



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 29. april 2011
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2010-7650-0007
Dok.: BBO41813

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 160 vedrørende forslag til lov om offentlighed i forvaltningen (L 90), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 11. april 2011. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Line Barfoed (EL).

Lars Barfoed

/

Jens-Christian Bülow

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 160 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om offentlighed i forvaltningen (L 90):

”I hvilket omfang er der i dag aktindsigt i resultatkontrakter o.lign. for henholdsvis offentlige myndigheder, institutioner, ansatte, private firmaer og vil lovforslaget medføre ændringer i dette og i så fald hvilke.”

Svar:

Efter lovforslaget kan enhver – ligesom efter den gældende offentlighedslovs § 4, stk. 1, 1. pkt. – forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed m.v. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed, jf. § 7, stk. 1. Retten til aktindsigt omfatter i henhold til lovforslagets § 7, stk. 2, nr. 1, med de i §§ 19-35 nævnte undtagelser alle dokumenter, der vedrører den pågældende sag.

En resultatkontrakt for en offentlig myndighed, institution m.v. vil efter både den gældende offentlighedslov og lovforslaget være omfattet af retten til aktindsigt efter lovens almindelige regler. Det samme gælder en resultatkontrakt, som måtte være indgået med en privat virksomhed. Lovforslaget ændrer således ikke ved den gældende ordning, hvorefter de nævnte resultatkontrakter er omfattet af retten til aktindsigt.

En resultatlønskontrakt for ansatte hos en offentlig myndighed m.v. – der typisk vil indgå som et dokument i den ansattes konkrete personalesag – vil efter den gældende offentlighedslov alene i begrænset omfang være omfattet af retten til aktindsigt. Dette skyldes, at det følger af offentlighedslovens § 2, stk. 2, 2. pkt., at retten til aktindsigt ikke gælder i sager om enkeltpersoners ansættelse i det offentlige tjeneste (konkrete personalesager), bortset fra visse i stk. 3 nærmere angivne oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. For så vidt angår ansatte i chefstillinger gælder loven endvidere for oplysninger om disciplinære reaktioner af advarsel eller derover i et tidsrum af to år efter, af den endelige afgørelse herom er truffet. I det omfang en resultatlønskontrakt for den ansatte indeholder oplysninger omfattet af offentlighedslovens § 2, stk. 3, vil de pågældende oplysninger således være omfattet af lovens almindelige regler om aktindsigt.

Offentlighedslovens § 2, stk. 2 og 3, foreslås videreført med lovforslagets § 21, stk. 1-3.

Som noget nyt indebærer lovforslagets § 21, stk. 4, imidlertid, at der i konkrete personalesager – udover de nævnte oplysninger omfattet af offentlighedslovens § 2, stk. 3, og lovforslagets 21, stk. 3 – i overensstemmelse med lovens almindelige regler skal meddeles indsigt i oplysninger i den øverste ledelseskontrakt om de overordnede prioriteringer for den pågældende myndighed m.v.

Om baggrunden for den foreslåede § 21, stk. 4, henvises til Offentlighedskommissionens betænkning nr. 1510/2009, side 497 ff. Der henvises endvidere til bemærkningerne til bestemmelsen, hvor der er anført bl.a. følgende:

”Udtrykket den *øverste ledelseskontrakt* omfatter den resultatlønkontrakt, der gælder for den øverste ansatte leder af en i formel (organisatorisk) forstand selvstændig myndighed, jf. dog nedenfor, og som indeholder oplysninger om den pågældende myndigheds overordnede prioriteringer. Derimod omfatter udtrykket ikke andre lignende resultatlønkontrakter på lavere ledelsesniveauer inden for den enkelte myndighed. Det beror bl.a. på, at sådanne andre lignende resultatlønkontrakter på lavere ledelsesniveauer inden for den enkelte myndighed sjældent vil afspejle den pågældende myndigheds overordnede prioriteringer.

[...]

Bestemmelsen giver alene ret til indsigt i den øverste ledelseskontrakt, i det omfang den pågældende kontrakt indeholder oplysninger om den pågældende myndigheds *overordnede prioriteringer*. Bestemmelsen giver således alene ret til indsigt i de dele af kontraktens oplysninger, der afspejler den pågældende myndigheds overordnede målsætninger og den indbyrdes vægtning heraf ved fastsættelse af resultatlønnen (lønparametre). Som et eksempel kan nævnes oplysninger om den pågældende myndigheds målsætninger med hensyn til den fortsatte udvikling af myndighedens sagsområder og den indbyrdes vægtning heraf ved fastsættelse af resultatlønnen. Derimod giver bestemmelsen ikke ret til indsigt i de dele af kontraktens oplysninger, der afspejler lederens eventuelle personlige målsætninger eller lignende. Som et eksempel kan nævnes oplysninger om lederens eventuelle målsætninger med hensyn til personlig udvikling og synlighed.

Mens bestemmelsen giver ret til indsigt i den øverste ledelseskontrakt, i det omfang den pågældende kontrakt indeholder oplysninger om den pågældende myndigheds overordnede prioriteringer, giver bestemmelsen ikke ret til indsigt i eventuelle andre dokumenter, der afspejler lederens opfyldelse af kontraktens overordnede målsætninger eller lignende. Der kan herved henvises til de hensyn, som ligger bag stk. 1 og 2, der bl.a. undtager sager vedrørende enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste fra retten til aktindsigt.

Ifølge bestemmelsen i stk. 4, skal der meddeles indsigt i de pågældende oplysninger i *overensstemmelse med lovens almindelige regler*. Det betyder bl.a., at indsigt i de pågældende oplysninger efter omstændighederne vil kunne nægtes efter lovforslagets undtagelsesbestemmelser. Som et eksempel kan nævnes, at indsigt i oplysninger om målsætninger vedrørende organisatoriske omstruktureringer eller lignende efter omstændighederne vil kunne nægtes efter undtagelsesbestemmelsen i § 33, nr. 2.

En myndighed skal overveje, om der efter lovforslagets § 14 om meroffentlighed efter omstændighederne kan gives aktindsigt i videre omfang. Der bør i sådanne tilfælde gives aktindsigt i videre omfang, hvis der foreligger et rimeligt offentlighedshensyn, og hvis modstående hensyn – herunder bl.a. til lederen og til andre ansatte – ikke er til hinder herfor. Som et eksempel kan nævnes det tilfælde, hvor der i kontrakter med ledere af større (kommunale) institutioner m.v., der ikke er omfattet af stk. 4, fremgår oplysninger, der på væsentlig og selvstændig måde belyser den ansvarlige myndigheds overordnede prioriteringer.”