



FOLKETINGETS
OMBUDSMAND

FOB 2026-5

**Afslag på aktindsigt i
disciplinære reaktioner.
Rækkevidden af chef-
begrebet i offentligheds-
lovens § 21, stk. 3**

Resumé

11. januar 2026

En journalist havde anmodet om aktindsigt i eventuelle disciplinære reaktioner, som en navngiven vicepolitiinspektør havde modtaget.

Forvaltningsret

11241.1

Efter offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt., er der for så vidt angår ansatte i chefstillinger adgang til aktindsigt efter lovens almindelige regler i oplysninger om visse disciplinære reaktioner. Rigspolitiet fandt ikke, at den pågældende vicepolitiinspektør var ansat i en chefstilling i bestemmelsens forstand, og meddelte journalisten afslag på aktindsigt. Justitsministeriet stadfæstede afgørelsen.

Der var forskellige forhold i den konkrete sag, som efter ombudsmandens opfattelse kunne anføres til støtte henholdsvis for og imod at anse den pågældende for omfattet af chefbegrebet i offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt. Det talte navnlig for at anse den pågældende for omfattet, at vedkommendes stilling som daglig leder af to lokalpolitistationer i meget vidt omfang bestod i udøvelse af ledelsesbeføjelser – både administrativ ledelse og personaleledelse med instruktionsret over for ca. 88 medarbejdere. Det talte imidlertid imod, at den pågældende var ansat i lønramme 35, og at den pågældende hverken havde kompetence til eller ansvar for at ansætte eller afskedige medarbejdere eller for økonomistyring eller budgettering. Hertil kom, at den pågældende indgik på fjerde ledelsesniveau i politikredsens administrative hierarki.

Efter en samlet vurdering fandt ombudsmanden ikke tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte myndighedernes vurdering af, at den pågældende ikke kunne anses at have haft en chefstilling af en karakter, der var omfattet af offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt. Eventuelle disciplinære reaktioner, som den pågældende havde modtaget, var dermed i henhold til lovens § 21, stk. 2, ikke omfattet af retten til aktindsigt.

Det var imidlertid ombudsmandens opfattelse, at den nærmere afgrænsning af chefbegrebet i bestemmelsen bl.a. i et tilfælde som det foreliggende kunne give anledning til tvivl. Ombudsmanden henledte derfor Justitsministeriets opmærksomhed på, at tvivlsspørgsmålene vedrørende afgrænsningen kunne overvejes inddraget i et arbejde, der aktuelt pågik om revision af offentlighedsloven.

(Sag nr. 25/03225)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen:

Ombudsmandens udtalelse

1. Om sagen

Den 15. oktober 2024 anmodede du Midt- og Vestjyllands Politi om aktindsigt i en navngiven ansats lønoplysninger for en nærmere angivet periode samt i en "opgørelse over oplysninger om disciplinære reaktioner, som (den pågældende) har modtaget i sin stilling som leder af lokalpolitiet i X og Y".

Ved en afgørelse af 24. oktober 2024 meddelte Rigspolitiet dig aktindsigt i de anmodede lønoplysninger. For så vidt angik anmodningen om aktindsigt i oplysninger om eventuelle disciplinære reaktioner anførte Rigspolitiet, at den pågældende var ansat som vicepolitiinspektør og "dermed ikke chef i offentlighedslovens forstand". Rigspolitiet afslog herefter denne del af din aktindsigtsanmodning i medfør af offentlighedslovens § 21, stk. 3, 2. og 3. pkt. [rettelig 3. og 4. pkt.].

Du klagede efterfølgende over afgørelsen. I forbindelse med Rigspolitiets oversendelse af din klage til Justitsministeriet den 29. oktober 2024 oplyste Rigspolitiet supplerende i en udtalelse til ministeriet bl.a.:

"Vi kan hertil bemærke, at pågældende er ansat som vicepolitiinspektør (lønramme 35), og er derfor ikke ansat i en chefstilling omfattet af offentlighedslovens § 21, stk. 3, 2. pkt., hvorfor bestemmelsen ikke finder anvendelse. Rigspolitiet har i den forbindelse lagt vægt på, at der ved chefstillinger typisk forstås kontorchef (lønramme 36) og derover, men ikke fx vicepolitiinspektører, politikommissærer eller politibetjente mv. (...)."

Justitsministeriet hjemviste den 12. december 2024 sagen til Rigspolitiet til fornyet behandling. Ministeriet henviste i den forbindelse til, at Rigspolitiet ved afgørelsen af 24. oktober 2024 og udtalelsen af 29. oktober 2024 til ministeriet alene havde lagt vægt på den pågældende vicepolitiinspektørs lønforhold, men ikke havde forholdt sig til, hvorvidt den pågældende f.eks. havde ledelsesbeføjelser eller havde en stilling i det administrative hierarki mv., der kunne sidestilles med de eksempler på chefstillinger, der er nævnt i forarbejderne til bestemmelsen.

Rigspolitiet genoptog herefter sagen og traf den 18. december 2024 en ny afgørelse. Rigspolitiet fastholdt, at den pågældende vicepolitiinspektør ikke varetog en chefstilling i offentlighedslovens forstand, og du blev derfor på ny

meddelt afslag på aktindsigt i eventuelle disciplinære reaktioner, som den pågældende måtte have modtaget. Rigspolitiet anførte i den forbindelse bl.a. supplerende:

"Rigspolitiet har videre lagt vægt på, at (den pågældende) som vicepolitiinspektør har et afgrænset ansvar for de politimæssige opgaver i politikredsen. Han har imidlertid ikke kompetence til eller ansvar for at ansætte eller afskedige medarbejdere. (Den pågældende) har heller ikke ansvar for økonomistyring eller budgettering hos Midt- og Vestjyllands Politi.

(Den pågældende) har efter Rigspolitiets opfattelse således ikke en stilling i det administrative hierarki eller andre betydelige ledelsesbeføjelser, der kan sidestilles med de ovennævnte eksempler på chefstillinger."

Du klagede samme dag over Rigspolitiets nye afgørelse. Justitsministeriet traf den 21. januar 2025 afgørelse i sagen. Ministeriet fandt efter en samlet gennemgang af sagen ikke grundlag for at tilsidesætte Rigspolitiets afgørelse af 18. december 2024. Ministeriet henviste i den forbindelse til de samme forhold, som Rigspolitiet havde peget på.

Rigspolitiet har i sine udtalelser af 11. august, 22. september og 31. oktober 2025 til mig oplyst bl.a., at vicepolitiinspektører er omfattet af den statslige cheflønsaftale og i henhold til Rigspolitiets og Politiforbundets aftale om klassificering af lederstillinger for polititjenestemænd klassificeret i lønramme 35. En politiinspektør er derimod indplaceret i lønramme 37 og kan sammenlignes med en kontorchef.

Vedrørende det administrative hierarki i Midt- og Vestjyllands Politi har Rigspolitiet oplyst, at politikredsen ledes af en politidirektør og har ca. 1.270 medarbejdere, der er organiseret i politi, anklagemyndighed, stab og Politiets Administrative Center. Politisøjlen ledes af en chefpolitiinspektør med tre politiinspektører for henholdsvis lokalpolitiet, beredskabet og efterforskningen under sig. Den pågældende vicepolitiinspektør var daglig leder af lokalpolitiet i X og Y (to ud af i alt 13 lokalpolitistationer i kredsen) med reference til politiinspektøren for lokalpolitiet. Et medsendt ledelsesgrundlag for dansk politi viser, at der under afdelingslederniveauet, som den pågældende var på, er henholdsvis medarbejderledere og medarbejdere.

Rigspolitiet har i forhold til den pågældendes ledelsesbeføjelser oplyst, at en daglig leder af lokalpolitiet arbejder inden for de rammer, der er fastlagt af en overordnet chef. Rigspolitiet har endvidere oplyst følgende:

"(...) (den pågældende) havde ansvaret for de politimæssige opgaver inden for sit ansvarsområde som afdelingsleder af lokalpolitiet i X-Y, herunder at sikre, at politiopgaverne blev udført effektivt og i overensstemmelse med de fastsatte mål- og resultatkrav for politikredsen. (...) havde ansvaret for at sikre, at der til stadighed blev opbygget effektive arbejdsprocesser og -resultater med høj kvalitet til tiden og med samfundet og borgerne i fokus. (...) forvaltede sin ledelse ud fra principperne i dansk politis ledelsesgrundlag og adfærdsindikatorerne som afdelingsleder. (...) havde ikke decentralt budgetansvar, ligesom (...) heller ikke havde ansættelses- eller afskedigelseskompetence. (...) var ansvarlig for ledelsen af ca. 88 medarbejdere fordelt på politi- og administrativt ansatte i et flydende normativ."

Justitsministeriet har i udtalelser af 18. august, 21. september og 10. november 2025 til mig henholdt sig til sin afgørelse af 21. januar 2025 og Rigspolitiets udtalelser til mig i sagen.

Du har i dine henvendelser til mig navnlig anført, at den pågældende vicepolitiinspektør qua sin ledelsesfunktion, sin position i det administrative hierarki og sine beføjelser bør anses for at besidde en chefstilling i offentlighedslovens forstand. Du har i den forbindelse henvist til organisationsdiagrammet for Midt- og Vestjyllands Politi samt den pågældendes lønbetingelser og ansvar som leder af lokalpolitiet i X og Y. Du har også peget på, at vurderingen af, hvorvidt en stilling er at anse for en "chefstilling" i offentlighedslovens forstand, ikke alene kan baseres på lønramme, men også skal inddrage ledelsesbeføjelser og placering i det administrative hierarki, jf. forarbejderne til offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt. Du har i tilknytning hertil anført bl.a. følgende:

"Vicepolitiinspektører er i praksis ledere med betydeligt ansvar for lokalpolitiet, herunder personaleledelse, prioritering af ressourcer og borgerrettede indsatser.

Stillingen som vicepolitiinspektør er en ledende funktion med dagligt personaleansvar og ledelse af hele lokalpolitiet i en større kreds – det er derfor urimeligt at reducere rollen til en 'ikke-chefstilling'.

Det kan ikke være afgørende, om den formelle kompetence til at afskedige medarbejdere eller føre budget ligger et niveau højere.

...

Forarbejderne nævner lønramme 36 som typisk afgrænsning, men det er ikke udtømmende."

2. Retsgrundlaget

2.1. Offentlighedslovens § 7, stk. 1

Efter § 7, stk. 1, i offentlighedsloven (lovbekendtgørelse nr. 145 af 24. februar 2020) kan enhver – med de undtagelser, der i øvrigt følger af loven – forlange at blive gjort bekendt med en sags dokumenter.

2.2. Aktindsigt i personalesager

Offentlighedslovens § 21, stk. 2, fastsætter, at retten til aktindsigt som udgangspunkt ikke omfatter sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste.

Udgangspunktet i offentlighedslovens § 21, stk. 2, modificeres i § 21, stk. 3, 3. pkt., idet oplysninger om disciplinære reaktioner i form af advarsel eller derover, for så vidt angår ansatte i chefstillinger, er omfattet af lovens almindelige regler om aktindsigt. Det gælder dog kun for et tidsrum af to år efter, at den endelige afgørelse herom er truffet, jf. § 21, stk. 3, 4. pkt.

Bestemmelsen i § 21, stk. 3, 1., 3. og 4. pkt., svarer indholdsmæssigt til § 2, stk. 3, i den tidligere gældende offentlighedslov. I bemærkningerne til denne bestemmelse er anført bl.a. følgende om bestemmelsens rækkevidde (lovforslag nr. L 33 af 26. marts 1998, som kan læses på Folketingstidende.dk, samling 1997-98, tillæg A, s. 888 ff.):

”3. For det andet er oplysninger om disciplinære reaktioner i et vist omfang omfattet af loven.

Det gælder imidlertid kun for ansatte i chefstillinger, og det er en forudsætning, at det forhold, der har medført den disciplinære reaktion, er begået i en sådan stilling. (...)

For så vidt angår ansatte i den almindelige statslige og kommunale forvaltning vil der være tale om kontorchefer og derover. Der kan f.eks. være tale om vicedirektører, vicekommunaldirektører, kommitterede, afdelingschefer, direktører, kommunaldirektører og departementschefer. Derimod vil f.eks. fuldmægtige og kontorpersonale ikke være omfattet.

Det er ikke i øvrigt muligt at gøre udtømmende op med indholdet af det nævnte udtryk. I andre tilfælde end de anførte må der lægges vægt på, om der er tale om ansatte i stillinger, som i henseende til bl.a. ledelsesbeføjelser, lønforhold og stilling i det administrative hierarki m.v. kan sidestilles med de nævnte eksempler. For så vidt angår spørgsmålet om lønforhold bemærkes, at der, som forholdene er i dag, normalt vil være tale om ansatte i lønramme 36 eller derover eller på tilsvarende niveau.”

Om overvejelserne bag bestemmelsen fremgår bl.a. følgende af samme lovforslags almindelige bemærkninger (pkt. 4.2.2):

"Arbejdsgruppen har særligt overvejet, i hvilket omfang oplysninger, der vedrører den ansattes overholdelse af sine tjenstlige pligter, herunder navnlig oplysninger om disciplinærforseelser m.v., bør være undergivet aktindsigt.

På den ene side peger arbejdsgruppen på, at oplysninger om disciplinærforseelser m.v. kan siges at berøre kernen i de kontrolhensyn, som offentlighedsloven varetager. (...)

På den anden side er det arbejdsgruppens opfattelse, at der foreligger væsentlige modstående hensyn navnlig til den enkelte ansatte. Arbejdsgruppen har herved bl.a. lagt vægt på, at oplysninger om eventuelle disciplinærforseelser fra den ansattes synspunkt under alle omstændigheder må anses for overordentlig følsomme.

Det er endvidere arbejdsgruppens opfattelse, at det synspunkt, hvorefter det er afgørende for offentlighedens kontrol med forvaltningen, at oplysninger om disciplinærforseelser m.v. er undergivet aktindsigt, formentlig kan trænge til en vis nuancering. Arbejdsgruppen peger i den forbindelse på, at det må gøre en vis forskel, hvilken ansat det drejer sig om. Der er f.eks. typisk ikke det samme behov for aktindsigt i disciplinærsager m.v. vedrørende underordnede medarbejdere uden ledelsesbeføjelser, som der er, når det drejer sig om f.eks. topchefer, herunder bl.a. departementschefer og kommunaldirektører. (...)"

Der fremgår om denne betragtning supplerende følgende af betænkning nr. 1349/1997 om aktindsigt i personalesager (s. 70):

"I sidstnævnte tilfælde [topchefer, herunder bl.a. departementschefer og kommunaldirektører; min bemærkning], hvor det ofte vil dreje sig om personer med betydelig indflydelse på offentlige anliggender, er der efter arbejdsgruppens opfattelse et væsentligt behov for en vis adgang til aktindsigt i oplysninger om tjenesteforseelser. Det samme gør sig næppe i almindelighed gældende i relation til mere underordnede medarbejdere, f.eks. fuldmægtige og kontorphersonale."

I sagen [FOB 2001.549](#) forholdt ombudsmanden sig til "chefbegrebet" i den tidligere offentlighedslovs § 2, stk. 3. Sagen angik aktindsigt i en fratrædelsesaftale for en skoleinspektør. Både Indenrigsministeriet og Justitsministeriet havde udtalt, at de var mest tilbøjelige til at mene, at skoleinspektøren var omfattet af bestemmelsen. Ombudsmanden udtalte, at skoleinspektørens stil-

ling, både i henseende til ledelsesbeføjelser, lønforhold og placering i det administrative hierarki, kunne sidestilles med de stillinger, som efter lovens forarbejder var omfattet af chefbegrebet. Ombudsmanden lagde i sagen vægt på, at en skoleinspektør i medfør af folkeskoleloven har en række generelle ledelsesbeføjelser, herunder at lede og fordele arbejdet mellem skolens ansatte og at udarbejde forslag til principper for skolens virksomhed og forslag til skolens budget. Ombudsmanden lagde også vægt på de konkrete forhold i skoleinspektørens stilling og henviste i den forbindelse til, at den pågældende var ansat i en tjenestemandsstilling på løntrin 49 (svarende til lønramme 36), at han var inspektør for en skole med ca. 470 børn og 40 lærere, og at en meget betydelig del af stillingens indhold således bestod i at udøve ledelsesbeføjelser. Udtalelsen kan findes på ombudsmandens hjemmeside.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet afgav den 20. januar 2023 en udtalelse om aktindsigt i disciplinære reaktioner for ansatte i chefstillinger. Udtalelsen har nr. 9057 og kan findes på www.retsinformation.dk. Ministeriet afgav udtalelsen på baggrund af en anmodning fra KL, som var af den opfattelse, at Ankestyrelsen i fire udtalelser havde anlagt en udvidende fortolkning af offentlighedslovens chefbegreb i strid med intentionerne i forarbejderne til loven. Udtalelsen tager således udgangspunkt i forholdene i den kommunale forvaltning.

Det fremgår af udtalelsen, at det er Indenrigs- og Sundhedsministeriets opfattelse, at ansatte i stillinger på ledelsesniveau 1 (kommunaldirektører) og ledelsesniveau 2 (forvaltningschefer/-direktører) er omfattet af chefbegrebet i bestemmelsen. For ansatte i stillinger på ledelsesniveau 3-5 må det bero på en konkret vurdering, hvor udgangspunktet for chefer på ledelsesniveau 3 er, at de er omfattet af chefbegrebet (i hvert fald hvis de er indplaceret på cheflønsaftalen eller lignende), hvorimod udgangspunktet for ansatte på ledelsesniveau 4 og 5 i det kommunale administrative hierarki er, at de ikke er omfattet af chefbegrebet, men dog vil kunne være det efter en konkret vurdering (navnlig hvis stillingen er indplaceret på cheflønsaftalen eller lignende).

Indenrigs- og Sundhedsministeriet redegør i udtalelsen også for, hvad der efter ministeriets opfattelse kan indgå i kriterierne "ledelsesbeføjelser, lønforhold og stilling i det administrative hierarki", som forarbejderne til bestemmelsen henviser til. For så vidt angår ledelsesbeføjelser peger ministeriet på, om der udøves egentlige ledelsesbeføjelser, f.eks. personaleledelse og administrativ ledelse, samt om den pågældende har instruktionsret over for underordnede. Om der indgår budgetansvar samt ansættelses- og afskedigelseskompetence i en stilling, kan tale for at anse den for omfattet af chefbegrebet, men fraværet heraf taler ikke i sig selv imod. Endvidere kan omfanget af ledelsesbeføjelserne, herunder hvor meget personale den pågældende har ledelsesansvar for, og hvor stor en del af den pågældendes arbejdstid der går med udøvelse af ledelsesbeføjelser, indgå i vurderingen. For så vidt angår

lønforhold er det ministeriets opfattelse, at henvisningen i forarbejderne til lønramme 36 ved vurderingen af en stilling i den kommunale forvaltning i højere grad må tage sigte på at angive en bestemt stillingstype i staten og ikke i første omgang bør forstås som en angivelse af et konkret lønniveau. Ministeriet henviser til belysning af stillingsindholdet for stillinger i lønramme 36 til Finansministeriets vejledning nr. 6171 af 3. marts 1992 om decentrale klassificeringer, jf. nærmere nedenfor. Størrelsen af grundlønnen indgår ligeledes i vurderingen, ligesom navnlig ledelsesrelaterede tillæg tillige kan indgå. Endelig henviser ministeriet for så vidt angår kriteriet stilling i det administrative hierarki til, at det kan indgå i vurderingen, om den pågældende formelt betegnes som chef i henhold til en lokal overenskomst, navnlig hvis stillingen er indplaceret på cheflønsaftalen eller lignende.

Finansministeriets vejledning nr. 6172 af 3. marts 1992 om decentrale klassificeringer, som fortsat er gældende, angår bl.a. stillinger i lønramme 35 og 36 i ministerier og styrelser. Af kapitel 3 fremgår om chefer i lønramme 35 og 36 bl.a., at der typisk er tale om et "smalt arbejdsområde" og egentlig chefkompetence i mindre omfang f.eks. i forbindelse med ledelse af mindre kontorer, enheder eller sektioner med få medarbejdere på sagsbehandlerniveau. Endvidere kan der være tale om ledelse af tjenestesteder med relativt mange medarbejdere på teknisk/fagligt eller administrativt niveau. Det fremgår også, at Finansministeriet normalt har fastholdt, at chefer, hvis nærmeste foresatte er i lønramme 37, ikke bør klassificeres højere end lønramme 35.

Vejledningen indeholder i bilag A en række eksempler (12 i alt) på stillinger, der er klassificeret i henholdsvis lønramme 35 og 36.

Eksemplerne på stillinger, der er klassificeret i lønramme 35, er en forstander på en specialarbejderskole (11 teknisk/fagligt og administrative medarbejdere samt ca. 50 øvrige medarbejdere, herunder 30 fag- og timelærere), en forsøgsleder på et forsøgscenter (to videnskabelige assistenter samt fire teknisk/fagligt og administrative medarbejdere), en forvaltningsinspektør i en styrelse (en akademisk sagsbehandler og 16 teknisk/fagligt og administrative medarbejdere), en sektionsleder i en institution (en akademisk sagsbehandler og to teknisk/fagligt og administrative medarbejdere), en (special)konsulent i et departement (ingen medarbejdere) og en teknisk chef i et direktorat (en akademisk sagsbehandler og seks teknisk/fagligt og administrative medarbejdere).

Eksemplerne på stillinger, der er klassificeret i lønramme 36, er en administrator på en uddannelsesinstitution (19 teknisk/fagligt og administrative medarbejdere samt 30 timelønnede), en afdelingsingeniør (ca. 200 teknisk/fagligt og administrative medarbejdere), en konsulent i et direktorat (to administrative medarbejdere), en kontorchef i en styrelse (en akademisk sagsbehand-

ler, en revisor og ni administrative medarbejdere), en kontorchef i et departement (to akademiske sagsbehandlere og otte administrative medarbejdere) og en sekretariatschef i et forebyggelsesråd (to akademiske sagsbehandlere og en administrativ medarbejder).

3. Min vurdering

Det fremgår af forarbejderne til den tidligere gældende offentlighedslovs § 2, stk. 3, som er videreført med den nu gældende lovs § 21, stk. 3, 1., 3. og 4. pkt., at kontorchefer og derover, f.eks. vicedirektører, vicekommunaldirektører, kommitterede, afdelingschefer, direktører, kommunaldirektører og departementschefer, i den almindelige statslige og kommunale forvaltning er at anse for "ansatte i chefstillinger" i offentlighedslovens forstand. Derimod vil f.eks. fuldmægtige og kontorphersonale ikke være omfattet. Om baggrunden for denne sondring fremgår det af betænkning nr. 1349/1997 om aktindsigt i personalesager, at der for den førstnævnte gruppe ofte vil være tale om personer med betydelig indflydelse på offentlige anliggender. Jeg henviser til pkt. 2.2 ovenfor.

De chefstillinger, der er nævnt i forarbejderne, udgør ikke en udtømmende liste over stillinger, der er omfattet af bestemmelsen. I andre tilfælde end de nævnte må der ifølge forarbejderne lægges vægt på, om der er tale om ansatte i stillinger, som i henseende til bl.a. ledelsesbeføjelser, lønforhold og stilling i det administrative hierarki mv. kan sidestilles med de nævnte eksempler på personer.

I forhold til kriteriet lønforhold er det i forarbejderne uddybet, at der normalt vil være tale om ansatte i lønramme 36 eller derover eller på et tilsvarende niveau. Forarbejderne indeholder ikke herudover tilkendegivelser om bestemmelsens anvendelsesområde, herunder hvad der nærmere skal indgå i vurderingen af de øvrige kriterier, eller hvordan de nævnte kriterier indbyrdes skal vægtes.

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har med afsæt i nogle konkrete eksempler fra den kommunale forvaltning uddraget en række elementer, der efter ministeriets opfattelse kan indgå i vurderingen af de kriterier, der fremgår af forarbejderne. Ministeriet har endvidere henvist til, at det kan inddrages, hvad den konkrete stillings indhold er sammenholdt med stillingsindholdet for stillinger i lønramme 36. Jeg henviser til pkt. 2.2 ovenfor.

I forhold til vurderingen i den foreliggende sag taler det navnlig for, at den pågældende vicepolitinspektør bør anses for omfattet af chefbegrebet i offentlighedsloven, at stillingen som daglig leder af lokalpolitistationerne i X og Y

efter det oplyste må antages i meget vidt omfang at bestå i udøvelse af ledelsesbeføjelser. Det drejer sig både om administrativ ledelse med henblik på at sikre, at politiopgaverne bliver udført effektivt og i overensstemmelse med de fastsatte mål- og resultatkrav for politikredsen, og om personaleledelse med instruktionsret over for medarbejderne, idet den pågældende efter det oplyste "var ansvarlig for ledelsen af ca. 88 medarbejdere fordelt på politi- og administrativt ansatte (...)". Hertil kommer, at den pågældende var omfattet af den statslige cheflønsaftale.

Det taler imidlertid imod, at den pågældende bør anses for omfattet af chefbegrebet, at den pågældende var ansat i lønramme 35. Den pågældende havde endvidere ikke kompetence til eller ansvar for at ansætte eller afskedige medarbejdere, ligesom den pågældende ikke havde ansvar for hverken økonomistyring eller budgettering. Hertil kommer, at den pågældende indgik på fjerde ledelsesniveau i politikredsens administrative hierarki under politidirektøren (øverste niveau), chefpolitiinspektøren for politisøjlen (andet niveau) og politiinspektøren for lokalpolitiet (tredje niveau). Til sammenligning indgår en kontorchef i det statslige administrative hierarki som udgangspunkt på tredje ledelsesniveau.

Der er således forhold i den konkrete sag, som efter min opfattelse kan anføres til støtte henholdsvis for og imod, at den pågældende vicepolitiinspektør bør anses for omfattet af chefbegrebet i offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt. Efter en samlet vurdering har jeg ikke fundet tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte myndighedernes vurdering af, at den pågældende ikke kan anses at have haft en chefstilling af en karakter, der er omfattet af offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt. Eventuelle disciplinære reaktioner, som den pågældende har modtaget, er dermed i henhold til lovens § 21, stk. 2, ikke omfattet af retten til aktindsigt.

Jeg bemærker i tilknytning hertil, at ordlyden af offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt., og forarbejderne hertil kun i begrænset omfang bidrager til den nærmere afgrænsning af chefbegrebet i et tilfælde som det foreliggende. Det kan efter min opfattelse bl.a. give anledning til tvivl, hvilken vægt udøvelse af betydelige faktiske (personale)ledelsesbeføjelser bør tillægges i forhold til f.eks. lønforhold og formel hierarkisk indplacering. Det kan efter min opfattelse ligeledes give anledning til tvivl, om en stilling som den foreliggende i kraft af bl.a. ansættelsesområde og funktion kan anses for at indebære, at den pågældende har "bettydelig indflydelse på offentlige anliggender" i forarbejdernes forstand.

Jeg har derfor henledt Justitsministeriets opmærksomhed på, at de tvivlsspørgsmål, som kan knytte sig til afgrænsningen, kan overvejes inddraget i det arbejde, der aktuelt pågår om revision af offentlighedsloven.

Justitsministeriet oplyste efterfølgende, at overvejelser om afgrænsning af chefbegrebet i offentlighedslovens § 21, stk. 3, 3. pkt., ikke indgik i det aktuelle arbejde om ændring af offentlighedsloven, men at ministeriet ved fremtidige overvejelser om revision af loven ville være opmærksom på de tvivlsspørgsmål, som ombudsmanden havde henledt ministeriets opmærksomhed på.