

år, men uden at opfylde betingelserne for at få aktuel egenpension.

Det foreslås, at hidtidige aldersgrænser på 67 år for udbetaling af ordinær alderspension henholdsvis opsat pension nedsættes til 65 år. Herved sker der en tilpasning til, at folkepensionsalderen nedsættes til 65 år. Forslaget medfører, at pensionen ikke længere vil blive nedsat med et førtidspensionsfradrag, når en tjenestemand fratræder på grund af alder som 65- og 66-årig.

Som konsekvens heraf foreslås, at aldersgrænserne på 67 år for under-67-år-tillægget til egen- og ægtefællepensionister ligeledes nedsættes til 65 år. Herved bortfalder dette tillæg, når pågældende får ret til folkepension. Tillægget er et kronebeløb, hvis størrelse afhænger af antal pensionsalderår, og udgør maksimalt 32.515 kr. pr. år (niveau oktober 1998) og er således mindre end folkepensionens grundbeløb.

Der henvises til § 1, nr. 3 og 4.

Det foreslås endvidere, at udbetaling af opsat pension på grund af alder efter det 60. år ikke længere forudsætter, at den pågældende udtræder af arbejdsmarkedet. Herved sker der en tilpasning til, at den nyordning for førtidspensionsfradrag, der blev aftalt som led i aftalefornyelsen pr. 1. april 1999 mellem finansministeren og centralorganisationerne, ikke indebærer nogen erhvervsbegrænsning efter pensioneringen.

Der henvises til § 1, nr. 7.

Efter gældende regler har tjenestemænd, som afskediges på grund af stillingsnedlæggelse, ret til rådighedsløn i 3 år. Dog falder rådighedslønnen væk ved det fyldte 67. år.

Det foreslås, at rådighedsløn falder væk, når personen fylder 65 år.

Der henvises til § 2, nr. 6.

I konsekvens af dette forslag foreslås det, at det antal år, i hvilket tjenestemanden ville have været berettiget til rådighedsløn, hvis pågældende ikke var fyldt 65 år, medregnes i pensionsalderen.

Der henvises til § 1, nr. 3.

3. Afskedigelse af tjenestemænd ansat på åremål

Efter tjenestemandslovens § 30 kan tjenestemænd ansat på åremål kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskeden er begrundet i helbreds-mæssige årsager, i disciplinære forhold m.v. eller i opnåelse af den pligtige afgangsalder. Derimod kan tjenestemænd ansat på åremål ikke afskediges efter den almindelige regel om diskretionær afskedigelse, der gælder for varigt ansatte tjenestemænd, f.eks. på grund af nedlæggelse af stillingen, uegnethed eller samarbejds-vanskeligheder.

Det fremgår af forarbejderne, at Tjenestemandskommissionen af 1965 ikke fandt det rimeligt at lade reglen om diskretionær afskedigelsesret finde anvendelse på åremålsansatte, jf. Folketingstidende 1968-69, Tillæg A, spalte 3905.

Der har imidlertid i tidens løb vist sig behov for at kunne afskedige åremålsansatte tjenestemænd af samme grunde som varigt ansatte tjenestemænd. For eksempel kan der vise sig behov for at nedlægge stillingen, og også åremålsansatte kan vise sig at være - eller blive - uegnede til at varetage stillingen, og der kan opstå samarbejds-vanskeligheder i løbet af ansættelsesperioden.

Denne udvikling skal navnlig ses på baggrund af, at åremålsansættelse efter gennemførelsen af den nye åremålslov i 1986 er blevet anvendt i betydeligt større omfang end tidligere.

På det kommunale område har man indført særlige regler om uansøgt afsked af åremålsansatte. Åremålsansatte kan afskediges uansøgt på grund af sygdom eller tjenesteforseelse. Inden for det første år efter tiltrædelsen af en åremålsstilling kan åremålsansatte også afskediges af andre årsager. Efter dette tidspunkt kan uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse fortsat foretages, men så skal vilkårene for afskedigelsen aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Behovet for at kunne afskedige åremålsansatte viser sig ikke nødvendigvis kun i det første år af ansættelsen. Det foreslås derfor, at åremålsansatte tjenestemænd i staten og folkekirken under hele åremålet omfattes af de almindelige regler om diskretionær afsked, der gælder for varigt ansatte tjenestemænd. Åremålsansættelsen ophører som hidtil automatisk ved åremålets udløb.

Den ansættelsesretlige og pensionsmæssige virkning af en afskedigelse i åremålsperioden varierer afhængig af, om den åremålsansatte tjenestemand har ret til genindtræden i varig ansættelse ved åremålets udløb eller ophør af anden - tjenestemanden utilregnelig - årsag, eller ikke. Derimod er det uden betydning, om den pågældende ved ansættelsen var varigt ansat som tjenestemand. Den stilling har pågældende fratrukket ved tiltrædelsen af åremålsstillingen.

En ved ansættelsen varigt ansat tjenestemand har dog krav på tilbagegangsstilling i henhold til åremålsloven, hvor andre tjenestemandsansatte på åremål alene har krav på tilbagegangsstilling, hvis det aftales i forbindelse med åremålsansættelsen.

Har den åremålsansatte krav på en tilbagegangsstilling, skal placeringen af den pågældende efter åremålets udløb eller ophør af anden utilregnelig årsag og