

tet til at meddele parterne enhver oplysning, som de finder nødvendig for varetagelsen af disse opgaver.

#### Til kapitel 6

##### Til § 14

Efter aftalen om Hovedstadens Sygehusfællesskab etableres et samråd mellem sygehusfællesskabet, Finansministeriet og Københavns og Frederiksberg kommuner om løn- og ansættelsesvilkår for personale, der ansættes i sygehusfællesskabet.

Det foreslås, at samrådsmodellen udmøntes således, at løn- og andre ansættelsesvilkår for personale, der ansættes i sygehusfællesskabet, skal godkendes af et nævn, der består af finansministeren, overborgmesteren i København og borgmesteren på Frederiksberg.

De nærmere regler om nævnets virksomhed fastsættes af finansministeren efter forhandling med sygehusfællesskabet og Københavns og Frederiksberg kommunalbestyrelser.

Godkendelsesbeføjelsen tænkes navnlig anvendt i forbindelse med fastlæggelsen af de overordnede principper for løn- og ansættelsesvilkårene, herunder rammerne for sygehusfællesskabets overenskomst- og aftaleforhandlinger, mens der normalt ikke vil være grund til at kræve godkendelse af ansættelsesvilkår for enkeltstillinger.

Om nævnets kompetence i interessetvister på tjenstemandsområdet henvises til bemærkningerne til § 15.

Sygehusfællesskabet fastlægger inden for de fastsatte rammer selv løn- og ansættelsesvilkårene og forhandler og indgår kollektive overenskomster og aftaler med personaleorganisationerne.

Sygehusfællesskabet bør i fornødent omfang koordinere løn- og ansættelsesvilkårene med Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening.

Bestemmelserne i lovgivningen om kommunernes styrelse om Kommunernes Lønningsnævns godkendelse af løn- og øvrige ansættelsesforhold finder ikke anvendelse for personale, der ansættes i sygehusfællesskabet.

Regeringen og Københavns og Frederiksberg kommuner tillægger det væsentlig betydning, at ansættelsesvilkårene for sygehusfællesskabets personale bliver så enkle, åbne og fleksible som muligt, herunder at antallet af overenskomster reduceres. Herved tilgodeses sygehusfællesskabets behov for en effektiv opgavevaretagelse og medarbejdernes udviklingsmuligheder fremmes.

Ud over de tjenstemænd, der er omfattet af § 15,

vil sygehusfællesskabet med nævnets godkendelse kunne ansætte tjenstemænd i visse stillinger.

Regeringen og de to kommuner finder det ønskeligt, at personaleorganisationerne indbyrdes etablerer et samarbejde med henblik på, at de i fællesskab kan varetage overenskomstforhandlinger m.v. i forhold til sygehusfællesskabet.

##### Til § 15

Bestemmelsen fastsætter, at de tjenstemænd, der er beskæftiget ved de opgaver, der er nævnt i kapitel 1, overgår til ansættelse i sygehusfællesskabet på vilkår svarende til deres hidtidige tjenstemandsvilkår i forbindelse med, at udførelsen af de pågældende opgaver overtages af sygehusfællesskabet. Sygehusfællesskabet indtræder som arbejdsgiver for den enkelte tjenstemænd.

Udførelsen af de opgaver, der er nævnt i kapitel 1, skal i almindelighed overtages af sygehusfællesskabet pr. 1. januar 1995. De tjenstemænd, der er beskæftiget ved disse opgaver pr. 31. december 1994, overgår således til ansættelse i sygehusfællesskabet pr. 1. januar 1995. Udførelsen af nogle af de opgaver, der er nævnt i kapitel 1, skal sygehusfællesskabet imidlertid først overtage på et senere tidspunkt. Bestemmelsen indebærer i disse tilfælde, at de tjenstemænd, der pr. 31. december 1994 er ansat som tjenstemænd, og som på det senere opgaveomlægnings-tidspunkt stadig er beskæftiget ved disse opgaver, overgår til ansættelse i sygehusfællesskabet.

Tjenstemændenes overgang til ansættelse i sygehusfællesskabet indebærer ikke i sig selv en forflytelse, idet ansættelsen efter bestemmelsen sker på vilkår svarende til de hidtidige tjenstemandsvilkår. Tjenstemændene vil derfor ikke have ret til at kræve sig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension som følge af selve overgangen til ansættelse i sygehusfællesskabet.

Det bemærkes i den forbindelse, at sygehusfællesskabet er en offentlig institution, der er omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven. Tjenstemændene overgår således – som led i den generelle opgaveomlægning på sygehusområdet – til et andet offentligt retssubjekt med fortsat udførelse af deres hidtidige arbejdsopgaver og uden andre ændringer i deres ansættelsesområde, ansættelsesvilkår, optjening af pension, disciplinærregler m.v. og lønudvikling end de ændringer, som de måtte tale ved fortsat ansættelse i staten, Københavns Kommune eller Frederiksberg Kommune. Det forudsættes, at tjenstemændene ikke behøver at skifte ansættelsesform ved eventuel advancement. Økonomistrukturen sikrer i øvrigt, som nævnt neden for, at sygehus-