



Notat

Juridiske rammer for forespørgsel til Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren om ledelsesansvar

01-11-2021

Sagsnummer i F2
2021 - 7412

Dokumentnummer i F2
531304

Sagsnummer eDoc
2021-0345496

Sagsbehandler
Lotte Pedersen

Resumé

Notatet beskriver rammerne for, hvad der kan behandles for åbne døre, og hvilke oplysninger, der er fortrolige, og dermed ikke må berøres i forbindelse med forespørgslen til Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren om ledelsesansvar på Borgerrepræsentationens (BR) møde den 4. november 2021.

Sagsfremstilling

Socialdemokratiet, Enhedslisten, Radikale Venstre, SF og Alternativet har rejst en forespørgsel til Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren vedr. ledelsesansvar. Borgmesteren bliver bedt om at redegøre for

1. Forløbet, der ledte frem til den nylige omorganisering af arbejdsopgaverne på direktørniveau
2. Hvordan proceduren er, hvis en borgmester ønsker at flytte rundt på en arbejdsfordeling på direktionsniveau
3. Hvad de potentielle konsekvenser er af, at borgmesteren uden inddragelse af hverken medarbejdere eller Økonomiudvalget har ændret arbejdsfordelingen på direktionsniveau
4. Hvilken procedure beskæftigelses- og integrationsudvalget har besluttet vedr. brug af henvisninger ved aktivering af jobparate kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune

I motiveringen for forespørgslen fremgår det bl.a., at beskæftigelses- og integrationsborgmesteren i den seneste tid har haft en række udtalelser til pressen angående det område, som hun er øverste politiske leder for. Her har udtalelserne været fulgt af en række konsekvenser, som vi ønsker at afdække med ovenstående forespørgsel." Og videre "Derfor undrer det spørgerne, hvorfor beskæftigelses- og integrationsborgmesteren i Berlingske pålægger en navngiven direktør det fulde ansvar for manglende brug af henvisninger. Måske der er detaljer i forløbet, som vi har overset og derfor ser vi frem til at høre beskæftigelses- og

KS Personalejura og Forhandling
(3410)
3366 5230

integrationsborgmesterens beskrivelse af forløbet.”

Fortrolighed i personalesager

Ifølge forvaltningsloven er oplysninger om enkeltpersoners private forhold fortrolige og dermed underlagt tavshedspligt.

Det gælder således i forhold til konkrete personalesager, at man hverken mundtligt eller skriftligt må videregive oplysninger om verserende eller afsluttede personalesager til udenforstående, jf. dog nedenfor om aktindsigt i personalesager.

Forespørgselsdebatten i BR må derfor ikke berøre forhold, der kan relateres til konkrete medarbejderes personalesag.

Borgmesteren kan generelt udtale sig om sin egen rolle i sagen. Hverken borgmesteren eller andre BR-medlemmer kan dog for åbne døre drøfte konkrete medarbejderes opgaveløsning. Særligt negative tilkendegivelser om navngivne medarbejderes rolle, ansvar, kompetencer og lign. er forhold, der ville skulle indgå i en personalesag og i givet fald håndteres i et tjenstlig spor, hvor de forvaltningsretlige regler om sagsoplysning, partshøring osv. skulle iagttages, inden der evt. kunne træffes afgørelse.

Aktindsigt i personalesager

Medarbejderes personalesager er som udgangspunkt undtaget fra aktindsigt, jf. offentlighedslovens §21, stk. 2. Der kan gives aktindsigt i medarbejderens navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. Fsva. chefstillinger er der også aktindsigt i ”disciplinære reaktioner” (ansættelsesretlige sanktioner) fra advarsler og derover indenfor et tidsrum af 2 år efter afgørelsen.

Det forhold, at der er adgang til aktindsigt i ansættelsesretlige sanktioner for chefer, betyder dog ikke, at der kan tales åbent om forhold vedr. enkeltpersoners ansættelse, eller at oplysninger må videregives af egen drift. Desuden er det alene, når der er truffet endelig afgørelse, der kan gives aktindsigt. I de situationer vil medarbejderen desuden blive orienteret om, at der er søgt aktindsigt i vedkommendes personalesag.