

Ankestyrelsens brev til Lyngby-Taarbæk Kommune

Tilsynsudtalelse om aktindsigt

19. august 2020

[A] har den 3. januar 2020 skrevet til Lyngby-Taarbæk Kommune om kommunens afgørelse af 19. december 2019 om aktindsigt i en personalesag, herunder i oplysning om en ansats ansættelsesperiode.

J.nr. 20-1111

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Kommunen har den 8. januar 2020 fastholdt sin afgørelse og sendt sagen til Ankestyrelsen.

Tel +45 3341 1200

Resumé

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

Ankestyrelsen vurderer, at oplysning om en ansats ansættelsesperiode er omfattet af retten til aktindsigt i offentlighedslovens § 21, stk. 3.

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Ankestyrelsen beder derfor Lyngby-Taarbæk Kommune om at genoptage sagen og træffe en ny afgørelse om aktindsigt.

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Sagens oplysninger

[A] bad den 10. december 2019 Lyngby-Taarbæk Kommune om aktindsigt. Af anmodningen fremgik bl.a. følgende:

”I forbindelse med en historie til [X], vil jeg gerne anmode om at få oplyst om følgende social- og sundhedshjælper er eller har været ansat i jeres kommune.

I givet fald ønskes stillingsbetegnelse, funktion og perioden for ansættelse oplyst.

Det drejer sig om: [navn og fødselsdato udeladt af Ankestyrelsen]”

Lyngby-Taarbæk Kommune traf herefter den 19. december 2019 en afgørelse om aktindsigt. Af afgørelsen fremgik blandt andet følgende:

”Personalejura har ved besvarelse af anmodningen lagt til grund, at der ønskes aktindsigt i følgende;

- Oplysning om stillingsbetegnelse
- Oplysning om funktion/arbejdsopgaver
- Oplysning om ansættelsesperiode

Afgørelse

Anmodning om aktindsigt i de ønskede oplysninger imødekommes delvist, jf. offentlighedslovens § 21, stk. 3.

[...]

Oplysninger om ansættelsesperiode er imidlertid ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen i offentlighedslovens og 21, stk. 3.

Der kan derfor som udgangspunkt ikke gives aktindsigt i den ønskede oplysning.

Lyngby-Taarbæk Kommune har overvejet, om der efter reglen om meroffentlighed i § 14 efter omstændighederne alligevel kan gives aktindsigt, og der er i forlængelse heraf truffet afgørelse om ikke at give aktindsigt efter princippet om meroffentlighed.”

[A] sendte den 3. januar 2020 en klage til kommunen over afgørelsen af 19. december 2019. Af klagen fremgik bl.a. følgende:

”Jeg vil gerne klage over sagsbehandlingen af min anmodning om aktindsigt i en navngiven persons personalesag. Min klage vil gå på to forskellige forhold: ansættelsesperiode og meroffentlighed.

I skriver, at ”oplysninger om ansættelsesperiode er imidlertid ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen i offentlighedslovens § 21, stk. 3.

Der kan derfor som udgangspunkt ikke gives aktindsigt i den ønskede oplysning”.

Der står ikke noget direkte om ansættelsesperiode i loven, men præcedens tilsiger, at det er standardmæssige personaleoplysninger. For eksempel har en række andre kommuner fået de samme spørgsmål som Lyngby-Taarbæk Kommune. De

andre kommuner, som har haft vedkommende ansat, giver alle aktindsigt i ansættelsesperioden.”

Lyngby-Taarbæk Kommune fastholdt den 8. januar 2020 sin afgørelse og sendte sagen til Ankestyrelsen.

Regler og praksis

Regler

Offentlighedslovens § 21, stk. 1-3, har følgende ordlyd:

”§ 21. Retten til aktindsigt omfatter ikke sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste.

Stk. 2. Retten til aktindsigt omfatter bortset fra bestemmelsen i § 8 heller ikke andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3. I sager som nævnt i stk. 2 skal der i overensstemmelse med lovens almindelige regler meddeles indsigt i oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser [...]”

Retten til aktindsigt gælder således som udgangspunkt ikke for konkrete personalesager.

Der skal dog som udgangspunkt gives aktindsigt i oplysninger om bl.a. den ansattes stilling, arbejdsopgaver og lønmæssige forhold.

Disse oplysninger vil i visse tilfælde kunne undtages efter lovens almindelige regler, herunder §§ 30-33.

Bestemmelsen i offentlighedslovens § 21, stk. 3, svarer indholdsmæssigt til den tidligere lovs § 2, stk. 3, som blev indført ved lov nr. 276 af 13. maj 1998 og var foreslået af en arbejdsgruppe under Justitsministeriet, der afgav betænkning nr. 1349/1997 om aktindsigt i personalesager.

I betænkning nr. 1349/1997 er følgende anført på side 68:

”Ved vurderingen af, hvilke oplysninger i personalesager der bør være omfattet af loven, har arbejdsgruppen i overensstemmelse med de synspunkter, der er anført ovenfor under pkt. 2, taget som sit principielle udgangspunkt, at der skal være tale om oplysninger, som på den ene side kan siges at være af reel interesse for

offentligheden, og som på den anden side kan offentliggøres uden væsentlige skadevirkninger for de ansatte eller for den pågældende ansættelsesmyndighed.

Dette udgangspunkt har ført arbejdsgruppen til, at offentlighedsloven - når der bortses fra oplysninger om disciplinærforseelser m.v., jf. herom nedenfor - bør omfatte oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsmæssige opgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. Arbejdsgruppen mener at kunne lægge til grund, at denne opregning i det væsentlige dækker de oplysninger, som offentligheden, herunder medierne, kan have en reel interesse i."

Praksis

Statsforvaltningen har i en offentliggjort udtalelse af 25. april 2016 udtalt følgende om retten til aktindsigt i oplysninger fra personalesager om varigheden af uddannelses- og kursusforløb:

"I lovforslag nr. L 33 af 26. marts 1998 er det i de specielle bemærkninger til bestemmelsen i § 2, stk. 3, anført, at adgangen til aktindsigt i oplysninger om uddannelse omfatter såvel uddannelse forud for ansættelsen som allerede gennemført efteruddannelse - herunder deltagelse i kurser mv.

Da bestemmelsen i offentlighedslovens § 21, stk. 3, om aktindsigt i oplysninger om uddannelse ifølge forarbejderne tillige omfatter oplysninger om efteruddannelse og kurser er det Statsforvaltningens opfattelse, at faktuelle oplysninger i konkrete personale sager om uddannelses- og kursusforløb, herunder oplysninger om disses varighed efter bestemmelsen må anses for omfattet af retten til aktindsigt."

Sådan vurderer vi sagen

Ankestyrelsen vurderer, at oplysning om en ansats ansættelsesperiode er omfattet af retten til aktindsigt i offentlighedslovens § 21, stk. 3.

Vi lægger vægt på, at § 21, stk. 3, bl.a. giver ret til aktindsigt i oplysninger om en ansats stilling, arbejdsopgaver og lønmæssige forhold. Efter Ankestyrelsens opfattelse medfører dette, at der også er ret til at få aktindsigt i den faktuelle oplysning om ansættelsesperioden.

Det er på denne baggrund Ankestyrelsens opfattelse, at Lyngby-Taarbæk Kommune ikke har været berettiget til at afslå aktindsigt i oplysningen om ansættelsesperioden med henvisning til offentlighedslovens § 21.

Vi har ikke herved taget stilling til, om oplysningen vil kunne undtages med en anden begrundelse end henvisningen til § 21.

Ankestyrelsen beder Lyngby-Taarbæk Kommune om at genoptage sagen og træffe en ny afgørelse om aktindsigt.

Vi offentliggør denne udtalelse på www.ast.dk i anonymiseret form.

Vi beklager den lange sagsbehandlingstid.

Ankestyrelsens kompetence som tilsynsmyndighed

Ankestyrelsen fører tilsyn med, at kommunerne overholder den lovgivning, der særligt gælder for offentlige myndigheder. Det står i § 48, stk. 1, i kommunestyrelsesloven.

Ankestyrelsen kan udtale sig om lovligheden af kommunale dispositioner eller undladelser. Det står i § 50 i kommunestyrelsesloven.

Venlig hilsen

Hanne Villumsen
Kontorchef

Kristine Toft

Kopi er sendt til:

[A]

Vi har anvendt:

Lovbekendtgørelse om kommunernes styrelse (kommunestyrelsesloven)
nr. 47 af 15. januar 2019

Lovbekendtgørelse om offentlighed i forvaltningen (offentlighedsloven)
nr. 145 af 24. februar 2020