

Skat er ét

- told noget helt andet

Rådighedsløn: Faglighed er ikke ligegyldig for en afdelingsleder. Det har Retten i Sønderborg afgjort i en sag, hvor en afdelingsleder med skattebaggrund blev flyttet til en toldafdeling i forbindelse med, at hans afdeling blev lagt sammen med en anden. Derfor er han nu på vej væk fra SKAT - med tre års rådighedsløn.

"Jeg er ikke bitter - det er noget, man drikker!"

Jens Arne Kjestrup har snart sin sidste arbejdsdag som afdelingsleder i SKAT. Da han i 2008 mod sin vilje blev flyttet fra en skatteafdeling i Tønder til en toldafdeling i Padborg, valgte han at tage kampen op og stå fast på sine rettigheder i Tjenestemandsløven. Han måtte derfor en tur omkring Retten i Sønderborg og have en dom på, at han havde ret til at blive afskediget med tre års rådighedsløn. Fordi hans tidligere stilling som afdelingsleder i Tønder var blevet nedlagt - og den nye stilling, som SKAT tilbød ham på toldområdet i Padborg, ikke var passende.

"Jeg er glad for, at Tjenestemandsløvens regler om nedlæggelse af stilling og passende stilling stadig gælder", siger Jens, som nu har valgt at lade sig afskedige med rådighedsløn.

Han erkender, at havde han været ti år yngre, så havde han måske truffet et andet valg - og valgt at blive i SKAT og tage udfordringen op. Men dåbsattesten siger 56, og han valgte derfor at stoppe i SKAT. Den manglende faglighed på det arbejdsområde, han var blevet placeret på, var en væsentlig årsag.

"En afdelingsleder er jo nærmest at sammenligne med en værktøjer", siger Jens - og understreger, at det er nødvendigt, at fagligheden er i orden. Man ville jo heller ikke sætte en tømrer til at være værktøjer på et autoværksted - selvom vedkommende måske var en rigtig god leder.

"Men det er især godt, at dommen slår fast, at når der er nogle regler, så skal de også overholdes."

Flyttet under protest

Jens har en lang baggrund med skat i forskellige kommunale skatteforvaltninger. Senest inden etableringen af SKAT i 2005 var han skatteinspektør i Sundeved Kommune.

Da SKAT blev en realitet, kom Jens i første omgang til Sønderborg - og videre til Tønder den 1. januar 2007. Her blev han leder af en indsatsafdeling med primært skatteopgaver - og var en af de i alt 13 afdelingsledere ved skattecentret.

Problemet var bare, at der aldrig kom så mange medarbejdere til Tønder, som det var planen. Derfor lå det i kortene, at der var behov for at reducere antallet af afdelinger ved skattecentret.

Da man i oktober 2007 vidste, at der den 1. april 2008 ville blive en stilling ledig som leder for en af toldafdelingerne i Padborg, var budskabet fra direktionen i Syddanmark derfor, at den skulle besættes med én af afdelingslederne fra Tønder.

Man forsøgte først, om der var en afdelingsleder i Tønder, der frivilligt ville melde sig til jobbet i Padborg - men uden held.

Den 21. november 2007 blev Jens derfor indkaldt til en samtale med skattedirektør Steen de Place Hansen. Budskabet var, at det var Jens' afdeling, der skulle slås sammen med en anden indsatsafdeling - og Jens selv skulle til Padborg som afdelingsleder for "Told 2".

"Jeg fik at vide, at de mente, jeg var den, der var bedst til at håndtere ledelsen af afdelingen i Padborg", fortæller Jens - og tilføjer, at han på det faglige område var i samme båd som de 12 andre afdelingsledere i Tønder. Ingen af dem havde nemlig faglig erfaring med toldopgaver.

"Jeg sagde til Steen, at jeg nok var klar over, at der skulle ske reduktioner i antallet af afdelinger i Tønder - men at jeg aldrig havde forestillet mig, at jeg skulle flytte til helt andre opgaver, hvor jeg ikke havde kompetencer. Men beslutningen stod ikke til at ændre - selvom jeg kom med alle mine argumenter for, at det

*Jens Arne Kjestrup er glad for,
at dommen slår fast,
at Tjenestemandslovens
regler om rådighedsløn
stadig gælder.*

var en forkert beslutning.”

Jens tog derfor imod den nye stilling under protest - og gjorde samtidig Steen de Place Hansen opmærksom på, at han ville kontakte Dansk Told & Skatteforbund for at få vurderet, om der dels var tale om en stillingsnedlæggelse. Dels om den stilling, han var blevet tilbudt i Padborg, var passende ud fra de kompetencer, han havde.

“Steens svar var, at det var jeg naturligvis berettiget til”, siger Jens - og tilføjer, at han også foreslog Steen, at SKAT godkendte stillingen ved Skattecenter Tønder som nedlagt og derfor gav ham tre års rådighedsløn. Det forslag ønskede direktøren dog ikke at gå videre til direktionen i Syddanmark med.

Opbakning fra fagforening

Jens kontaktede derfor Dansk Told & Skatteforbunds sekretariat - og efter drøftelser med Chefkredsen, politisk behandling i hovedbestyrelsen samt en vurdering hos forbundets advokat var budskabet, at Jens umiddelbart så ud til at have en god sag, som Dansk Told & Skatteforbund gerne ville køre for ham.

“Jeg var glad for, at nogen ville bakke mig op i min sag - at jeg var i fagforening, hvor jeg kunne snakke med en kompetent på området.”

Jens tog en tur til forbundets sekretariat i København, hvor der blev arrangeret et møde med advokat Peter Breum.

“Det var en god snak - og jeg havde fornemmelsen af, at advokaten blev mere og mere varm på sagen”, fortæller Jens - som tilføjer, at vurderingen jo også kunne være endt ud med, at det ikke kunne bære en sag ved retten.

Beslutningen om at køre en sag ændrede dog ikke ved, at Jens skulle flytte til Padborg.

“Jeg er svær at ryste. Jeg er ikke bange for at møde nye mennesker, snakke med andre og prøve noget nyt. Men jeg blev meget skuffet og ked af det, da jeg skulle flyttes til en told-



Foto: Johnny Anthon Wichmann

“

*Ledelse er én ting –
men når man har det
faglige ansvar,
er det rart at vide
noget om området.*

”

*Jens Arne Kjestrup pakker nu
snart sine ting sammen hos
SKAT. 1. marts går han
på rådighedsløn.*

afdeling”, siger Jens - og tilføjer, at han altid havde arbejdet med skat, ligning og revision.

At han skulle til at lede medarbejdere på et område, hvor han ikke selv havde nogen faglig ballast, var han bestemt ikke stolt over.

Det var ikke den ledelsesmæssige opgave i Padborg, Jens var bange for - men hvordan han fagligt skulle kunne spare med medarbejderne og holde dem fagligt opdateret, bekymrede ham. Ganske vist fik han at vide, at der var specialister på toldområdet i afdelingen, som han kunne støtte sig på - men alligevel var det ikke det samme, som når han selv havde fingeren på den faglige puls.

“Ledelse er én ting - men når man har det faglige ansvar, er det rart at vide noget om området”, understreger Jens.

Manglende fagligheden

Ilddåben på det nye arbejdsområde var et toldledermøde i januar 2008.

“Jeg fattede ikke en brik”, indrømmer Jens blankt - og fortsætter:

“Jeg har også følt, at Karsten Hansen og Ole Sørensen - skattedirektør og fagchef på området - måske godt kunne have taget lidt mere hensyn til min baggrund. Det var som om, de forventede, at jeg skulle yde en masse på det faglige område - selvom jeg ikke havde baggrunden.”

En af opgaverne i Jens' nye afdeling var fysisk varekontrol på baggrund af risikovurdering.

“Jeg kendte ikke en dyt til de ting - men det mente de bare, jeg skulle finde ud af”, fortæller han.

Egentlig var det tanken, at Jens skulle have noget “sidemandsoplæring” fra den tidligere leder af afdelingen i en periode, hvor de skulle lappe over hinanden. Men den tid gik hurtigt - og selv at skulle “læse op” på et fagligt område, man ikke havde spor erfaring med, var noget af en udfordring.

“Men jeg har da forsøgt at passe mit arbejde efter bedste evne. Jeg synes da personligt, at det er gået fornuftigt - men der er måske nogle opgaver, vi ikke har løst, fordi min faglige indsigt ikke har været god nok”, siger Jens - som til gengæld har pæne ord om sine medarbejdere i Padborg og Esbjerg.

“Medarbejderne har gjort det på en god måde - både over for mig og på det faglige område”, understreger Jens - men tilføjer, at han da godt har kunnet mærke ind i mellem, at de var lidt utilfredse med, at han ikke kunne yde dem den faglige sparring, som de var vant til fra deres tidligere afdelingsleder.

“Der har måske været en fem-seks situationer, hvor jeg ikke har kunnet træffe den rigtige afgørelse, fordi mine faglige kvalifikationer ikke var til stede. Og det er da klart, at medarbejdere med mange års erfaring på toldområdet, ikke kunne respektere mig for min faglighed på området.”

Jens understreger dog, at han rent faktisk har været glad for at være i Padborg - ikke mindst det sidste års tid, hvor hans afdeling var placeret i den landsdækkende toldsøjle.

“Både Orla Riishede og Ole Morsing (skattedirektør og viceskattedirektør, Red.) har vist, at de forstår brugen af værdibaseret ledelse i forbindelse med min situation - at jeg ikke selv havde valgt den samt retssagen”, siger Jens.

Ikke finde sig i alt

Sagen kom til at køre ved Retten i Sønderborg



Foto: Johnny Arntsen Wichmann

- og kom til at tage tid, som den slags ofte gør.

“Jeg var meget glad for, da sagen kom for retten. Det var mit indtryk, at både Jan Nørner og advokaten virkelig havde lavet et kompetent stykke arbejde - og at det var meget medvirkende til, at vi vandt sagen”, siger Jens.

Da retsmødet var slut, var ventetiden på dommen næsten det værste.

“De fire uger var lidt uudholdelige. Man vidste ikke, om man var købt eller solgt”, siger Jens - og tilføjer, at det hele tiden er et pres, når man har en retssag kørende mod sin arbejdsgiver. Han oplevede dog, at hans medarbejdere støttede ham i, at han skulle prøve sagen ved retten. Begrundet i, at de savnede den faglige opbakning og sparring, som de synes er utrolig vigtig i relation til løsningen af de daglige opgaver.

“Også i relation til at gå ind og sige, at der er nogle lovregler og spilleregler, som skal overholdes. At vi ikke vil finde os i alt”, understreger Jens.

Han var derfor glad, da dommen kom - og den gav ham ret i begge påstande: Både at hans stilling var nedlagt - og at jobbet i Padborg med told ikke var en passende stilling for ham, fordi han ikke havde den faglige baggrund på området. Endnu mere glad var han, da dommen efter et par uger stod ved magt, fordi SKAT besluttede *ikke* at anke.

“Moralen er, at kompetencer ikke er ligegyldige”, siger Jens - og understreger, at den opbakning, han undervejs fik fra sin familie og fra Dansk Told & Skatteforbund, har betydet utroligt meget.

“Derhjemme snakkede vi jo om det hver dag”, siger han - og fortæller, at hans kone også er ansat i SKAT og derfor heldigvis kunne støtte ham undervejs.

“Og for første gang i mit liv havde jeg brug for min fagforening.”

Hvad tiden skal gå med, når han fra 1. marts 2010 er på rådighedsløn?

Ja, der er nok at give sig til. Motorcyklen skal passes. Han kan godt lide at fiske. Har et hus og sommerhus ned til Aabenraa Fjord og en feriebolig i Tyrkiet.

“Så nu vil jeg til at arbejde 37 timer om ugen med reovering af hus og sommerhus, pasning af mine to børnebørn, save træ til brændeovnen og passe haven på de 2100 kvadratmeter - for så at holde fri i weekenden”, griner Jens Arne Kjestrup - og tilføjer, at går det helt galt med at få tiden til at gå, kan han jo altid falde tilbage på jobbet som revisor. Fagligheden på skatteområdet har han nemlig i behold.

Fagligt ansvar kræver faglighed

Sager: Dansk Told & Skatteforbund valgte at prøve Jens Arne Kjestrups sag ved retten. Den var både principiel og blev vurderet som en “vindersag” af forbundets advokat.

Det er ikke første gang, Dansk Told & Skatteforbund prøver en sag om rådighedsløn ved domstolene - men det er første gang, at det lykkedes at vinde sagen. Afgørende for retten til rådighedsløn er, at den stilling, man får tilbudt som tjenestemand, ikke er passende og, at den hidtidige stilling anses for nedlagt. Især når det gælder spørgsmålet om “passende stilling” har det været tendensen, at tjenestemænd skal tåle mere og mere - og i dag er det i praksis næsten kun tjenestemænd i chefstillinger, der kan få rådighedsløn, fordi stillingen ikke er passende.

“Men i Jens Arne Kjestrups sag gav retten os ret i begge påstande - både at stillingen ikke var passende og at den hidtidige stilling var nedlagt”, siger faglig sekretær i Dansk Told & Skatteforbund Jan Nørner. Som faglig sekretær på chefområdet var Jan den, der fik henvendelsen fra Jens - og som tog sagen videre til vurdering hos forbundets advokat.

“Om der skal køres en rådighedslønssag er altid en konkret vurdering på baggrund af det pågældende medlems situation - og i sidste ende naturligvis en politisk beslutning i forbundets hovedbestyrelse”, understreger Jan.

At få ført en retssag er derfor ikke en “ret” det enkelte medlem ubetinget har. Det afgøres ud fra sagens karakter, og her bliver der naturligvis lagt vægt på, om sagen er særlig principiel eller bliver vurderet som en “vindersag” af forbundets advokat og i hovedbestyrelsen.

Klar dom

Ikke nok med at Retten i Sønderborg vurderede, at den stilling Jens havde haft i Tønder var nedlagt. Retten lagde også vægt på, at en afdelingsleder har det faglige ansvar for for afdelingen - herunder ansvaret for planlægningen af medarbejdernes faglige udvikling. Skal en afdelingsleder kunne varetage disse opgaver på en tilfredsstillende måde, må det kræve et vist fagligt niveau inden for området. At flytte Jens, som havde en “ren” skattebaggrund til en “ren” toldafdeling, var derfor ikke en passende stilling for ham.

“En af præmisserne er, at Jens har optjent nogle faglige kompetencer, og dem skal man også kunne bruge i sit job”, understreger Jan.

At Kammeradvokaten under sagen slog på, at en afdelingsleder ikke behøver at være faglig, var Retten derfor ikke enig i.

“Det handler også om at kunne vurdere medarbejdernes kompetencer - for eksempel i forbindelse med løn- og MUS-samtalerne”, understreger Jan Nørner - som er glad for den klare dom ved Retten i Sønderborg, der kom ud af sagen. En dom, som SKAT da heller ikke valgte at anke til Landsretten.

ole