontrolresultater, afgørelser m.v., s. 27 og 35.

Efter tjenstemandslovens § 21, stk. 7, er tjenstemandsforhør og retsmøder, der afholdes under sagen, ikke offentlige. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under forhør og retsmøder, der ikke er offentlige, straffes med bøde, jf. samme lovs § 21, stk. 8. Oplysninger om det under forhøret og retsmøderne passerede anses således for fortrolige oplysninger, jf. tilsvarende vedrørende den nært beslægtede vurdering efter § 13, stk. 1, nr. 3, i offentlighedsloven af 1985, (svarende til § 33, nr. 1, i offentlighedsloven af 2013) betænkning 1349/1997 om aktindsigt i personalesager, s. 37.”