

KRISTIINA TAMM

*Valelik*  
MADU  
VÕI  
*vihmauss?*

MÜÜGITÖÖTAJA  
LÄBIELAMISED  
ÄRIMAAILMAS

VALELIK MADU  
VÖI  
VIHMAUSS

KRISTIINA TAMM

VALELIK MADU  
VÕI  
VIHMAUSS

TALLINN

2019

Väljaandja

© Kristiina Tamm

Keeletoimetaja

Anu Rooseniit | Keeletoimetus OÜ

Kujundaja

Küllli Tammes | Artwörker OÜ

Kaanel kasutatud David Clode fotot | Unsplash

Tagakaane foto Susan Õuemets

Trükis

ISBN 978-9949-01-549-8 (köites)

Elektroniline väljaanne

ISBN 978-9949-01-550-4 (pdf)

Tallinn 2019

## PROLOOG

Antud raamatut ajendas kirjutama töö- ja elukogemus ning läbielatud tõsielujuhtumid, mis on seotud palgatööga. Mõned sündmused kuuluvad pigem ulme valdkonda kui reaalsusesse, aga nendest räägin hiljem raamatu erinevates peatükkides.

Selles teoses toon välja erinevad Eesti Vabariigis olevad riiklikud institutsioonid, et suunata lugeja nende veebilehtedele, kust on võimalik põhjalikumat infot saada. Näiteks statistilisi andmeid saab vaadata Statistikaameti kodulehelt, isikuandmete töötlemise ja avaldamise kohta saab uurida lisaks Andmekaitse Inspeksiooni veebilehelt jne.

Põimin raamatu sisu kokku kogemusega tööturul ja viitan olulistele seadustele, mida tuleks silmas pidada, antud kontekstist lähtuvalt. Eestis on väga palju vastuolulisi seaduseparagrahve, mida päriselus on raske rakendada või mis sageli ei toimi. Rääkida ja arutleda võib mitmetel teemadel, kuid mina jutustan ja viitan konkreetsetele sündmustele ja dokumentidele.

Raamat on üles ehitatud juhtumipõhiselt ja seda pole tarvis lugeda nagu juturaamatut. Peamiselt keskendun tööotsija aitamisele tööturul. Toon välja psühholoogilised mõjutegurid, mis lähtuvad töökeskkonnast ja sellest, mis mõju see eraelule avaldab.

Nii era- kui ka juriidilisi isikuid ärritab ja ka hirmutab nende kohta kajastatav ja leitav delikaatne info, mis on kolmandatele osapooltele kättesaadav. Meil on olemas infoportaalid, kust on võimalik saada iga

üksikisiku kohta väga detailset infot ja nendes portaalides avaldatakse ka kõikide Eesti inimeste kohta reiting, mis ütleb, kui maksevõimeline iga isik on. Inimesed soovivad teada, kas nende isikuvabadused on ikka Eesti riigis kaitstud? Kas tundlik info on avalikkuse pilgu eest varjul? Kes eraelulisi andmeid töötlevad ja kui usaldusväärsed need isikud on?

Leidsin Andmekaitse Inspeksiooni kodulehelt teatise, kus on kirjas, et tööandja ei või kontrollida töötaja joobeseisundit, sest joobeseisund on tervise seisund ja kuulub delikaatsete isikuandmete hulka ja selle kontrollimine töölepingu täitmiseks on keelatud. Ka politsei kutsumisest ei pruugi abi olla, kui isik ei ohusta ennast ega teisi. Ilmsete joobeilmingute korral on tööandjal seadusest tulenev kohustus töötaja töölt eemaldada ning seega ka õigus selleks vajalikus ulatuses isikuandmeid töödelda. Samas joobeseisundi kontrolli täpsema korra selliste olukordade tarvis peaks tööandja sätestama töökorralduse reeglites. Joobeilminguteta võib joobeseisundit kontrollida juhul, kui mõni eriseadus nii ette näeb või kui töötaja annab selleks kirjaliku nõusoleku. Töölepinguseaduse § 56 ütleb, et tööandja kõrvaldab alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes töötaja selleks päevaks (vahetuseks) töölt. Tööandja on kohustatud töölt kõrvaldama ka alkoholi, narkootiliste või toksiliste ainete või arstimate jääknähtudega, samuti arstimate mõju all oleva töötaja, kui töö nõuab erilist täpsust, on seotud suurema ohu allika valdamisega või selle vahetus läheduses töötamisega. Samuti on tööandja kohustatud käesolevas lõikes mainitud juhtudel töötajat tööle mitte lubama. Niisugune tööle mittelubamine on võrdsustatud töölt kõrvaldamisega. Mina loen sellest välja, et alkoholi joomine on delikaatne toiming, mille puhul võib töötaja töölt kõrvaldada siis, kui ta on „purupurjus“ ja muutub ohtlikuks. Niisama kontrollida ei või.

Just niisugused seadusest tulenevad erisused on aktiveerinud minu aju, mis otsustas sellised juhtumid raamatusse kirja panna. Võib-olla on mõnele see abiks elus ja ka töökeskkonnas toimetulemi-



seks. Esimeses peatükis räägin sellest, kuidas mind ühest Eesti suurimast krediidibüroost vallandati ja mis alustel. Kuidas ma selle Töövaidluskomisjonis vaidlustasin ning millised mured tekivad, kui see juhtub ootamatult. Milline on Eesti Vabariigi seadusandlus ja mida tuleb teha, et tööturul ellu jääda.

Selle raamatu pühendan ma oma lastele, töökatele lapsevanematele ja inimestele, kes soovivad praktilist infot tööturul toimuva kohta. Iga juhtum raamatus on ainulaadne ja selliseid olukordi kooliõpingis üldjuhul ei arutata. Seega sobib raamat lugemiseks ka õppivatele noortele inimestele, kellele luuakse vahetevahel õpingutega illusioone.

Vähemalt minu õpetajad on pidevalt andnud mõista, et need, kes kooliõpingis on väga tublid ja hoolsad, saavad tööturul alati hakkama. Eestis on väga palju keskharidusega ettevõtjaid, tippjuhte ja töötajaid. Erialane diplom ei garanteeri inimesele tööga rahulolu ega kõrget palga. Suurt rolli mängivad ärimaailmas tutvused, isiksuseomadused, meeskonnatöö ja sulandumine konkreetse „mesilasperre“. Minul on olnud vaid üks kõrgharidusega otsene juht ja ma olen töötanud paljudes firmades ja mitmeid aastaid. Ja need juhid on tuntud tippjuhid, kellest ei oskaks iialgi arvata, et neil on madal haridusaste.

Olen lõpetanud Eesti ühes suurimas kutsekoolis müügiassistendi eriala ja kõrgkoolis ärijuhtimise eriala. Oman ka eluaegset kutsetunnistust, mille on mulle välja andnud Eesti Kaupmeeste Liit. Koolides ei ole loenguid selle kohta, kuidas hakkama saada siis, kui sind vallandatakse, ja kuidas käituda näiteks Töövaidluskomisjoni istungil. Samuti annan ülevaate enda emotsioonidest ja sellest, kuidas nendega toime tulid. Palju räägitakse tööstressist ja läbipõlemisest, kuid vähe sellest, milline on selle mõju kaaskannatajatele, kelleks on peamiselt pereliikmed, sõbrad, lapsed, töökaaslased ja muidu kallid inimesed.

Raamatusse panen kirja näpunäited, mida anti mulle Eesti Töötukassas CV kirjutamise kohta ja milliseid töövahendusportaale kasutan tööotsingutel.



Kirjeldan erinevates peatükkides, mida tähendab töökiusamine ning kuidas esmaseid ohumärke ära tunda. Praegusel ajal kogevad juba väga paljud n-ö noored täiskasvanud läbipõlemissündroomi ja kirjeldan seda detailselt tundeküllase fantaasiamaailmas viibimisega.

Kõik ettevõtted, keda siin raamatus mainin, eksiteerivad ka päriselt. Nendes firmades töötavate isikute kaitseks ma ettevõtete õigeid nimesid ei nimeta, vaid kasutan väljamõeldud nimesid. Usun siiralt, et kõigil on õigus privaatsusele ja iial ei tea, mil inimene muutub ja oma tegusid kahetseb, sest ka mina olen teistele ilmselt liiga teinud, kui äriiline koostöö lõppeb negatiivsete tunnetega.

Pean ennast tavaliseks Eesti koolides õppinud tööinimeseks, kellel on lapsed, oma kodu ja abikaasa, mis tähendab omakorda vastutust surmani. Läbi elu kihutades ja töötades olen tundnud rõõmu, kurbust, armastust, viha, ängistust, lootust, hingevalu, leinamist, kaotusvalu, armukadedust, kadedust, õnnestumisi ja väsimust.

Kõige rohkem olen aga tundnud väsimust ja unepuudust. Seda on kõige enam tarvis olnud ja sellest on ka enamus probleemid alguse saanud. Ületöötamine ja magamatus on esimesed märgid, mil inimene peab aja maha võtma ja puhkama, aga selleks ei ole ju kunagi aega.

Kui mul sündis esimene laps, seisin öösel kell kolm Tartu kodu magamistoas, tita süles ja vaikselt teda kussutades ütlesin talle ja ka endale salamisi oma mõtetes: „Kui suureks saad, siis tappa saad.“ Nii-moodi lohutasin ennas sellega, et magamata ööd saavad kunagi ka läbi.

Mulle meeldib väga Piiblist Õpetussõnad 24:10, mis ütleb: „Kui raskel ajal meelt heidad, on su jõud kasin.“



# I. VALLANDAMINE

## SUUREST RAHVUSVAHELISEST KREDIIDIBÜROOST

Vallandamine ehk töölepingu erakorraline ülesütlemine on ääretult ebameeldiv ja seda juhtub inimesega tööelu vältel siiski väga harva. Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui sai teada asjaoludest või pidi teada saama. Töölepingu ülesütlemine etteteatamistähtaega järgimata on õigustatud üksnes siis, kui asjaolusid hinnates on selleks mõjuv põhjus. Mõjuv on põhjus siis, kui selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni. Kui tööandja teatab töölepingu lõppemisest ette vähem, peab ta töötajale maksma hüvitist. Hüvitise suurus on töötaja keskmine tööpäevatasu iga vähem etteteatatud tööpäeva eest.

Müügiorganisatsioonides ähvardatakse töötajaid vallandamisega pidevalt. Müügitöötaja, kelle müügitulemused langevad, saavad tunda tööandja tegelikku palet. Kõigepealt tehakse hoiatus ja seejärel otsitakse põhjus müügitöötaja vallandamiseks. Olen kohanud ka sellist strateegiat, kus tööandja suunab kehvema müügiinimese teisele tööle. Sama tehakse tipust ehk kuumast grupist kukkunud töölisega, teatades, et tema panust ärikasumisse hinnatakse kõrgelt ja soovitakse näha teda veel kõrgemal *levelil*. Tegelikuses tähendab see administratiivsele tööle üle viimist. See on tavapraktika, kuidas müügispetsialiste ja müügijuhte n-ö motiveerida, et tulemused paraneksid. Rahaahnus võtab ettevõtjatelt silmanägemise ja loogilise mõtlemise. Arvatakse,

et „värske veri“ ehk uus töötaja, teeb tööd paremini ja innukamalt kui vana. Lõpuks on sellised tööandjad ikkagi lõhkise küna ees. Sealt, kus midagi võtta ei ole, sealt ei pitsita ka „kullanaine müügis“ sentigi välja. Kui turu-uuringuid firmades ei tehta ja turupotentsiaali arvesse ei võeta, siis ei tea keegi, mis on reaalne olukord ja millised võiksid potentsiaalsed tulemused olla. Nõuda oskab igäüks, selles ei kahtle keegi.

Igatahes juhtus minuga keset kõige aktiivsemat müügihooaega selline lugu, et pidin asjad kokku pakkima ja töölt lahkuma. Sain kinga. Vastu tahtmist läksin ja pean lugejale tunnistama, et peale seda ei valanud ma ainsatki pisarat.

## I.I. VALLANDAMISE OTSUS

Vallandamise otsus tuli mulle ootamatult ja lugeja informeerimiseks lisasin selle siia raamatusse muutmata kujul. Nimetagem seda ettevõtet **Suureks Krediidibürooks**. See ettevõtte on Eestis väga tuntud ja mainekas. Ma poleks kandideerimisel iial arvanud, et töösuhe võiks lõppeda sellistel alustel. Eestis on vähe äriettevõtteid, kes seda firmat ei teaks või selle firma teenuseid mingil ajaperioodil tellinud poleks. Sattusin sellesse ettevõttesse konkurendi juurest, kui vahetasin elukohta. Siinsed inimesed tundsid mind nimepidi ja ka minu endist tööandjat. Igapäevaselt käiski kemplemine vana tööandja klientide püüdmisel, sest turg on täpselt sama. Müügitööd on ennegi võrreldud kalastamisega. Isegi äri lahendused olid tööle asudes väga sarnased sellega, mida varem müüsin. Ajalehed kirjutavad majandusuudiste all pidevalt taustakontrolliga tegelevatest äriportaalidest ja nende mõjust ettevõtte mainele. Minule anti siin lausa hüüdnimi **Proua Äriportaal** ja ülesütlemise avaldus on siin:

## **Töölepingu erakorralise ülesütleamise avaldus**

Tallinnas, 15. augustil 2019

Käesolevaga teatame, et ütleme Sinuga 16. juulil 2018 sõlmitud töölepingu nr 137 erakorraliselt üles alates 16. augustist 2019 töölepingu seaduse (TLS) § 88 lõike 1 punktis 5 mainitud alusel.

TLS § 88 lg 1 p 5 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, milega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu.

Sinu viimane tööpäev **ASis SUUR KREDIIDIBÜROO EESTI** (edaspidi **Suur Krediidibüroo**) on 15. august 2019. Sinu töölepingu erakorraline ülesütlemine on ajendatud järgnevast:

06.08.2019 korraldas **Suur Krediidibüroo** klienditeeninduse parendamise eesmärgil kliendiküsitluse aktiivmüügi ja võtmekliendihaldurite klientidele. Kliendiküsitlusega soovis **Suur Krediidibüroo** saada ettevõtete tagasisidet **Suure Krediidibüroo** müügispetsialistide ja kliendihalduritega toimunud kohtumise sisu ning teeninduskogemuse kohta.

Küsitluse tagajärjel selgus, et sa ei ole **Suure Krediidibüroo** esindajana kohtunud Firma 1 OÜ-ga, kuigi oled **Suure Krediidibüroo** kliendiandmebaasis (ERP) märkinud, et eelnimetatud kliendiga toimus kohtumine 18.01.2019.

Eeltoodust infost ajendatuna, arvestades asjaolu, et kliendikohtumiste arv mõjutab müügispetsialisti töötasu suurust, saatis müügijuht Sinu

vahetu juhina 08.08.2019 Sulle e-kirjaga valikuliselt nimekirja 13-st ettevõttest, millega seoses olid erinevatel aegadel teinud ERPis ettekande, et oled nende ettevõtete kui potentsiaalsete klientidega kohtunud.

Müügijuht palus sul need 13 ettevõtet üle vaadata ja näidata ära need ettevõtted, kellega kohtumine tegelikkuses reaalselt aset leidis.

09.08.2019 teavitasi müügijuhti e-kirja teel “Sellest nimekirjast on kohtumised olnud Firma 2 OÜ ja Firma 3 OÜ. Teistele on saadetud e-mail, menüüist on peale läinud visiit”.

Seega, tunnistasid ise, et nimekirjas olevast 13-st ettevõttest oled reaalselt kohtunud 2 ettevõttega, ülejäänud 11 ettevõttega füüsilist kohtumist pole toimunud.

Töölepingu ja selle lisaks oleva ametijuhendi kohaselt on Sinu kui müügispetsialisti põhilisteks tööülesanneteks: müüa **Suure Krediidibüroo** olemasolevatele klientidele ja uutele klientidele nõuandlikult teenuseid ja tooteid; täita isiklikku müügieelarvet; osaleda uute lahenduste väljatöötamisel ja klientidele tutvustamisel.

Sina kui müügispetsialist tead väga hästi, et füüsilised kohtumised potentsiaalsete ja olemasolevate klientidega on **Suure Krediidibüroo** jaoks väga olulised, kuna aitavad luua häid kontakte ja head sidet kliendiga ning suurendavad müügi toimumise tõenäosust. Vastavalt ametijuhendile hinnatakse müügispetsialisti tööd järgmiste tulemuste põhjal:

kuu müügieesmärkide isiklik täitmine; päevaste, nädalaste müügi-tegevuste täitmine (kõned, kohtumised, müüdüd toodete arv); müügi-programmi õigete ja vajalike andmete sisestamise aktiivsus ning järjepidevus).

Töölepingus kokkulepitud töökohustustega seoses on müügispetsialistile seatud igakuised eesmärgid. Igakuiste eesmärkide täitmise eest arvestatakse müügispetsialistile igakuist lisatasu ehk boonustasu. Üheks

igakuiseks lisatasu arvutamise aluseks on boonussüsteemis märgitud igakuiste kliendikohtumiste arv ehk kui töötajal on kalendrikuus olnud boonussüsteemis nimetatud arv kliendikohtumisi, on tal õigus saada lisatasu.

Kliendikohtumiste nagu ka muu kliendisuhtluse registreerimise kliendiandmebaasis (ERP) kuulub müügispetsialisti igapäevaste tööülesannete hulka. ERPis tuleb jooksvalt teha sissekandeid iga kliendiga seoses nii kliendiga peetud telefonikõnede, kliendile saadetud e-kirjade, füüsiliste kohtumiste kui ka klienti puudutava muu olulise info kohta. Seega, müügispetsialistina peaksid kõnealust töökeskkonda selle igapäevase kasutajana väga hästi teadma ja tundma.

09.08.2019 e-kirjas müügijuhile kirjutad: „... Teistele on saadetud e-mail, menüüst on peale läinud visiit. Sisust on see ka näha. Reaalsed kohtumised paneme alati tahvli peale. Iga kuu on näha iga inimese kohta, kui palju reaalseid kohtumisi on toimunud. Kui arvutis jääb filter peale, mis siis saab“.

ERP igapäevase kasutajana tead väga hästi, et kliendisuhtluse kohta iga uue kirjelduse lisamisel ERP-is näitab programm uue akna avamisel igakordselt automaatselt suhtluse tüübina „Telefon“. Selleks, et märkida suhtluse tüübiks „Visiit“ ehk kohtumine, tuleb menüü avada, valida seal spetsiaalselt pealkiri „Visiit“ ning sellel hiirega klõpsata – selline tegevus saab meie hinnangul toimuda üksnes teadlikult ja tahtlikult ning kindlasti mitte kogemata 13-st ettevõttest 11 ettevõttega seoses. Väide, et „menüüst on peale läinud visiit“, ei ole seega põhjendatud.

Mis puutub suhtluse kirjelduse sisse, siis kliendikohtumiste eest ettenähtud lisatasu arvutamisel lähtutakse üksnes ERPis „Visiidina“ märgitud suhtluste arvust, sisu antud juhul ei ole oluline.

Vastavast asjaolust on müügispetsialistid ka teavitatud. Niisamuti teavad kõik müügispetsialistid, et müügitiimi poolt kasutatavas kon-



toriruumis olevale seinatahvlile märgitud info, sh info kliendikohtumiste kohta, on üksnes informatiivse sisuga ja ei oma mitte mingisugust rolli igakuiste kokkuvõtete, sh boonustasu arvutamise aluseks olevate kokkuvõtete tegemisel.

Märkimist väärt on fakt, et oled ettevõtte sisekasutajana **Suur Krediidibüroo Eesti** paketi\_Xl all näidanud visiidina enda isikliku kohtumise Tööinspeksiooniga 16.07.2019, teades, et visiidina kuuluvad näitamisele üksnes **Suure Krediidibüroo** olemasolevate või uute klientidega näost näkku kohtumised.

Eeltoodule tuginedes on **Suur Krediidibüroo** hinnanud ja asunud seisukohale, et Sinu poolt ERPis tegelikult toimunud kliendikohtumistena märgitud visiidid, millega seoses oled ise hiljem tunnistanud, et kohtumised reaalselt ei toimunudki, on Sinu poolt teadlikult sisestatud eesmärgil, et näidata kliendikohtumiste arvu suuremana kui see tegelikult oli. Sellise teo tulemusena on **Suur Krediidibüroo** maksnud Sulle alusetult lisatasu 2019. a aprilli eest brutosummas 2.36 € ja 2019. a juuni eest summas 2.15 €. Tähelepanuväärne on, et juunis 2019 oled märkinud ERPis reaalselt toimunud kliendikohtumisena kohtumise koguni 5(!) ettevõttega – tegelikult neid kohtumisi ei toimunud.

**Suur Krediidibüroo Eesti** hinnangul on Sinu õigusvastase käitumise näol selgelt tegemist teoga, millega oled põhjustanud **Suure Krediidibüroo Eesti** kui tööandja usalduse kaotuse enda vastu. **Suure Krediidibüroo** hinnangul oled sellise teo toime pannud eesmärgiga näidata paremaid igakuisel tulemusi oma töökohustuste täitmisel, sh selliseid tulemusi, mis mõjutavad Sinu töötasu suurust. **Suur Krediidibüroo** ei hinda sellise teo tulemusena talle tekkinud kahju, mitte Sulle alusetult välja makstud töötasuna, vaid ka võimaliku saamata jäänud tuluna põhjusel, et tegelikke kliendikohtumisi ei toimunud. Nagu eespool öeldud, on kohtumised üheks väga oluliseks müügiinstrumendiks, mis aitavad müügitehingu sõlmimisele kaasa rohkem kui telefonimüük.

**Suur Krediidibüroo Eestil** ei ole võimalik usaldada sellist töötajat, kes petab tööandjat seoses töökohustuste täitmise tegelike tulemustega. **Suur Krediidibüroo** tööandjana arvestab ka seda, et Sa ei ole avaldanud kahetsust ega vabandanud oma teo toimepanemise osas, vaid vastupidi, oled üritanud oma käitumist näidata korrektse ja seaduspärasena. Selline käitumisviis näitab, et Sinu näol ei ole tegemist moraalse isikuga, mistõttu **Suur Krediidibüroo** ei pea võimalikuks jätkata Sinuga töösuhet. **Suur Krediidibüroo** osutab teenust klientidele (krediidiandjad ja -vahendajad, riigisektori asutused ja kõik teised kliendid), kelle jaoks partneri usaldusväärsus on üks olulisemaid kriteeriume. Usalduse kandjaks on eeskätt ettevõtte töötajad. **Suur Krediidibüroo** ei saa võtta riske, et töösuhete jätkumisel ei jätkata Sa tööandja petmist, mistõttu töösuhete jätkamine Sinuga võib viia palju suurema kahju tekitamiseni. **Suurel Krediidibürool** tööandjana on tekkinud Sinu suhtes põhjendatud usaldamatus, mistõttu **Suur Krediidibüroo** on otsustanud töösuhete Sinuga koheselt lõpetada.

Juhime Sinu tähelepanu töölepingu punktile 6.5, mille kohaselt oled kohustatud hoidma saladuses **Suur Krediidibüroo** kui tööandja äri- ja tootmissaladust. Nimetatud kokkulepe kehtib tähtajatult pärast töölepingu lõppemist.

Lugupidamisega,

**Naine PUNASES**

Juhatuses liige

**AS SUUR KREDIIDIBÜROO EESTI**

Kinnitan, et olen töölepingu erakorralise  
ülesütlemise avalduse kätte saanud

Kristiina Tamm,

Ja ei ole nõus sellega.



Kuidas see nüüd juhtus? Nii hull süüdistus, et võtab sõnatuks. Käed hakkasid värisema ja aeg ning ruum, kadusid korraks reaalsusest. Vererõhk tõusis ja pea hakkas ringi käima. Vaatasin ümbritsevat nagu siil udus, kest otsib õiget rada. Mida perset, just hakkas kõik ülesmäge minema? Kõik tehingud olid pooleli ja pakkumised välja saadetud. Korraline puhkus pidi algama nädala pärast. Kas inimesed ei või siis rahulikult töötada ja eluga edasi minna? Aga EI. See Töövaidluskomisjonisse edastatud rahaline nõue oli selle otsuse taga. **Suur Krediidibüroo** personalijuht ei tahtnud üles tunnistada, et pettis mind tööle asudes sellega, et lubas maksta kõrgemat töötasu kui see, mis kirjalikult sai lepingusse märgitud. Kindlasti huvitab lugejat, mis sai edasi, kes viibisid vallandamise hetkel minuga samas ruumis ja kuidas ma reageerisin sellele.

Kõigepealt kutsuti mind ja müügijuhti koosolekute ruumi ja pakuti istet. Iste pakkujaks oli personali- ja tugiteenuste juht. Mina ja minu otsene ülemus istusime kõrvuti vastaslauas. Vaatasime üksteisele otsa ja mõtlesime, mis teema on, et niimoodi enne tööpäeva lõppu vaibale kutsuti. Personalijuht hakkas rääkima, et kuna viimasel ajal on olnud erinevaid ütlemissi ja ma olen ise ka tunnistanud, et kui ma oleksin teadnud, et siin nii vähe palka makstakse, siis oleksin kaupluses edasi töötanud. Vahetult enne sellesse firmasse tööle asumist töötasin ühes Eesti suuremas ehitusmaterjalidega kauplevas jaeketis, üldehituse osakonnas, kus palgatase on kõrgem kui teenindussektoris üldiselt. Töö on muidugi naisterahva jaoks füüsiliselt raskem ja seetõttu töökohavahetus kõne alla tuligi. Vastasin talle, et loomulikult, sest jutt oli tööle asumisel kõrgematest summadest, kui nad välja maksnud on. **Suure Krediidibüroo** personali- ja tugiteenuste juht ütles, et hetkel ei soovi firma minuga töösuhet jätkata ja andiski mulle selle töölepingu ülesütleamise avalduse paberikandjal kätte.

Lugesin kõva häälega ette vallandamise paragrahvi, mis ütleb, et „käesolevaga teatame, et ütleme Sinuga 16. juulil 2018 sõlmitud töö-





lepingu nr 137 erakorraliselt üles alates 16. augustist 2019 töölepingu seaduse (TLS) § 88 lõike 1 punktis 5 nimetatud alusel“. Kordasin paragrahvis kirjapandut veel kord kuuldavalt ja peale ettelugemist vaatasin mõlemale ruumis viibiljaile otsa ja küsisin: „Mis te teete nalja või? See ei saa võimalik olla. Ma ju ise andsin müügijuhile teada, et niisugune olukord on tekkinud, et panin arvutis e-mailile pealkirjaks visiit!“

Vaatasin oma juhile otsa, kes istus minu kõrval ja küsisin: „Oli ju nii?“ Tema vaatas mulle otsa ja kinnitas seda selgete sõnadega.

Siis läks **Suure Krediidibüroo** personalijuht närvi ja ütles ärritunult: „Sa tead väga hästi, et see ei ole vallandamise tegelik põhjus. Sa seal Töövaidluskomisjonis ju lausa valetasid!“

Mina seepeale ütlesin, et meil oli tema ja eelmise müügidirektoriga kokkulepe, et tulen tööle vaid siis, kui saan tuhat eurot puhtalt kätte ja küsisin tema käest otse: „Meil oli selline kokkulepe või mis?“

Tema, olles endas nii kindel, et on mulle ära teinud, vastas ülbelt: „Ja mis siis, kui oligi!“

Seejärel vaatas ta müügijuhile otsa ja käratas: „Sul on ka veel midagi öelda või?“ Temake ei öelnud midagi, kuid sain aru, et alles sellel hetkel ta mõistis, mis tegelikult toimunud on ja kellega ka edaspidi tegemist teha tuleb. Ja siinkohal ei pea ma silmas ennast. Ise mõtlesin endamisi, et loodan, et minu ülemus, keda ma nimetan endamisi **Väikeseks Poisiks** mõistab, mis ta edaspidi tegema peab, ja võtab sellest loost õppust. **Blondiinist Personalijuhti** vaadates mõistsin sekundiga, et sellel naisterahval on tekkinud karistamatuse tunne ja siiani on ta ilmselt oma tegudest puhtalt pääsenud. Ütlesin mõlemale, et annan selle töölepingu ülesütlemise avalduse kohtusse. Personalijuht nentis fakti, et see on minu õigus ja **Suur Krediidibüroo** on sellega ka arvestanud. Lahkusime ruumist ja läksin oma töölaua juurde ning andsin paari minuti jooksul üle tööandjale kuuluvad esemed. Visiitkaardid viskasin prügikasti.

Seda tunnet, mis ma tol hetkel tundsin, on raske kirjeldada. Lahkusin äriruumidest ja jõudsin liftini. Käed värisesid endiselt ja ruumitaju muutus imelikuks. Kuidagi seest õõnes ja veider oli sel hetkel olla. Soovisin vaid kiiresti sealt minema minna ja suitsu teha, kuigi ma pole juba aastaid suitsetaja olnud. Üks kolleegidest jooksis mulle järele ja soovis teada saada, mis juhtus.

Näitasin seda vallandamise otsust ja lubasin tal seda lugeda. Ta vaatas mulle puurivate silmadega otsa ja lausus: „Minule tehti ka paar päeva tagasi hoiatus, et kui ma ei hakka paremaid töötulemusi näitama, siis ei saa ma **Suures Krediidibüroos** edasi töötada.“ Samuti oli tal tekkinud müüginumbrite edastamisel tuhande euro suurune vahe. Tema puhul oli asi selles, et tegelik müügitulemus oli suurem kui kirja läks. Juhatuse liige **Naine PUNASES** oli sellest suure draama teinud. Nad ju ei taha selle pealt tagantjärele lisatasu maksta. Muidu peavad veel raamatupidamises muudatusi tegema. Lisatöö ja selgitustöö juhtkonnale.

Minul ei olnud mingit tahtmist temaga nendel teemadel pikemalt vestelda ja ütlesin, et lähen homme Töötukassasse ja teen avalduse töötuskindlustushüvitise saamiseks ja võtan end töötuna arvele. Lõpetasin selle vestluse ja istusin trammi peale, et koju minna. Kuna oli õhtupoolik, siis jõudsin koju vahetult enne õhtusöögi aega. Astusin koduuksest sisse ja vaatasin oma abikaasale otsa. Teate, mis ta tegi, kui ma talle pörnitsevalt otsa vaatasin? Ta tegi selle prillikandajate triki, et tõstis visuaalsed prillid keskmise sõrmega silmadele ja vaatas mulle ainiti otsa. Pean lugejale selgituseks ütleva, et minu mees ei kannu prille ja pole kunagi prillikandja olnud. Ma ei tea, miks ta selle žesti tegi? Olin täiesti veendunud, et ta teab midagi ja on asjaga kursis ja nüüd näitab mulle ka veel keskmist sõrme! Vihastusin ja solvusin samal ajal. Sellel hetkel otsustasin, et ei räägi vallandamisest mitte kellegi, ka mitte mehele, kellega olen kaheksateist aastat koos elanud. Vot nii. Punkt.



Õhtul enne magamaminekut läksin jalutama. Ostsin kaks pooleliitrist GIN Long Drinki ja miks mitte, ka paki AL Capone väikeseid kolmesentimeetri pikkuseid sigarette, et need joogi kõrvale ära tõmmata. Huvitava lõhna ja maitsega sigaretid olid. Ja nii see õhtu mööda veereski. Istusin Ida-Tallinna Keskhaigla kiirabi vastuvõtu kõrval olevasse parklasse, muruplatsi peale ja helistasin meeskollegile, et paar sõna juttu ajada. Teise kõne tegin nooremale õele, et lihtsalt küsida, kuidas tal läheb, sest temal olid läbirääkimised pooleli rõivapoodide ketiga, kus ta pidi kohe-kohe juhatajana tööle asumale. Millegipärast sisemine hääl muretses tema pärast. Töökohad, kus ma töötanud olen, eeldavad läbikäimist enamuse Eesti tööandjatega ja ka võlaportfellid, mida olen hallanud, on märkimisväärselt mahukad olnud. Mul on selles äris alati olnud nii sõpru kui ka vihavaenlasi.

Kui joogid joodud ja mõned sigaretid tõmmatud, jalutasin kodu poole. Käisin poest veel kord läbi ja ostsin mingist kahtlasest putkast rohuteemaisest vett. Sigaretipaketi jätsin sinnasamasse, väljas asuva laua peale vedelema, sest koju ma selle pakiga minna poleks saanud. Perekond oleks sellest šoki saanud.

## 1.2. EESTI TÖÖTUKASSAS KÄIMINE

Tänapäeval on Eesti Töötukassa prioriteedid kõrgemad kui sel ajal, kui mina tööturul tööotsingutega alustasin. Tol ajal oli Töötukassa peamine roll tööotsijate töötuna arvele võtmine ja neile töötutoetuse hüvitise määramine. Mõningaid koolitusi korraldati ka, kuid siiski vähesel määral. Praegusel ajal toimuvad väljaõppeprogrammid koostöös kutse- ja kõrgkoolidega. Lisaks on ümberõppimine ja suunamine karjäärinõustaja juurde igapäevane nähtus. Isegi psühholoogid on palgal, kes aitavad emotsionaalselt kurnatud tööotsijat. Minule pakuti peale vallandamist nõustamist ja selle maksab Töötukassa ise kinni. Maksimaalselt kümme külastust. Sellest ma esialgu loobusin.



Omal ajal ei olnud nii palju spetsialiste välja koolitatud selles valdkonnas. Töötutoetus on endiselt väike. Nii nagu muud riiklikud toetused. Eestit võrreldakse endiselt Soomega ja selles jääme ikka pika puuga maha. Positiivne murrang on tööhõive vahendamisel. Läbi e-töötukassa on võimalik ise koostada enda CV ja ka leida sobiv töö. Tööandjad saavad tasuta töökuulutusi sinna lisada ja seda nad ka teevad, sest läbi teiste eraettevõtete on see tasuline, mille eest tuleb maksta üpris suuri summasid; siia alla kuuluvad cv.ee, cvkeskus.ee jne. Kuid siiski tundub mulle subjektiivselt hinnates, et kõrgema kvalifikatsiooniga spetsialiste Eesti Töötukassa kaudu tööandjad endale ei otsi.

Õhtust sai hommik ja järgmine päev saabus. Mehele ütlesin, et mul algas nüüd puhkus ja peale tema tööleminemist käisin pesemas ja seadsin sammud Eesti Töötukassasse. Sisenedes registreerisin end vastuvõtulauas ja ootasin enda järjekorda. Samal ajal keerlesid peas igasugused mõtted. Viha, mis mind valdas, oli meeletu. Selline tunne oli, et lööksin kõik maha, kes tee peale ette satuvad. Oma peas korrutasin neid sõnu, mis töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses kirjas olid. Üha uuesti ja uuesti. Mõtlesin, et lõppu ei tulegi. Ja vihane olin ka enda peale. Mõtlesin, et mida kuradit ma sellisesse firmasse tööle ronisin? Sitaks on töökohti, kus võiksin töötada. Kurrradi debiilikud! Kas nad mõtlevad, et pääsevad sellest puhta nahaga? EI, ma ei jäta seda asja niisama. Ja siis kutsuski mind juba töövahenduskonsultant enda juurde ja katkestas sellega minu vihapunni mõttekäigu.

Mul oli näpus välja trükitud vallandamisotsus ja näitasin seda temale. Konsultant ütles, et seda pole tarvis, sest tal on arvutis kõik kirjas. Tegin töötuskindlustushüvitise avalduse ja ka töötuna arvelevõtmise avalduse. Töövahenduskonsultant vaatas arvutis andmed üle ja kordas neid kõva häälega, et saada minult kõikide andmete kohta kinnitust. Seejärel läksin koju ja tegin aeroobikatrenni, et alkohol ja suits lõplikult naha vahelt välja higistada. Ja minu karskusepäevad algasid taas. Olgu lugejale öeldud, et mulle meeldib pidada karskuse perioo-



de, mis võivad kesta kuni aasta. Ja muideks, kui te veel ei teadnud, siis eestlased on arvamusel, et kui inimene üldse alkoholi ei tarbi, siis ta:

- on endine alkohoolik, kes ei või pitsigi võtta, et mitte uuesti joomatsükklisse langeda
- on rase
- tarvitab ravimeid
- maks on läbi
- muutub vägivaldseks
- kaotab enesekontrolli
- on lihtsalt veidi nupust nikastunud

Igal ühel on oma arvamus, kuid minu üks naiskolleeg küsis Stockholmis suvepäevadel, mida ma selle suveniirist õllepudeliavajaga ka teen? Kas avan limpsipudelit sellega kodus või on plaanis ka kunagi midagi kangemat tarbida? Mõni on siiani arvamusel, et ma täiesti karsklane olen.

Igatahes otsustasin **Suure Krediidibüroo** kohtusse anda. Vaatasin oma finantsseisu üle ja avastasin, et polegi seda raha eriti, millega advokaadile maksta. Tööandja hüvitist ei maksnud ja võlgu võtta ei tahtnud. Otsustasin, et enne, kui ma midagi teen, uurin antud teema kohta taustainfot.

### 1.3. AVALDAJA PÖÖRDUMINE TÖÖINSPEKTSIOONI JURISTI POOLE

Esimesena tuli meelde Tööinspeksioon ja otsustasin külastada nende veebilehte. Lõin selle Google'i otsingumootoris sisse ja seal oli kirjas, et Tööinspeksioon on töönimese parim abiline. Otsustasin seda lähemalt uurida ja otsisin infot õigusabi osutamise kohta. Minule maksis tööandja vaid saamata jäänud töötasu ja ka puhkusehüvitise, mille ma olin kasutamata jätnud. Seega, nagu varem mainisin, kalli



advokaadi palkamiseks mul raha ei olnud. Viimasest söögirahast tasumine oleks olnud kuritegu oma pereliikmete vastu, kes tahavad ka täis kõhuga õhtul magama minna. Kool oli alles alanud ja väljaminekuid tuleb alati ka peale esimesi koolipäevi.

Kirjutasin Tööinspekttsiooni meiliaadressile [jurist@ti.ee](mailto:jurist@ti.ee) ja küsisin töölepingu ülesütlemise vaidlustamise kohta. Olin kindel, et sealt saan kindlasti parimat infot, mida antud olukorras peale hakata, ning mõne aja möödudes tuli ka kirjalik vastus e-posti teel:

*Tööinspekttsiooni juristid ei osuta õigusabi, vaid selgitavad töölepingu seadust (edaspidi TLS) ja selle alusel antud õigusakte.*

*Vastuseks Teie pöördumisele selgitame, et kui leiate, et tööandja on töölepingu lõpetanud ilma aluseta ehk tööandjal tegelikult ei olnud põhjust töötaja töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 5 alusel, on Teil võimalik ülesütlemisavaldus töövaidluskomisjonis vaidlustada ehk nõue, mis tuleb töövaidluskomisjonile esitada, on ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamine (TLS § 104 lg 1).*

*Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks tuleb pöörduda 30 kalendripäeva jooksul ülesütlemisavalduse saamisest töövaidlusorganis- se. Oluline on tähele panna, et tähtaeg hakkab kulgema ülesütlemis- avalduse kättesaamisest, mitte töölepingu lõppemisest. Kui avaldust või hagi ei esitata tähtaegselt või selle esitamise tähtaega ei ennistata, loetakse ülesütlemine kehtivaks ja töösuhe lõppeb ülesütlemisavaldu- ses märgitud töölepingu lõppemise etteteatamisaja möödumisel, st ülesütlemist hiljem vaidlustada ei saa.*

*Kui töövaidluskomisjon leiab, et töölepingu ülesütlemine on tühine, siis on võimalik poolel taotleda, et töövaidlusorgan ise lõpetaks tööle- pingu (TLS § 107 lg-d 1 ja 2). Lisaks on võimalik TLS § 109 lg 1 alusel nõuda tööandjalt hüvitist kuni töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kui Te nõuate hüvitist ehk rahasummat, tuleb rahalise nõu- de korral avalduses näidata konkreetne rahasumma ja arvutuskäik.*

*Kuivõrd vaidlus taandub üksnes tõenditele, peate Te avaldusele lisama ka tõendid, mis Teie nõudeid tõendavad.*

*Töövaidluskomisjonile esitatav avaldus peab olema avaldaja poolt allkirjastatud. Kui avaldus esitatakse e-posti teel, tuleb avaldus digitaalselt allkirjastada.*

*Töövaidluskomisjonile esitatava avalduse, juhised selle täitmiseks ning töövaidluskomisjonide kontaktid leiate Tööinspektsiooni veebilehelt: <https://www.ti.ee/est/toosuhted-toovaidlus/toovaidluste-la-hendamine/avalduse-esitamine-toovaidluskomisjonile/>*

*Pöörame Teie tähelepanu asjaolule, et Tööinspektsiooni õigusalane selgitus ei tähenda seaduse ainuõige tõlgenduse kehtestamist.*

*Vastus on antud olemasolevate andmete põhjal.*

*Töösuhetest tulenevate probleemidega on Teil alati võimalik pöörduda Tööinspektsiooni juristi poole, töötervishoidu ja tööohutust puudutavates küsimustes aga töökeskkonna konsultandi poole. Tööinspektsiooni infotelefon 640 6000 töötab tööpäeviti kell 09.00–16.30. Samuti on Teil võimalik küsida nõu, tulles vastuvõtule. Töösuhetealane nõustamisjuristi ja töötervishoiu ja tööohutusosalane töökeskkonna konsultandi vastuvõtt toimub ainult eelneva kokkuleppe alusel. Nõustamisjuristi vastuvõtule on kokkuleppel võimalik tulla järgmistes linnades: Haapsalu, Kuressaare, Rakvere, Tallinn, Tartu, Valga, Viljandi ja Võru. Töökeskkonna konsultandi vastuvõtule on kokkuleppel võimalik tulla järgmistes linnades: Rakvere, Tartu ja Tallinn*

*Lugupidamisega  
Nõustamisjurist  
Tööinspektsioon*

---

*jurist@ti.ee*

*www.ti.ee / www.tooelu.ee / kliendiportaal eti.ti.ee*

Ja nii otsustasingi vaidlustada vallandamise otsuse Tööinspektsiooni kaudu Töövaidluskomisjonis. Täitsin avalduse vormi ja saatsin selle koos dokumentide ja tõendusmaterjalidega ära.

## I.4. VALLANDAMISOTSUSE VAIDLUSTAMINE

Minu selgitus antud vallandamisotsusele lähtus paljuski emotsioonidest ja sellele eelnenud sündmustest. Hoiatan lugejat, et see oli kirjutatud ärevusseisundis ja paljude kirjavigadega, kuid Teie rõõmuks natuke korrigeerisin teksti. Panin avaldusse kirja kõik oma mõtted ja tunded, mis mind valdasid ja tõin välja ka kõik asjasse puutuvad ja mitteolulised faktid, mida ma pidasin tol korral oluliseks mainida, sest teadsin, et minu kirjutatu edastatakse ka vastaspoolele ehk **Suurele Krediidibüroole** kirjalikult. Selline ta mul sai:

### *Töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduse vaidlustamine Töövaidluskomisjonis*

Vaidlustan 16. juulil 2018 sõlmitud töölepingu nr 137 erakorralise ülesütleamise töölepingu seaduse (TLS) § 88 lõike 1 punktis 5 nimetatud alusel. TLS § 88 lg 1 p 5 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu. Töölepingu ülesütleamise avalduses on kirjas, et erakorraline ülesütlemine on ajendatud järgnevalt:

06.08.2019.a. korraldas **Suur Krediidibüroo** klienditeeninduse parendamise eesmärgil kliendiküsitluse aktiivmüügi ja võtmekliendihaldurite klientidele. Kliendiküsitlusega soovis **Suur Krediidibüroo** saada ettevõtete tagasisidet **Suure Krediidibüroo** müügispetsialisti-



de ja kliendihalduritega toimunud kohtumise sisu ning teeninduskogemuse kohta.

**Minu selgitus sellele:** küsitluses võeti arvesse kõik külastused, mis toimusid tagasiulatuvalt, alates tööle asumise hetkest ja minu isiklik tulemus avaldati müügikoosolekul müügijuhi **Väike Poiss** poolt ja kümnepallisiüsteemis hindasid ettevõtjad mind hindega 7.

Peale müügikoosolekut toimus minul igakuine 1:1 vestlus (selgituseks; see on neljasilmavestluse nimetus arvutiprogrammis) müügijuhiga. Selle vestluse eesmärk on kuulata ära konstruktiivne tagasiside eelmisel kuul toimunud sündmuste kohta. Siia alla kuulub näiteks õnnestumised, äpardused, võimalus teha ettepanekuid ning rääkida ära mured, mis töö käigus tekivad ja teha ettepanekuid nende parendamiseks. Kuna mind oli varasemalt hoiatatud, et pean hoosamalt oma töösse suhtuma, siis andsin müügijuhile teada, et olen märganud töö käigus, et osadele e-mailidele on läinud peale pealkiri „Visiit”. Tema ütles, et sellest sooviski ta minuga rääkida, sest üks klient oli kliendiküsitluses öelnud, et pole minuga kohtunud. Küsitlused saadetakse klientidele välja nimeliselt ja programmist automaatselt. Seejärel ütlesin, et ole hea ja võta andmebaasist välja kõik ettevõtted, kellele on märgitud Suhtluste alla „Visiit” ja ma kontrollin ära selle sisu ja annan teada, kellega reaalsed kohtumised on toimunud.

**Tööandja kirjutab erakorralise ülesütleamise avalduses:** küsitluse tagajärjel selgus, et Sa ei ole **Suure Krediidibüroo** esindajana kohtunud Firma 1 OÜ-ga, kuigi oled **Suure Krediidibüroo** kliendandmebaasis (ERP) märkinud, et eelnimetatud kliendiga toimus kohtumine 18.01.2019.a.

**Minu selgitus sellele:** selleks et paremini olukorda mõista, selgitan Töövaidluskomisjonile, millised nõudmised on kliendikohtumiste registreerimisel. Kui toimub kliendikohtumine, siis märgitakse see programmi pealkirjaga „Visiit” ja kliendikohtumise sisu tuleb lahti

kirjutada. Juhend on meil MÜÜGIKAUSTAS. Peamised punktid kirjutatakse välja stiilis:

Toimus kohtumine ettevõtte juhatuse liikmega, kes kohtumisel ütles, et tal on kliendibaasis 1000 klienti, kuid peamiselt toimetavad ettemak-su alusel. Välispartnerite puhult on neil krediidikindlustus. Vahest harva, keskmiselt 5 uue ettevõtte puhul on tarvis hinnata uue kliendi krediiditausta. jne. Kõik toimingud tehakse samasse kohta ja sisu kirjutatakse välja. Kui toimus kõne, siis valid rippmenüüst pealkirja „Telefonikõne” ja kirjutada tuleb kõne sisu välja. Kui salvestad samasse kohta e-mail, siis valid samast rippmenüüst pealkirja „E-mail” ja kopeerid meilivahetuse programmi ja kui toimus kohtumine, siis valid pealkirjaks „Visiit”. Kõik läheb Suhtluste alla üksteise järgi. Antud juhtumi puhul avasin müügiprogrammi, et kopeerida kirjavahetust ettevõtjaga, kuid pealkirjaks läks „Visiit”. Need kaks pealkirja valikut asetsevad rippmenüüs teineteise vahetus läheduses.

**Tööandja kirjutab erakorralise ülesütleamise avalduses:** eeltoodud infost ajendatuna, arvestades asjaolu, et kliendikohtumiste arv mõjutab müügispetsialisti töötasu suurust, saatis müügijuht **Väike Poiss**, Sinu vahetu juhina 08.08.2019 Sulle e-kirjaga valikuliselt nimekirja 13-st ettevõttest, millistega seoses olid erinevatel aegadel teinud ERPis sissekande, et oled nende ettevõtete kui potentsiaalsete klientidega kohtunud. **Väike Poiss** palus sul need 13 ettevõtet üle vaadata ja näidata ära need ettevõtted, kellega kohtumine tegelikkuses realselt aset leidis.

**Mina selgitan:** selgitan veel kord, et algatus tuli minu poolt, sest nimekirja väljavõtmine ja minupoolne kontrollimine on kiirem, kui juht seda ise teeks. Müügiprogrammis on kõigil töötajatel võimalik vaadata kohtumiste sisu ja kogu „logi”, mida varasemalt on antud kliendiga või ettevõtjaga tehtud. Kui pealkirjaks on „Visiit”, kuid sisust on näha, et tegelikult oli tegemist telefonikõnega, siis vahetatakse pealkiri lihtsalt ära. Kui sisu näitab, et tegu on kirjavahetusega või e-mailiga, siis vahetatakse pealkiri ära.

Näiteks anname me klientidele testimiseks kuutasulisi pakette, et äri-lahendust testida. Kui ettevõtjal ei ole raamlepingut sõlmitud, siis tuleb teha arvustis ta lepinguliseks kliendiks ja alles siis, saame anda pakette testida. Peale testiperioodi lõppu tuleb teha klient tavakasutajaks, kuid kiire elutempo tõttu, unustatakse seda aeg-ajalt siiski teha. Sellepärast saadetakse IT-süsteemist kõikidele müügitöötajatele nimekiri klientidest, kes on endiselt n-ö lepingulised kasutajad, kuid lepingut pole reaalselt sõlminud. Pole ühtegi müügitöötajat meie tiimis, kellega seda juhtunud ei oleks. Igaüks parandab selle ära ja asi korras. Kunagi pole sellest suurt poleemikat tehtud.

**Tööandja kirjutab erakorralise ülesütleamise avalduses:** 09.08.2019 teavitasid **Väikest Poissi** e-kirja teel „Sellest nimekirjast on kohtumised olnud Firma 2 OÜ ja Firma 3 OÜ. Teistele on saadetud e-mail, menüüst on peale läinud visiit.”

**Mina selgitan:** peale hoiatuse tegemist ja Tööinspektsioonis käimist, milles esitasin tööandjale rahalise nõude töötasu väljamaksmiseks, on pidevalt olnud töökohal negatiivne õhkkond. Peale seda saatsin kirja juhatuse liikmele **Naine PUNASES** ja andsin teada, et olukord tööpostil on läinud liiga pingeliseks. Soovisin, et ta tuleks mulle appi ja aitaks olukorda leevendada. Mina näen juhatuse liiget sellisena, kes seisab nii ettevõtte kui ka töötaja huvide eest ja selgitab välja täpsed olukorrad ning annab endast parima, et osapooli lepitada. Mind ajendas seda tegema asjaolu, et mina ise võtsin selle teema üles ja palusin andmebaasist kohtumised välja võtta, et teha vigade parandus. Vastuseks tuli negatiivse alatooniga kiri. Tundsime, et kui kohe olukorda ei sekkuta, siis asjad muutuvad veel hullemaks. Jätkan töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduses kirja panduga:

Seega tunnistasin ise, et nimekirjas olevast 13-st ettevõttest oled reaalselt kohtunud 2 ettevõttega, ülejäänud 11 ettevõttega füüsilist kohtumist pole toimunud.

**Mina selgitan:** selgitan veelkord, et olen aus inimene ja loomulikult ma vastan oma juhile ausalt. Ja nagu eelnevalt ka mainisin, „Visiiti” avades on näha, et tegu on e-mailiga, mida saadan päevas väga paljudele ettevõttele ja on täpselt näha millega tegu. E-mailides ma tutvustan kuutasulisi pakette koos demoversioonidega. Ma ei ole sisus kirjutanud, et toimus kohtumine, mis tõestab ka seda, et ma pole toime pannud pettust. Minu jaoks oleks pettusega tegemist siis, kui avad „Visiidi” ja seal on kohtumise täpne kirjeldus, kuid tegelikult kohtumist ei toimunud. Mitte nii nagu praegu on juhtunud.

**Tööandja kirjutab töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses:** töölepingu ja selle lisaks oleva ametijuhendi kohaselt on sinu kui müügispetsialisti põhilisteks tööülesanneteks:

Müüa **Suure Krediidibüroo** olemasolevatele klientidele ja potentsiaalsetele ja uutele klientidele nõuandlikult teenuseid ja tooteid; täita isiklikku müügieelarvet; osaleda uute lahenduste väljatöötamisel ja klientidele tutvustamisel.

**Mina selgitan:** selgitan, et algselt tööle tulles oli minu peamiseks tööülesanneteks kuutasuliste teenuste nagu **TAUST-1** äripaketi ja **TAUST-2** äripaketi tutvustamine ja müümine. Selleks, et teada, kas klient vajab teenust, on tarvis teha talle kõne ja leida üles õige inimese kontakt, kes ettevõttes on otsustaja. Vahest on tarvis teha mitu kõnet, et saada ühendust juhatuse liikme või mõne muu volitatud isikuga.

Seejärel on tarvis kliendivajadused kaardistada ja see märkida kliendiprogrammi ERP. Kui kõne on toimunud, siis täidame ära esmalt andmed selle isiku kohta, kellega suhtlesime. Siis tuleb Suhtluste alla märkida ära kõne sisu ja valida pealkirjaks „Telefonikõne.” Kui kliendivajadused on kaardistatud ja selgub, et tegu on potentsiaalse kliendiga, siis lepime kokku kohtumise. Kohtumise toimumisest teavitame klienti meili teel ja saadame outlooki kaudu kutse ning kohtumine lisatakse automaatselt kalendrisse. Kui kohtumine on toimu-

nud, siis on tarvis see Suhtluste alla kirja panna pealkirjaga „Visiit” ja vastavalt juhendile kirjutada lahti, mis kohtumisel toimus, et hiljem neid analüüsida. Kohtumised märgitakse ära ka tahvlile ja järgmise päeva hommikul, koos müügitiimiga arutatakse neid. Kes-kus kohtumisel käis ja kuidas läks? Kas on müügipotentsiaali? jne. Viimasel ajal olen saatnud kuutasuliste pakettide demoversioone vanadele klientidele, kellega käisin kohtumas või kellel oli telefoni teel minu meelest ostupotentsiaal olemas, kuid ettevõtja lükkas kohtumist või veebipresentatsiooni aega edasi. Liiga pikale veninud müügiprotsessi lõpetan ma lihtsalt ära, kuid teatud aja möödumisel, ma võtan nendega uuesti ühendust. Kõik meilid salvestan ma Suhtluste alla, et minu tegevust oleks hea jälgida ja kõik näeksid, mis tegevusi ühe või teise ettevõttega on tehtud. Miks olen kõiki tegevusi hoolega salvestanud on see, et tööandja minule tehtud hoiatuses selgesõnaliselt ütleb:

Hoolsuskohustuse rikkumine tähendab töökohustuste rikkumist. Kui töötaja on süüdi hoolsuskohustuse rikkumises, on tööandjal õigus rakendada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid, sh leping töötajaga üles öelda (TLS § 72). Palume Sul alates hoiatuse kättesaamisest suhtuda oma töökohustustesse ja tööandjaga kokkulepitud eesmärkide täitmisesse vajaliku hoolsusega. Hoiatame Sind, et kui Sa oma töökohustuste täitmisesse ka edaspidi tõsiselt ei suhtu ja Sulle seatud eesmärgid jäävad täitmata, oleme sunnitud Sinu töölepingu üles ütleva tuginedes TLS § 88 lg 1 p 3. TLS § 88 lg 1 p 3 annab tööandjale õiguse töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Sellest lähtuvalt palusin ma **Suure Krediidibüroo** juristil selgitada hoiatuses olevaid punkte, et saaksin paremini hoolsuskohustust täita ja seda ta ka tegi. Edastan Töövaidluskomisjonile vastava kirjavahe-tuse. Samuti panin sama kirja kõikidele osalistele, kes hoiatuse tege-



mises osalesid, et ei oleks väärsti mõistmist ja tagaselga tegutsemist. Samuti palusin otsesel juhil lahti seletada kirjalikult boonussüsteem, mille alusel lisatasu makstakse. Sellest ta keeldus kategooriliselt, sest Exceli valemid on paigas ja neid kirjalikult väga ajakulukas ja keeruline lahti seletada. Ütles, et lihtsam on seda suusõnaliselt selgitada ja küsimustele vastata. Olen saanud kolm suusõnalist koolitust selle kohta ja üldiselt olen enam-vähem kindel, et saan palgaarvestusega hakkama, kui natuke harjutada. Jätkan töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldusega:

Sina, kui müügispetsialist, tead väga hästi, et füüsilised kohtumised potentsiaalsete ja olemasolevate klientidega on **Suure Krediidibüroo** jaoks väga olulised, kuna aitavad luua häid kontakte ja head sidet kliendiga ning suurendavad müügi toimumise tõenäosust.

**Mina selgitan:** täiesti nõus. Ei vaidle vastu, kuigi minul on see suhe pigem 40:60; 40% kohtumiste pealt tulnud lepingud ja 60% telefonikõne peale tulnud lepingud. Telefoni teel tulnud lepingute arv on kõrgem, kui silmast silma kohtumistega tulnud lepingud. Jätkan töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldusega:

Vastavalt ametijuhendile hinnatakse müügispetsialisti tööd järgmistele tulemuste põhjal: Kuu müügieesmärkide isiklik täitmine: päevaste, nädalaste müügitgevuste täitmine (kõned, kohtumised, müüdid toodete arv); müügiprogrammi õigete ja vajalike andmete sisestamise aktiivsus ning järjepidevus.

**Mina selgitan:** isikliku müügiprogrammi täitmine on täiesti eraldi statistika programm, mida ma täidan igapäevaselt ja seal on kirjas ka täpsed nõudmised, kuidas seda teha. Kõik kõned ja kohtumised ning lepingud, kirjutan ma sinna. Selle mittetäitmise kohta pole mulle märkust tehtud. Tööandja kirjutab:

Töölepingus kokkulepitud töökohustustega seoses on müügispetsialistile seatud igakuised eesmärgid. Igakuiste eesmärkide täitmise

eest arvestatakse müügispetsialistile igakuist lisatasu ehk boonustasu. Üheks igakuiseks lisatasu arvutamise aluseks on boonussüsteemis märgitud igakuiste kliendikohtumiste arv ehk kui töötajal on boonussüsteemis märgitud igakuiste kliendikohtumiste arv; ehk kui töötajal on kalendrikuus olnud boonussüsteemis nimetatud arv kliendikohtumisi, siis tal on õigus saada lisatasu.

**Mina selgitan:** selgitan siinkohal uut boonussüsteemi, mille kohta olen saanud kolm koolitust. Uue boonussüsteemi alusel, Subscription tiimis, vähendati kliendikohtumiste osakaalu tähtsust, sest meie tiim on aktiivmüügi osakond, mitte klienditeenindusele orienteeritud meeskond. Kõige enam mõjutab müügiboonuse väljamaksmist reaalne müügitulemus summaliselt ja müük unikaalsetele klientidele. Meie müüme peamiselt uutele ettevõtetele, kes ei ole veel selle ettevõtte kliendid ja peamine fookus on lepingu sõlmimistel. Kuna minul on arvuliselt väga palju sõlmitud lepinguid, kuid tehingu väärtus keskmisest pisut madalam kui teistel töötajatel, siis oleme müügijuhiga pannud paika tegevuskava, et tehinguväärtust tõsta. Mind muidugi häiris see, et kirja teel tuli käsk mulle isiklikult, et nüüdsest pead hakkama müüma selle ja selle hinnaga. Häiris just seetõttu, et mina müün kliendi vajadusest lähtuvalt. Heade müügiostuste lihvimisel on võimalik sama kliendi käest küsida rohkem raha ja seda tuleb treenida erinevaid müüginippe kasutades. Üleöö, ma kardan, seda ei oleks juhtunud, kui töösuhe oleks jätkunud.

**Jätkan tööandja selgitustega:** kliendikohtumiste nagu ka muu kliendisuhtluse registreerimine kliendiandmebaasis (ERP) kuulub müügispetsialisti igapäevaste tööülesannete hulka. ERPis tuleb jooksvalt teha sissekandeid iga kliendiga seoses; nii kliendiga peetud telefonikõnede, kliendile saadetud e-kirjade, füüsiliste kohtumiste, kui ka klienti puudutava muu olulise info kohta. Seega, müügispetsialistina peaksid kõnealust töökeskkonda, selle igapäevase kasutajana väga hästi tundma ja teadma.



09.08.2019 e-kirjas **Väike Poiss** kirjutab „...Teistele on saadetud e-mail, menüüist on peale läinud visiit. Sisust on ka näha. Reaalsed kohtumised paneme tahvli peale. Iga kuu on näha iga inimese kohta, kui palju reaalseid kohtumisi on toimunud. Kui arvutis jääb peale vale filter peale, siis mis saab?“

ERP igapäevase kasutajana tead väga hästi, et kliendisuhtluse kohta iga uue kirjelduse lisamisel ERP-is näitab programm uue akna avamisel igakordselt automaatselt Suhtluse tüübina „Telefon“. Selleks, et märkida suhtluse tüübiks „Visiit“ (ehk kohtumine), tuleb menüü avada, valida sealt spetsiaalselt pealkiri „Visiit“ ning sellel hiirega klõpsata – selline tegevus saab meie hinnangul toimuda üksnes teadlikult ja tahtlikult ja kindlasti mitte 13-st ettevõttest 11 ettevõttega seoses. Väide, et „menüüist on peale läinud visiit“, ei ole seega põhjendatud.

**Mina selgitan:** selgitan veelkord, et täpselt sama tegevust teen ma igapäevaselt rohkem kui paarikümnel korral. Kui ma avan Suhtlused ja soovin kopeerida e-maili, siis valin hiirega klõpsates suhtluse tüübiks „E-mail“ ja „Visiit“ on rippmenüüs kohe selle juures. Kui päevatempo on väga kiire, siis pole siin imestada midagi, et „Visiidi“ peale teen hiirega klõpsu.

**Jätkan tööandja selgitustega:** Mis puutub Suhtluse kirjelduse sisusse, siis kliendikohtumiste eest ettenähtud lisatasu arvutamisel lähutatakse üksnes ERP-is „Visiidina“ märgitud suhtluste arvust, sisu ei ole antud juhul oluline. Vastavast asjaolust on müügispetsialisti ka teavitatud.

**Mina selgitan:** siinkohal soovin teada, mil moel seda teavitati, et „Visiidina“ kirja läinud Suhtluse kirjelduse puhul sisu ei ole oluline. Alati on sisu olnud oluline ja sellepärast me kohtumisi klientidega teeme ja tagasiside küsimine arutlusele võeti. Müügijuht on pidevalt rõhutanud, et me ei tee kohtumisi potentsiaalsete klientidega vaid seetõttu, et oleks kohtumiste arv kõrge, vaid selle sisu silmas pidades. Seepärast ei



olegi uue müügiboonuse arvutamisel kohtumiste arv nii suure osakaaluga, kui oli see varasemalt.

**Jätkan tööandja kommentaaridega:** Niisamuti teavad kõik müügispetsialistid, et müügitiimi poolt kasutatavas kontoriruumis olevale seinatahvlile märgitud info, sh info kliendikohtumiste kohta, on üksnes informatiivse sisuga ja ei oma mitte mingisugust rolli igakuiste kokkuvõtetele, sh boonustasu arvutamise aluseks olevate kokkuvõtete tegemisel.

Märkimist väärt on ka fakt, et oled ettevõtte sisekasutajana **Suur Krediidibüroo\_XL** all näidanud visiidina enda isikliku kohtumise Tööinspektiooniga 16.07.2019, teades, et visiidina kuuluvad näitamisele üksnes **Suure Krediidibüroo** olemasolevate või uute klientidega näost näkku kohtumised.

**Mina selgitan:** siinkohal selgitan Töövaidluskomisjonile, et **SUUR KREDIIDIBÜROO\_XL** all märgitakse tööandjaga seotud kohtumised, sest kliendiprofili alla ei saa teatud visiite märkida.

**SUUR KREDIIDIBÜROO AS\_XL** sisekasutajana märgitakse visiidi alla näiteks konverentsidel osalemised. Töövaidluskomisjonis oli arutlusel töötasude väljamaksmine ja see oli seotud aktsiaselts **Suure Krediidibürooga**. Mina ei osanud seda visiiti mujale kirja panna, sest osalesime töövaidluskomisjonis koos juhtkonna esindajatega.

1:1 vestluses nagu eelpool mainisin, mis selle vestluse käigus arutatakse, pööras **Väike Poiss** sellele tähelepanu ja ütles, et ära niisugust visiiti selle alla märgi ja seletas ära, mida üldjuhul **SUUR KREDIIDIBÜROO\_XL** suhtluste alla märgitakse. Väga jäika juhendit selle täitmiseks ei olegi.

**Jätkan tööandja seisukohaga:** Eeltoodule tuginedes on **Suur Krediidibüroo** hinnanud ja asunud seisukohale, et Sinu poolt ERP-is tegelikult toimunud kliendikohtumistena märgitud visiidid, millega

seoses oled ise hiljem tunnistanud, et kohtumisi reaalselt ei toimunud-ki, on märgitud Sinu poolt teadlikult valesti sel eesmärgil, et näidata kliendikohtumiste arvu suuremana, kui see tegelikult oli. Sellise teo tulemusena on **Suur Krediidibüroo** maksnud sulle alusetult lisatasu 2019.a. aprilli eest brutosummas 2,36€ ja 2019.a. juuni eest summas 2.15€. Tähelepanuväärne on, et juunis 2019 oled märkinud ERPis reaalselt toimunud kliendikohtumistena koguni 5 (!) ettevõttega, tegelikult neid kohtumisi ei toimunud.

**Mina selgitan:** Selgitan, et saan tööandja rahalisest kulust aru ja olen nõus hüvitama 4.51€, mis maksti mulle välja alusetult kahe kohtumise eest, mis tegelikult ei toimunud. Mina olen pannud tähele, et vead müügiprogrammi täitmisel on peamiselt ilmnenu peale hoia-tuse tegemist, mis lõi mind „liimist lahti” ja mille tulemusel on mul süvenenud depressioon ja ärevushäired. Hetkel saan meditsiinilist abi rohtude näol.

**Suure Krediidibüroo** hinnangul on Sinu õigusvastase käitumise näol selgelt tegemist teoga, millega oled põhjustanud **Suure Krediidibüroo** kui tööandja usalduse kaotuse enda vastu. **Suure Krediidibüroo** hinnangul oled sellise teo toime pannud eesmärgiga näidata paremaid igakuiseid tulemusi oma töökohustuste täitmisel, sh selliseid tulemusi, mis mõjutavad Sinu töötasu suurust. **Suur Krediidibüroo** ei hinda sellise teo tulemusena talle tekkinud kahju, mitte üksnes Sulle alusetult väljamakstud töötasuna, vaid ka võimaliku saamata jäänud tuluna põhjusel, et tegelikke kliendikohtumisi ei toimunud.

**Mina selgitan:** Selgitan isiklikust vaatenurgast eelnevat lõiku. Mina, kes ma olen kutsehariduse müügiassistendi eriala lõpetanud täiskoha-ga töö kõrvalt, vabade päevade ja une arvelt ja hiljem lasteaias käivate laste, täiskohaga töö kõrvalt omandanud kõrghariduse ärijuhtimises ja turunduses, peaksin viie euro nimel tegelema pettustega? Kuidas saab tööandja seda üldse väita!!! Ma selgitan veelkord, et tegu oli liigse

kiirustamisega, mitte tahtliku tööandja petmisega. Siinkohal olen ise emotsionaalne ja solvunud hingepõhjani.

Esimesel võimalusel teavitsin otseselt juhti ja edaspidise vea vältimiseks võttis ta kasutusele ka meetmed. Alates sellest juhtumist vaatab ta igapäevased kohtumised üle, teavitab müügispetsalist sellest isiklikult igapäev, et kontrolliks kõik üle ja alles siis saadetakse kliendiküsitlused klientidele välja. Nii me peale seda intsidenti omavahel kokku leppisime, et selliseid olukordi vältida. Võimalik tulu tekib müügispecialisti tööst. Kui nendele klientidele oli mõeldud e-kiri, mitte viisit, siis ei ole võimalik potentsiaalset tulu sealt nii või naa saada. Töö tulemus tuleb siiski müügispecialisti isiklikust panusest, mitte sellest, mis pealkiri tal müügiprogrammis on märgitud.

**Jätkan tööandja seisukohtadega:** Nagu eespool öeldud, on kohtumised üheks väga oluliseks müügiinstrumendiks, mis aitavad müügi- tehingu sõlmimisele kaasa rohkem, kui näiteks telefonimüük.

**Selgitan enda seisukohta:** Telefonimüügis olen olnud edukam kui silmast silma kohtumisel. Seda on võimalik vaadata minu isiklikust müügiplaani täitmisest, mis kannab nime Tegevusstatistika kristiina.

**Jätkan tööandja seisukohtadega:** **Suurel Krediidibürool** ei ole võimalik usaldada sellist töötajat, kes petab tööandjat seoses töökohustuste täitmise tegelike tulemustega. **Suur Krediidibüroo** tööandjana arvestab ka seda, et Sa ei ole avaldanud kahetsust ega vabandanud oma teo toimepanemise osas, vaid vastupidi, oled üritanud oma käitumist näidata korrektse ja seaduspärasena. Selline käitumisviis näitab, et Sinu näol ei ole tegemist moraalse isikuga, mistõttu **Suur Krediidibüroo** ei pea võimalikuks jätkata töösuhet. **Suur Krediidibüroo** osutab teenust klientidele (krediidiandjad- ja vahendajad, riigisektori asutused ja kõik teised kliendid), kelle jaoks partneri usaldusväärsus on üks olulisemaid kriteeriume. Usalduse kandjaks ja maine kujunda-



jaks on eeskätt ettevõtte töötajad. **Suurel Krediidibürool** tööandjana on tekkinud Sinu vastu põhjendatud usaldamatus, mistõttu **Suur Krediidibüroo** on otsustanud töösuhte Sinuga koheselt lõpetada.

Juhime Sinu tähelepanu töölepingu punktile 6.5, mille kohaselt oled kohustatud hoidma saladuses **Suure Krediidibüroo** kui tööandaja äri- ja tootmissaladust. Nimetatud kokkulepe kehtib tähtajatult pärast töölepingu lõppemist.

### **Võtan endapoolselt juhtunu kokku järgmiselt:**

Töö, mis ma aktsiaseltsis **SUUR KREDIIDIBÜROO** tegin, on olnud väga huvitav ja selline töö mulle meeldib. Klientideks on suurettevõtted, krediidiasutused, avalik sektor jne.

Sain väga palju juurde uusi oskusi ja mul on hea meel, et ettevõtjad, kellega kohtusin, andsid mulle kümnepallisüsteemis hindeks 7.

Samuti on ka negatiivsed olukorrad ja nende lahendamine vajalik kogemus. Ma ei kahetse, et ma andsin juhile teada, et avastasin endapoolse eksimuse ja sellest rääkisin. Tänu sellele võetakse kasutusele parem süsteem, mille abil on võimalikke eksimusi võimalik kiiresti tuvastada. Mis puudutab pettuse süüdistusse, siis arvan, et tööandja on kiirustanud hinnangute andmisel, kuulamata ära minu seisukohad. Abi andmise asemel leidis **Naine PUNASES**, et mõistlik on tööleping erakorraliselt üles öelda. Sest ma palusin kirjalikult tema sekkumist, et olukord ei läheks hullemaks, kui see on. Teavitasin teda kirjalikult, et eelnenud sündmuste taustal kardan eksida ja seda, et minuga tööleping lõpetatakse. Kartused osutusidki teoks.

Tööandja kirjutab töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses, et olen sellise teo toime pannud eesmärgiga näidata paremaid igakuiseid tulemusi oma töökohustuste täitmisel, sh selliseid tulemusi, mis mõjutavad minu töötasu suurust. Välja makstud on alusetult bruto summas 4,51€. Olen selle kahju nõus tööandjale hüvitama täies mahus.

*Tööandja hindab kahju suuruseks saamata jäänud tulu, mis oleks võinud olla, kui kohtumised oleksid toimunud.*

*Hetkel on olukord selline, et 13. august 2019.a. toimus kohtumine Firma 4 OÜ (11111111) juhatuse liikmega, kes tellis minult kliendibaasile ühekordse krediidihinnangu ja ma saatsin selle tellimustööna välja samal päeval, kui mind vallandati. Samale kliendile läks pakkumine välja kuutasulise **TAUST-2** paketi ja seireteenuse kasutamisele. Vastuse pidi klient kinnitama kohe, kui nimekiri on talle välja saadetud. Ettevõtja number on +372 1111111. Annan telefoninumbri, et minu väidet saaks kontrollida.*

*Samal päeval 13. august 2019.a. toimus kohtumine Advokaadibüroo 1 OÜ-ga (reg.22222222) juhatuse liikmega ja peale kohtumist läks välja kuutasulise **TAUST-2** pakkumine, millele lubas advokaat anda ka kirjaliku vastuse. Advokaadi telefoni number on Tel: +372 22222222. Annan telefoninumbri, et minu väidet saaks kontrollida.*

*14. august 2019.a. toimus kohtumine Firma 4 OÜ (reg.33333333) volitatud isiku ja juhatajaga ja antud ettevõtja soovis erinevatele nimekirjadele hinnapakkumist ja välja läks kuutasulise paketi **TAUST-2** pakkumine. Juhi telefoni number on +372 33333333. Annan telefoninumbri, et minu väidet saaks kontrollida.*

*19. august 2019.a. oli kokku lepitud kohtumine Advokaadibüroo 2 OÜ-ga (reg.44444444) esindajaga. Kohtumise läbirääkimised kestsid pikalt. Esindaja isiklik number on +372 44444444. Annan telefoninumbri, et minu väidet saaks kontrollida.*

*22. august 2019.a. oli kokku lepitud kohtumine Firma 5 OÜ (reg.55555555) juhatuse liikmega. Tema telefoninumber on +372 55555555. Annan telefoninumbri, et minu väidet saaks kontrollida.*

*Väga oluliseks pean kokkulepitud kohtumist Advokaadibüroo 3 OÜ-ga (reg.66666666). Kohtumine pidi toimuma 25. september 2019.a.*



kell 13.00 nende büroos. Kontaktisikuks sealtpoolt on büroojuht. Tema saab kätte pigem meili teel, kui telefonitsi. Helistada saab üldnumbrile. Miks ma seda kohtumist kõrgelt hindan, on seetõttu, et läbirääkimised kohtumise osas toimusid pikema aja jooksul ja sobivat aega oli neil väga keeruline leida, tiheda ajakava tõttu.

Mina ei hinda kohtumise väärtust selles mõttes, et saan töötasuna kohtumise toimumise eest brutotasuna mõned eurod, vaid oluline on minu jaoks edasine partnerlussuhe.

Töötasu väljamaksmist mõjutab eelkõige sõlmitud lepingud, mida antud kliendiga sõlmitakse. Samuti on B2B müügis väga oluline roll kontaktide leidmisel. Vahel on tarvis teha mitmeid kõnesid, et leida üles õiged inimesed. Samuti sõlmin ma lepinguid välismaa ettevõtete-ga, kellega on tarvis suhelda inglise keeles.

Oma panust hindan arendustegevusse sellega, et täidan hoolsalt kliendiprogrammis kohta „Kliendi tagasiside tootearenduseks”. Olen sellest ka turundusjuhti teavitanud, et ta nopiks sealt ideid turundustegevuseks. Samuti salvestan ma leitud kontaktid kliendiprogrammi, mis on samuti andmete kogumist silmas pidades oluline.

Kui olen sõlminud kliendiga lepingu, siis pean selle kohta arvet. Aeg-ajal võtan oma lepinguliste klientidega ühendust ja pakun lisatooteid. Vajadusel teen ka koolitusi, sest **TAUST-2** ärilahendust on võimalik kasutada aktiivmüügi tööriistana, kontaktide leidmisel. Samuti on võimalik teha kiire krediiditaustakontroll kõigile Eesti ettevõtjatele. Väga palju küsitakse kohtumisel võlahaldusteemade kohta.

Olen solvunud, et mind süüdistatakse tahtlikus pettuses, mille tege-lik väärtus brutosummas jääb alla 5 euro. Olen töö ja pere kõrvalt õppinud kõrgkoolis ja ka selle lõpetanud. Keegi pole mind varem nii rängalt solvanud ja süüdistanud; mitte ükski tööandja. Töösuhted on ka lõpetatud viisakalt, poolte kokkuleppel. Juulikuus oli **Suurel Kre-**

**diidibürool** rekord müügikuu terve ... aasta jooksul, mil firma on te-  
gutsenud. Seda ütles **Naine PUNASES** isiklikult, kui kogu meeskonna  
väikeseks miitinguks kokku kutsus. Kooki firma poolt küll pakuti, aga  
mina olen natuke paksuke ja hoidun liigsest magusa tarbimisest.

Nii vähe hinnataksegi müügispetsialisti panust müügikäibesse selles  
ettevõttes.

Oma väidete tõestuseks lisan manusega kaasa järgmised dokumendid  
ja väljavõtted:

**Tööleping Lisa 1**

**Kirjavahetus SUURE KREDIIDIBÜROO juristiga Lisa 2**

**UUS boonussüsteem Lisa 3**

**Hoiatus Lisa 4**

**Hariduse tõendamine väljavõttega Riigiportaalist Lisa 5**

**Eluagne kutsetunnistus väljavõttega Riigiportaalist Lisa 6**

**Perearsti andmed Riigiportaalist Lisa 7**

**Retseptide loetelu andmed Riigiportaalist Lisa 8**

Kinnitan digiallkirjaga, et ütlused on tõesed ja vabandan tööandja ees,  
et olen põhjustanud usalduse kaotuse enda suhtes.

Kristiina Tamm

20.08.2019.a.



See oli minu Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise avaldus, mille ma oma peaga kirjutasin ja ära saatsin. Hiljem seda lugedes leidsin väga palju vigu, mida võib-olla ei olnudki vaja esitada ja selgitada, kuid see võeti ametlikult menetlusse ja määrati ka istungi aeg. Näiteks perears-tiandmed, aga mis süda käsib, seda on tarvis täita.

Kõik dokumendid allkirjastas in digitaalselt. Uskumatu, kuidas mõjutab pingeseisund seda, kuidas me oma emotsioone kontrollime. Mõttekäik on pisut hüplik ja selgitused võivad lugejat ehk segadusse ajada. Tavaliselt mind ennast häirivad kirjutamisel tehtavad kirjavead, kuid tol momendil tundus kõik väga õige olevat. Tahaksin nii väga, et seda peatükki minu elus ei olekski. Saaks vaid aja tagasi keerata ja tehtud vigu vältida.

Kui see otsus sai mõlemale osapoolle teatavaks, siis minu elu jätkus kehvast suunas. Sain kirja Eesti Töötukassast, et vastavalt töötuskindlustuse seaduse (edaspidi TKindLS) § 11 ning võttes aluseks taotleja 16.08.2019 Eesti Töötukassale esitatud avalduse ja töötuskindlustuse andmekogu andmed, jätta töötuskindlustushüvitis määramata, sest tööandjalt saadud andmetest nähtub, et taotleja viimane töösuhe on lõpetatud töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 5 alusel, tööandja poolt, töötajast tuleneval põhjusel (töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu). Otsusega mittenõustumisel on Teil õigus 30 päeva jooksul otsusest teada saamise päevast arvates esitada vaie Eesti Töötukassale haldusmenetluse seaduses sätestatud korras või sama tähtaja jooksul esitada kaebus Tallinna Halduskohtule halduskohtumenetluse seadustikus sätestatud korras.

Saingi teada, et kindlustushüvitiist ma ei saa ja peale vallandamist on ainsa toetusena võimalik saada töötutoetust. Otsustasin uurida, milliseid võimalusi veel on, et sellele olukorrale pisutki leevendust leida, sest abikaasale ei tahtnud ma veel mitte kuidagi teada anda, mis minuga juhtus.





Läksin Tallinna linna elanikele mõeldud kodulehele ja uurisin võimalusi mõne muu toetuse saamiseks, sest lapsed alustasid just uut kooliaastat ja väga palju raha kulus koolitarvete ja muude kooliasjade ostmiseks. Kodune arvuti oli juba nii vana ja rikkis ning see oli tarvis välja vahetada. Ostsin uue arvuti, mis oli suhtelistelt „krõbeda” hinnaga. Minu jaoks tähendab see 500–600 eurost väljaminekut. Poes paku ti ka järeelmaksuga ostmise võimalust, kuid seda ma ei soovinud. Olen võtnud seisukoha, et laenuga ostetakse vaid kodu ja heal juhul ka auto. Kõik muud tarbed ja asjad tuleb korraga välja osta. Ma pole kunagi mõistnud inimesi, kes võtavad laenu riiete ostmiseks.

Igatahes selleks ajaks oli minu lõpparvega saadud raha otsas ja kätte oli jõudmas kordusvisiit Töötukassasse. Seal selgus, et tööandja on vallandamise punkti ära muutnud ja kirjutanud, et töölepingu lõpetamine on töötajast tingitud põhjusel, et töötaja ei saa töoga hakkama. See omakorda tähendas, et lõigu muutmine samas seaduseparagrahvis, tähendab võimalust saada töötukindlustushüvitist ja töövahenduskonsultant andis mulle valge paberi, et ma uue avalduse kirjutasin. Küsisin veel üle, kas tööandja võib töölepingu lõppemise seadusepunkte niimoodi muuta ja ta ütles, et võib küll.

Kirjutasin uue avalduse ja saatsin Tööinspeksiooni selle kohta kirja ning ütlesin, et sain uutest asjaoludest teada läbi Eesti Töötukassa ning tegin töötukindlustushüvitise saamise kohta avalduse, et millestki senikaua ära elada, kui töövaidlus tööandjaga on pooleli või kuni leian uue töökoha. Samuti kirjutasin, et vaidlustan ka selle tööandja ülesütlemise otsuse uue paragrahvi sätte alusel.

Kõik see tekitas minus segadusseajavaid tundeid ja mind valdas meeletu ärevus. Otsustasin töölepingu seaduse lahti võtta ja seda veel kord põhjalikult vaadata. Lugesin mitu korda ja kirjutasin Töövaidluskomisjonile uue dokumendi, milles oli kirjas, millele ma töövaidluses tuginen ja ka selgitused.

Iga kord, kui mõni „rusikahoop” mulle näkku lüüakse, hakkab minu



organism tootma adrenaliini ja kortisooli. Ühest artiklist lugesin, et ohuolukorras juhib sümpaatiline närvisüsteem (ettevalmistav närvisüsteem) signaale neerupealistele, mis vabastavad kehasse adrenaliini. See kiirendab südame löögisagedust ja hingamissagedust, laiendab veresooni, et lihased oleksid maksimaalse töövõime juures, teravdab mõistust – üheks lühikeseks hetkeks võib öelda, et oled üliinimene. Täpselt minu kohta käiv seletus. Sellises olukorras olles peabki inime-  
ne olema ülivõimas, et hakkama saada.

## 2. TÖÖLEPINGUSEADUSEST TULENEV SELGITUS TÖÖVAIDLUSKOMISJONILE

Töövaidluskomisjon on sõltumatu kohtuväline organ, mis ei kaitse ei töötaja ega tööandja huve, vaid lahendab töövaidlusi erapooletult, tuginedes seadustele. Töövaidluskomisjoni ülesanne on menetlus läbi viia eesmärgipäraselt ja efektiivselt ning töövaidlus lahendada õigesti, võimalikult lihtsalt, kiirelt ja väikeste kuludega. Töövaidluskomisjon lähtub tsiviilkohtumenetluse seadustikust. Tsiviilasi on eraõigussuh-  
test tulenev kohtuasi. Tsiviilkohtumenetluse § 5 lõige 2, ütleb, et pool-  
tel on võrdne õigus ja võimalus oma nõuet põhjendada ja vastaspoole  
esitatu ümber lükata või sellele vastu vaielda. Pool määrab ise, mis  
asjaolud ta oma nõude põhjendamiseks esitab ja milliste tõenditega  
neid asjaolusid tõendab.

Enda õigustuseks pean ütleva, et minu viha on antud tööandja  
suhtes põhjendatud. Mitu korda oli tagantjärele tunne, et võib-olla  
oleksin võinud nendega leebemini käituda. Ega nemad ka ühtegi en-  
dapoolset viga ei tunnistanud selle aja vältel, mil ma seal töötasin  
ega pärast seda. Üleüldse ei saanud ma kogu protsessi jooksul aru,  
millest selline ülekohtune käitumine pärit on. Kas asi on selles, et  
nad lootsid, et kui ma olen konkurendi firmas töötades nii edukas

olnud, siis toon kogu kliendipagasi neile üle? Niigi sai müüki rekordiliselt kasvatatud. Mina olin nende jaoks ikka väga tuntud inimene. Minu kohta on ringluses väga erinevaid kuulujutte. Võlahaldusega tegelevas firmas töötades kutsuti mind näiteks *võlakütiks*. Ja üleüldse pidin väga kahtlane olema. Selle kohta on mul väljakujunenud ütlus, et kui inimene on aktiivne, tegutseb ja on tööturul pildis, siis sellistest inimestest räägitakse. Kui ei kõnelda, siis pole inimese tegemised midagi ka väärt. Minu järgmise dokumendi sisu, mille Töövaidluskomisjonile edastasin, oli järgmine:

**AVALDAJA** ehk mina, selgitab töölepingu seadusest tulenevaid kohustusi ja õigusi, mis antud teemat puudutavad ja millele **Avaldaja** antud juhtumit käsitledes tugineb.

*Töölepingu seadus § 28. Tööandja kohustused lõik 1; tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.*

**Avaldaja** tugineb kirjavahetusele aktsiaselts **Suur Krediidibüroo** juristi ja vastavuskontrolli juhi selgitustele, kus **Avaldaja** küsib konkreetselt, mil moel ta saab edaspidi hoolsuskohustust paremini täita, et tööandja ei peaks lepingut erakorraliselt üles ütlema, ja ka ajale, millal selgitus anti. (05.08.2019). Tööandja on selles punktis töölepingu seadust täitnud.

## 2.1. MÜÜGISPETSIALISTI TÖÖ HINDAMISKRITEERIUMID

Alati on tööle asudes oluline küsida tööülesannete kohta, mida antud ametipositsioonil teha tuleb. Üldine lause töölepingutes selle ala inimestel on, et müügitöölise peamised tööülesanded on klientide korrektne teenindamine ja teenuste tutvustamine ja müümine jne. Täp-



sem kirjeldus on reguleeritud töökorralduslike juhenditega ja selle muutmine on ka kirjas. Kõige kavalam nõks on kirjutada töölepingusse sisse punkt, et tööandja võib neid juhendeid ühepoolset muuta. See tähendab, et tööle tulles on ühed nõudmised ja aasta pärast hoopis teised. Üldiselt kasutatakse neid nippe inimestega manipuleerimiseks. Mina lasin peale hoiatuse saamist tööandja juristil, konkreetselt mulle kirjutada välja, mille alusel nad minu tööga hakkama saamist hindavad ja sain sellise vastuse e-maili teel, millele ka töövaidlusasjas tuginesin:

*Põhilisteks kriteeriumiteks müügispetsialisti töö hindamisel on järgmised kriteeriumid:*

***kliendikõnede arv***

***kõnede kvaliteet***

***kliendikohtumiste arv***

***kliendikohtumiste raames antavate selgituste kvaliteet ja kliendiga suhtlemise oskus***

***müügitulemus***

***Avaldaja** on tööle asumisest saadik täitnud isiklikku tegevusstatistikat ja puudusi selle täitmisel pole kordagi olnud. Tegevusstatistikasse tuleb märkida kliendikõnede arv, lepingute arv ja tehinguväärtus, kui ka kokku lepitud kohtumiste arv ja ka tegelik kohtumiste arv. Selle täitmist kontrollib müügijuht. Teiseks töökohustuseks on müügiprogrammi ERP täitmine. Selle täitmise juures eksimus ilmniski, mille tõttu leidis tööandja, et olen usalduse kaotanud. Töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses ütleb tööandaja, et selline teguviis näitab, et minu näol ei ole tegemist moraalse isikuga ja ei näe võimalust minuga töösuhet jätkata.*

*Kliendikohtumiste raames antavate selgituste kvaliteeti ja kliendiga suhtlemise oskust hindasid kliendid kümnepallisüsteemis hindega 7.*

Küsimustik on loodud semantilisele diferentsiaalskaalale, millega hinnatakse müügispetsialisti tööd üldiselt. Skaala algab kõige kehvema tulemusega ja lõppeb kõige parema tulemusega, mis on 10.

Kliendiga suhtlemise oskust saab hinnata alles siis, kui potentsiaalne klient on lepingu allkirjastanud. **Avaldaja** töötab müügitiimis, kes peamiselt tegeleb uute klientide toomisega ettevõttesse, ja hinnata saab müügi protsessi kui tegevust ja müügispetsialisti panust ja soovi tehingut sõlmida.

Klienditeenindusega tegeleb ettevõttes teine osakond, kes allub personali- ja tugiteenuste juhatajale.

**Avaldaja** siiski tegeleb isiklikust soovist ja reaalsest vajadusest lähitavalts järeleteenindusega, sest kliendid peavad müügispetsialiste isikuteks, kes tegelevad nendega ka muudes küsimustes. See omakorda lühendab aktiivmüügiks vajaminevat aega. Samuti ei näe **Avaldaja** põhjust mitte teha tööd, mida ta peab praktiliseks ja efektiivseks.

Näiteks, kui aktiivmüügi puhul on klient varasematel aastatel olnud tavalepinguline kasutaja, kuid kliendiga pole müügi programmi sissekannete puhul suheldud klienditeeninduse osakonna poolt, siis küsin kliendilt kliendi vajaduste kaardistamise käigus ära ka reaalsete ärikeskkonna e-kasutajate andmed. Võib-olla mõni töötaja ei tööta enam selles ettevõttes ja ei peaks ärikeskonnale ligi pääsema. Selliselt tegutsedes on võimalik klienti paremini tundma õppida ja kasutada sellist müügitehnikat, mida nimetatakse „**Blanketi meetodi closinguks**” Antud meetodi täpne kirjeldus on mul salvestatud tööarvutisse ja on lisatud kausta „Kristiina kasutatavad closingud”

Müügitulemus summaliselt on kuu eesmärkide täitmise puhul oluline boonuse väljamaksmise seisukohast, kuid kas see mõjutab kliendirahulolu, on tarvis samuti välja uurida. Isiklik praktika ütleb, et kui klient tasub teenuse eest kõrgemat hinda, kui on tema reaalne vajadus, siis varem või hiljem ta selle lepingu üles ütleb või asub uuesti

hinnas läbirääkimistele. Teenuse hind kujuneb minu hinnangul vastavalt teenusepakkuja määratud piirhindadele, kliendi reaalsest vajadusest toodet või teenust kasutada ja müügispetsialisti oskusest tootele vastavat hinda määrata.

**Kliendikohtumised.** Kliendikohtumiste arv on uue boonussüsteemi puhul väikese osakaaluga. Seda tõendab ka välja makstud töötasu kohtumiste pealt: aprill 2019.a. oli see brutosummas 2,36 € ja juuni eest maksti **Avaldajale** alusetult 2,15 €.

Mis puudutab kõnede kvaliteeti, siis seda saab hinnata vaid sel juhul, kui kogu vestlust on võimalik reaajas pealt kuulata või salvestada. Selleks on vaja saada luba isikutelt, kes telefonivestluses osalesid. Kui klient ütleb telefonikõnes, et tal on „sitaks” kliente, siis mis moel seda saab hinnata? Kui silmas pidada sisu kvaliteeti, siis seda ongi väga keeruline hinnata, kui ei ole spetsiaalselt välja töötatud hindamisjuhendit.

## 2.2. MÜÜGISPETSIALISTI TÖÖTULEMUST MÕJUTAVAD TEGURID

Eesti kuulub Euroopa Liitu ja seetõttu peame juhinduma töökeskkonna hindamisel Euroopa Liidu direktiividest, aga ka Eesti enda seadusandlusest. Kõik Eestis tegutsevad ettevõtted peavad tagama ohutu töökeskkonna ja järgima kehtestatud seaduseid. Kui varasematel aastatel keskenduti peamiselt füsioloogilistele mõjuteguritele, siis nüüd võetakse arvesse üha rohkem ka psühholoogilisi ohutegureid. Õigusaktidest on veelgi olulisem oma töötajaid moraalselt väärtustada ja nende heaolusse panustada, et seeläbi oma ettevõtte edukust kasvada. Täpselt niimoodi annab teada oma kodulehel Riskiekspert OÜ, kes tegeleb töökeskkonna riskianalüüsi ja ohutegurite mõõtmisega.

Seetõttu otsustasin seadusest tulenevad punktid välja kirjutada, et näidata Töövaidluskomisjonile, millistes tingimustes müügispetsialistid igapäevaselt töötavad ja natuke koputada ka vastaspoole südametunnistusele. Mitte ükski töövaidlus ei ole ühepoolne ja enne vallandamist on rida sündmusi olnud, mis viisid eksimuseni, ja nii ma jätkasin selgitustööga:

**TSL § 28; Tööandja on eelkõige kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Avaldaja toob välja Tööinspektsiooni kodulehel kirjutatu:**

*Töökeskkonnapoliitika ülesanne ei ole mitte ainult kõrvaldada või vähendada töökeskkonna ohte ja negatiivseid mõjureid, vaid ka arendada positiivseid tegureid, mis teevad võimalikuks töötaja töövõime säilimise kogu tööelu kestel.*

*Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt on tööandja kohustatud korraldama tervisekontrolli töötajale, kelle tervist võib töötaja töökeskkonna riskide hindamise tulemusel mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad. Tervisekontrolli vajadus ja sisu sõltub ettevõtte töökeskkonnas esinevatest ohuteguritest, mille riski suuruse selgitab välja töökeskkonna riskianalüüs. Tervisekontrolliga seotud kulud kannab tööandja.*

**Avaldaja selgitab**, et katseajal teostati avaldajale tervisekontroll tööandja poolt valitud kliinikumis, kus anti teada, et **Avaldaja** tervilik seisund on tööle sobilik. Vastavate analüüside tulemused on personali juhi käes.

**Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 2:** „käesolevas seaduses mõistetakse töötervishoiuna töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist”.

**Avaldaja selgitab**, et tööle asudes andis ta tollasele tiimijuhile **Väike Poiss** (praegune müügijuht) teada, et aktiivmüügi osakonda on tarvis kiiremas korras muretseda helistamiseks vajalikud kõrvaklapid, sest enne minu tulekut kasutas minu tiim helistamiseks traadiga telefone. Ainult telemarketingi töötajad kasutasid helistamiseks kõrvaklappe ja need olid ka ühendatud tavatelefoni külge. See nõue rahuldati ja kõigile osteti vajalikud kõrvaklapid, kuid alles mitme kuu möödudes.

**Avaldaja selgitab töökeskonnast tulenevaid ohutegureid**, mis tema arvates oleks tekkinud, kui õlavööde oleks päevast päeva pinges ja sundasendis. Antud töökeskonna ohutegur kuulub füsioloogiliste ohutegurite hulka ja nimetatakse sundasendis töötamiseks. Sundasendiks loetakse asendit, kus töötaja peab viibima ühes asendis (istuv, seisev) või tegema tööd ebaloosulikus (ebamugavas) asendis ja lihaste pideva pinges all (kükitamine, küünitamine, põlvitamine jne). Müügispetsialist peab samal ajal, kui ta helistab kliendile, tegema ka märkmeid ja küsima küsimusi, mis aitavad kliendi vajadust paremini kaardistada ja mõista. Kui telefonitoru on juhtmega kinnitatud, siis on väga keeruline samal ajal telefoniga rääkida ja kirjutada ning märkmeid teha.

**Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 3:** „töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist”. **Avaldaja** toob välja asjaolu, et kõrvaklappide kasutusele võtmine ja tavatelefoni külge ühendamise ei kõrvaldanud kõiki puuduseid. Õlavööde küll vabanes sundasendist tekitatud pingest, kuid helikvaliteet sellest paremaks ei muutunud.

**Selgitan, miks on helikvaliteet ja kõrvaklappide taustamüra summutav kvaliteet oluline:** peamiselt seetõttu, et kõik müügitöötajad viibivad samas ruumis ja üksteisele väga lähedal. Tihti tehakse



müügikõnesid samal ajal ja lihtsalt pole kuulda, mida klient teisel pool toru ütleb. See omakorda tingib üksteisest üle rääkimise ja hääletooni tõstmise. **Avaldajal** kipub hääletoon tihti tõusma, sest ma ei kuule, mida potentsiaalne klient teisel pool toru ütleb. Kehvast helikvaliteedist kirjutasin „**Development and Performance**” küsimustikule vastates. Hiljem arutasime seal kirja pandud teemasid juhatuse liikmega **Naine PUNASES** ja otsese juhiga **Väike Poiss**. Tänapäeva moodsates telemarketingi ja aktiivmüügi firmades on kasutusel sellised ärilahendused nagu VoIP-telefoniteenus.

**VoIP telefoniteenus** on kaasaegne lahendus, mis võimaldab paindlikku ning laia funktsionaalsusega kõneside teenust ettevõtetele, kelle jaoks on olulised lisavõimalused ja soodne kõnehind.

VoIP telefoniteenuse kasutamiseks on vajalik kvaliteetne internetiühendus ning telefon või arvuti. Kliendil on võimalik ise valida, kas soovib kasutada traditsioonilist telefoniteenust või arvutitelefoni. Arvutitelefoni puhul saavad kõned tehtud arvutiprogrammi abil. VoIP telefoniteenus on asukohast sõltumatu ning võimaldab teha kõik firmasisesed telefonikõned tasuta.

Tele2 VoIP võimaldab lisaks tavapärasele telefoniteenusele järgnevaid teenuseid:

**VoIP telefon**

**Arvutitelefon**

**Faks e-mailile teenus**

**SIP Trunk**

Sarnast ärilahendust koos kõne salvestamisega pakub näiteks TELE-MARKETING PROFESSIONAL AS.

Kõnede salvestamine aitab sisenevate ja väljuvate kõnede kvaliteeti paremini hinnata. Saab teha kindlaks müügitöö tugevad ja nõrgad



küljed. Saab hinnata töötajate taset ja tõsta tööviljakust. Kaasaegse tehnika kasutusele võtmine kajastub ka lõpptulemusel. Selleks on sõlmitud leping müüispetsialisti ja potentsiaalse kliendi vahel.

**Avaldaja** selgitab, et VoIP telefonid on IP-telefonid.

**SUURE KREDIIDIBÜROO** lepingupartner on teenuste pakkuja VÄGA HEA TELEMARKEETINGI AS, kes pakub esialgu sellele firmale vaid tugiteenuseid.

Üldkoosolekul küsisin VÄGA HEA TELEMARKEETINGI ASi esindajalt, kas nemad pakuvad ka VoIP-teenust, siis esindaja ütles, et loomulikult. Alati on võimalik VoIP-telefonid võtta kasutusele ja installida kõikidesse tööarvutitesse. **Naine PUNASES** viibis antud koosolekul ja ütles, et see pole praegu prioriteet. Arutatud seda teemat on, aga seda ei võeta selles ettevõttes veel niipea kasutusele. **Avaldajal** oli seda väga kurb kuulda, sest pidevas müra tekitavas töökeskkonnas viibides tekkisid tal õhtuks peavalud ja stress.

**Tööandja ja töötaja kohustused ja õigused, § 12:** „tööandja tagab töötajate tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras”. Tööandja on kulude kokkuhoidu silmas pidades seadnud ohtu avaldaja psüühilise seisundi.

**Psühhiaater TUNNUSTATUD PROFF** määras mulle ravi antidepressantide ja rahustite näol. Ravi pidi kestma kuni kuus kuud, kuid hetkel on ravi määramisest möödas juba aasta. Kahjuks ei ole võimalik ka praegu ravi lõpetada. Töökeskkonnast tekitatud tegurid on mõjutanud mind sedavõrd, et olen pidanud rahustite ja antidepressantide retsepte pidevalt hoopis pikendama.

**Avaldaja toonitab siinkohal, et tööandja ei ole haiguse tekitajaks ravi määramisel, vaid oma tegevusega ravi aega pikendanud.**

Tööelu.ee kirjutab, et tööandja ennetustegevus on meetmete kavanda-

mine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. **Avaldaja** on veendunud, et kui tööandja oleks põhjalikult kaalunud oma tegevuse tagajärgi, siis oleks saanud antud olukorda vältida või vähemalt leevendada.

**Avaldaja selgitab:** katseajal teostati **Avaldajale** tervisekontroll tööandja poolt valitud kliinikumis, kus anti teada, et **Avaldaja** tervilik seisund on tööle sobilik. Vastavate analüüside tulemused on personali juhi käes.

**Töölepinguseadus § 74. Kahju hüvitamise erisus, lõige 2:** „Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, tööiseloost tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.” **Avaldaja on nõus alusetult välja makstud töötasu täies mahus tööandjale hüvitama.** Hetkel on see summa minu hinnangul 4,51 € (Neli eurot ja viiskümmend üks senti brutotasuna).

**Avaldaja** registreeris Tööinspeksioonis toimunud visiidi sisekasutajana **SUUR KREDIIDIBÜROO\_XL** all seetõttu, et otsene juht oli puhkusel ja töölt ei või põhjusest lahkuda.

**TSL § 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel**

**Lõige 1:** Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:



**Lõige 5:** on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu.

**Avaldaja** tunnistab hooletust, mis tekkis müügiprogrammi ERP täitmisest. On nõus hüvitama kahju, mis maksti alusetult välja kahe kohtumise pealt, mis realselt ei toimunud. **Avaldajale** ei antud võimalust oma tegu selgitada ja ka vabandust paluda, sest tööleping öeldi üles vahetult enne tööpäeva lõppu, viimasel tööpäeval.

Samuti ei saanud jätta hüvasti kolleegidega ja ka neile olukorda selgitada. Lahkumiseks anti vaid mõned minutid. Mitte mingil moel ei olnud võimalik teavitada ettevõtjaid, kellega olid kokku lepitud kohtumised, ja ka neid kliente, kes on aastatega mulle armsaks saanud. Selgituseks Töövaidluskomisjonile ütlen, et mõned kliendid on tulnud ka lepingusse varasemalt loodud tutvuste kaudu.

**Kuna tööleping öeldi üles just eelpool mainitud paragrahvi alusel, siis Eesti Töötukassa jättis rahuldamata avaldaja töötuskindustushüvitise avalduse ja ei maksa sentigi.**

Samuti on antud paragrahviga lõppenud töösuhte puhul raskendatud edasine sobiva töö leidmine, sest **Avaldaja** töökogemus ja oskused ning kvalifikatsioon lubavad töötada kaubandusettevõttes juhi positsioonil, mil on usaldus peamine indikaator tööle värbamisel. Toonitan seda seetõttu, et kaubandusettevõttes on tegu reaalse kaubaga ja kõrgendatud tähelepanu all see, mis puudutab varguseid.

**TSL § 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad:** „Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhte tööandja juures on kestnud: 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva; 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;

**Avaldaja vastus:** töölepingu erakorralise ülesütleamise avaldus tehti minule teatavaks 15. augustil 2019.a. ilma etteteatamisajata.

**TSL § 100. Ülesütleamise hüvitis, lõige 4:** Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

**Tööandja ei ole maksnud hüvitist.**

Mina Kristiina Tamm kinnitan andmete õigsust digiallkirjaga ja lisan oma ütluste kinnitamiseks vastavad tõendid ja dokumendid:

**Eesti Töötukassa poolt edastatud töötuskindlustushüvitise määramata jätmise otsus**

**Curriculum Vitae**

**Palgateatis ja lõpparve**

Minu eesmärk selle kirjutamisel oli selgitada enda seisukohti vastavalt seadusele ja anda ka vastaspoolele teada, millise kuriteo ta minu suhtes toime pani. Seda kirjutades tõusis minu vererõhk jälle. Iga kord, kui ma sellesse raamatusse neid dokumente ümber kirjutasin ja toimunu peale mõtlesin, hakkas pea valutama. Uskumatu, kui palju avaldab tööandja inimesele mõju. Kusjuures, mina ei ole veel karjääritegija tüüpi inimene, kelle elu keerleb vaid töö ja töökaaslaste ümber. Facebooki võtan ma väga valituid inimesi ja peamiselt meeldib mulle tegeleda vaimsete asjadega.

Loomulikult soovisin, et Töövaidluskomisjon mõistaks selle teo tõsidust ja ka seda, mida selline mõtlematu tegu mulle kaasa on toonud. Kuidas mõjutab töokeskkond inimest, kui tal on mõni terviserike,



mida pealtnäha paista pole. Samuti olin veendumusel, et ma ei pea tööandjat teavitama tööle asudes, et mul on antidepressantide ravi peal, sest see on minu isiklik ja privaatne elu, mida ma ei soovi kogu maailmaga jagada. Selleks olen ma käinud erialaarsti juures, kes on mulle määranud sobiva ravikuuri, ja kui ma tööle asudes tundsin enast hästi, siis miks peaksingi.

Tean, et tööandja peab tagama normaalse töökeskkonna, kus on võimalik rahumeelselt, töötada ja võtab arvesse töötaja mõistlikke soovet, mida ta saab täita ja mida antud tööd silmas pidades on antud tegevusalal tavaline ja ootuspärane. Samuti soovisin selgitada Töövaidluskomisjonile töö raskusastet, et saadaks paremini hinnata töölepingu lõppemise aluseid.

Kuna varasemalt olen korra Töövaidluskomisjoni **Suure Krediidibüroo** vastu käinud ja esitanud rahalise nõude, mida ei rahuldatud, kuna ma ei suutnud suulist palgakokkulepet tõestada, siis otsustasin olla seekord võimalikult põhjalik, ja kui tuleb siiski mulle kahjulik otsus, saan edastada kõik materjalid advokaadile, kes koostab hagi kohustusse edastamiseks.

Terve selle aja vältel ei olnud ma ikka veel oma lähedastele ja ka abikaasale öelnud, et mind vallandati. Ei soovinud neid heietusi ja arupärimisi kuulata. Otsustasin hoopis trenni teha ja oma emotsioonid sel ajal pisut välja elada. Igal hommikul ärkasin, sõin ja umbes poole tunni möödudes alustasin tantsimisega. Oli liiga pikk vahe juba sisse tulnud.

### 2.3. TOIMETULEKUTOETUSE TAOTLEMINE

Vahepeal käisin ka linnavalitsuse sotsiaalhoolekande asutuses konsultatsioonil ja uurisin toetuste saamise kohta. Vanemspetsialist palus edastada abikaasa ja minu pangakonto väljavõtted, et vaadata üle leibkonna sissetulekud, elukoha üürileping, tasumised laste trennide

kohta ja panna kirja kõik varad, mis meil on, et vajadusel saaks midagi maha müüa.

**Lugejale selgituseks: toimetulekutoetus on riigi rahaline abi puuduses inimestele ja seda maksab kohalik omavalitsus.** Puuduse leevendamiseks kasutavad kohalikud omavalitsused sõltuvalt olukorrast nii sotsiaalteenuseid kui ka muud sotsiaalabi. Toimetulekutoetust makstakse siis, kui kõik muud vaesuse ja puuduse leevendamise abinõud on osutunud ebapiisavaks. Toimetulekutoetuse arvestamise aluseks on üksi elava inimese või perekonna kõigi liikmete eelmise kuu netosissetulek, jooksva kuul tasumisele kuuluvad eluasemekulud ning toimetulekupiir. **2019. aastal on toimetulekupiir üksi elavale inimesele või perekonna esimesele liikmele 150 eurot kuus. Iga alaealise liikme toimetulekupiir on 2019. aastal 180 eurot kuus.** Perekonna teise ja iga järgmise täisealise liikme toimetulekupiir on 120 eurot kuus. Toimetulekutoetuse saajal, kelle kõik perekonnaliikmed on alaealised, on õigus saada koos toimetulekutoetusega täiendavat sotsiaaltoetust 15 eurot, mida maksab kohalik omavalitsus riigieelarvelistest vahenditest. Toimetulekupiiri suuruse kehtestab Riigikogu riigieelarves. Seda arvestatakse üksi elavale inimesele või perekonna esimesele liikmele igaks eelarveaastaks. Perekonna iga alaealise liikme toimetulekupiir on 120% perekonna esimese liikme toimetulekupiirist. Perekonna teise ja iga järgmise täisealise liikme toimetulekupiir on 80% perekonna esimese liikme toimetulekupiirist. Toimetulekupiiri kehtestamisel lähtutakse minimaalsetest tarbimiskuludest toidule, riietusele ja jalanõudele ning muudele kaupadele ja teenustele esmavajaduste rahuldamiseks. Lisaks võib valla- või linnavalitsus määrata ja maksta täiendavaid sotsiaaltoetusi kohaliku omavalitsuse eelarvest. Toimetulekutoetuse taotlemine, arvestamine, määramine ja maksmine on reguleeritud **sotsiaalhoolekande seadusega**. Selle kohta saab pikemalt lugeda [tallinn.ee](http://tallinn.ee) kodulehelt.



Liiga keeruline tundus mulle see seadus ja seetõttu leidsin, et mõistlik on spetsialisti jutule minna. Mul on meeles, et kui vestlesime sotsiaalhoolekande asutuses spetsialistiga, siis ta ütles, et kui pere netosissetulek kokku ületab kuskil 1865 eurot, siis toetust riigilt ei saa. Meie leibkonnas on neli inimest; koolis käivad lapsed, mina ja abikaasa.

Märkimist väärib asjaolu, et kui ma tegin pangale taotluse, et saaksin hüpoteegi alt ühe korteri vabastada, siis sooviti samasuguseid väljavõtteid näha. Kuue kuu sissetulekud ja väljaminekud. Ainus erinevus oli see, et kui pank arvestab sissetulekuks püsivalt kontole laekunud sissetulekuid nagu töötasu, üüritulu, renditulu, peretoetus jne, siis toimetulekutoetuse puhul arvestatakse ka ühekordseid sissetulekuid ja ülekandeid. Minu käest küsiti, miks ämm on oma poja kontole kandnud 100 eurot? Mina vastasin, et ei tea. Ju siis palus midagi osta. Ja nagu isegi juba aru saite, rääkisin enne pangaväljavõtte edastamist mehele kõik ära. Arvutasime seal sotsiaalhoolekande töötajaga kahekesi kõik välja ja meie pere sissetulekud olid eelmisel kuul suuremad kui toetuse määramise aluseks olev summa. Seega toimetulekutoetust ma ka ei saanud.

Minu puhul kehtib reegel, et kui ma ärritun, siis asun tegutsema. Otsustasin Töövaidluskomisjonile saata veel ühe täiendava dokumendi, sest selles olukorras süüdistasin ma neid. Kui oleksin tööl olnud, siis ei peaks ma seda alandavat protsessi läbi tegema. Sotsiaalhoolekande vanemspetsialisti teadete tahvlil oli sedel ja seal oli kirjas tekst: „**Kui sa näed seda lugeda, siis on aeg tööle minna.**” Sellised kirjutised võiksid olemata olla. Mina pöördusin selle spetsialisti poole esimest korda ja selline tekst ei innusta abiotsijat mitte kuidagi. Pigem kõlab mõnitusena.





### 3. VÕLAÕIGUSSEADUSEST TULENEV SELGITUS TÖÖVAIDLUSKOMISJONILE

Millegipärast on mul haiget saamise korral isu asju veel hullemaks ajada, kui need on. Mingisugune sadistlik enesepiinamine ajendab neid kirjutisi sinna Töövaidluskomisjonile saatma. Saan täiesti aru, et edaspidi ei tule sellises firmas töötamine niikuinii kõne alla. Piisab sellestki, mis ma juba saanud olen. Aga hing valutab ja mõistus ei taha uskuda. Kuidagi ei taha ma olukorraga leppida ega alla vanduda. Ennast süüdistan vaid niipalju, et kohe minema ei läinud, kui esimene hoiatus tehti. Sisetunne käskis tol korral tegutseda ja uus töökoht leida, aga jonnakus võttis võimust. Olen nii uhke ja sirge seljaga isiksus, et ei soovinud ilma võitluseta lahkuda. Iga tagasilöögi peale ei saagi punuma pista. Läksin koju ja võtsin lahti võlaõigusseaduse ning kirjutasin valmis uue dokumendi, mille soovisin kiiremas korras Töövaidluskomisjonile edastada. Selline minu väärkohtlemine ei tohi vaka alla jääda. Inimesed peavad teadma, kuidas võimukad tööandjad oma alluvaid kohtlevad. Väliselt on firma nii hea mainega, et käesolev juhtum tundub isegi praegu täiesti absurdne. Kogu aeg on tunne, et see on lihtsalt halb unenägu. Dokumendi sisu sai seekord pisut teistsugune:

*Avaldaja tugineb Töövaidluskomisjoni poolt menetlusse võetud töövaidlasja lahendamisel ka võlaõigusseadusele ja soovib oma seisukohti vastavalt seadusele põhjendada.*

**VÕS § 1. Seaduse kohaldamine, lõige 1:** „Käesoleva seaduse üldosas sätestatud kohaldatakse kõikidele käesolevas seaduses või muudes seadustes nimetatud lepingutele, muu hulgas töölepingule, ja muudele mitmepoolsetele tehingutele, samuti lepingutele, mida ei ole küll sea-



duses nimetatud, kuid mis ei ole seaduse sisu ja mõttega vastuolus, samuti võlasuhetele, mis ei ole tekkinud lepingust.

**VÕS § 7. Mõistlikkuse põhimõte, lõige 1:** „võlasuhtes loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks”.

**Lõige 2:** „Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid”. Töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses tugineb tööandja sellele, et kui nimetatud kohtumised oleksid toimunud, siis ettevõtte oleks saanud kasumit lepingute pealt, mille **Avaldaja** oleks potentsiaalsete klientidega sõlminud. **Avaldaja** annab Töövaidluskomisjonile teada, et potentsiaalset tulu on väga raske numbriliselt välja tuua ja seetõttu ei ole tööandja ka seda avalduses välja toonud. **Avaldaja** peab seda väidet põhjendamatuks.

**VÕS § 23. Lepingupoolte kohustused, lõige 1:** „lepingupoolte kohustused võivad olla kindlaks määratud lepingus või sätestatud seaduses. Lepingupoolte kohustused võivad tuleneda ka:

*lepingu olemusest ja eesmärgist;*

*lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast;*

*lepingupoolte kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest;*

*hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest.”*

**Lõige 2:** „lepingupool peab tegema teise lepingupoolega koostööd, mis on teisele poolele vajalik oma kohustuste täitmiseks”.

**Avaldaja** on olnud veendumusel, et lepingupooled – aktsiaselts **SUUR KREDIIDIBÜROO** tööandjana ja töötaja Kristiina Tamm, kes omab töökogemust antud kutse- ja majandustegevuse valdkonnas ja ka kõrgemat haridust antud valdkonnas –, on sellest lähtuvalt

langetanud oma otsused hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet järgides. **Avaldaja** tugineb müügiprogrammi ERP täitmisel ja hoolsuse määra hindamisel lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikale. Müügiprogrammi ERP täitmine on oluline ja vajalik kliendi vajaduste kaardistamist silmas pidades ja ka seetõttu, et näha sündmusi „mõttelist” ajatelge silmas pidades. Tänapäeval nimetatakse seda kliendi kohta käiva logi pidamiseks.

### 3.1. MÜÜGITORU ELEMENDID

Müügitoru või teise nimega müügilehter tekib müügitsükli käigus. See sisaldab potentsiaalse kliendi kohta käivat kontaktinfot, annab selge ülevaate müügitsükli erinevatest faasidest. Täpselt nii, nagu klassikalise projektijuhtimise puhul on meil alguspunkt ehk projekt, tegevused, mida teeme, et projekt lõpuni viia, ja lõpp-punkt ehk tähtaeg. Müügijuhtimine on minu hinnangul samastatav projektijuhtimisega. Kõigepealt on nimekiri potentsiaalsetest klientidest, seejärel kaardistad kliendivajadused ja vastavalt sellele teed tegevusi, et kliendi südamesse ja meeltesse jõuda ning lõpuks saada välja pakumise ja lepingu. Hea projektijuht ja müügijuht teeb vajalikul määral ka järeleteenindust. Mõlemal juhul on tarvis jälgida aja kriitilise aspekti. Selleks ongi loodud müügijuhtimise ja projektijuhtimise programmid ning töövahendid, et kogu protsessi saaks visuaalselt jälgida ja kvaliteetselt juhtida. Aeg on raha ja tark ei näpista seda une arvelt. Pidasin vajalikuks natuke teha selgitustööd müügiprogrammi osas, mis on ajale jalgu jäänud, kuid millega tuli igapäevaselt töötada ja nii ma Tööinspeksioonile püüdsin ka mõista anda:



Antud müügiprogramm on abivahend „müügitoru” haldamiseks. Müügitoru on selge visuaalne kujutis, mis ärgitab sind tegutsema ning keerukat müügiprotsessi korras ja kontrolli all hoidma. Selgitus tippspetsialistide PipeDive loojate poolt nende kodulehelt.

Müügitoru elemendid on:

**Telefonikõne**

**E-mail**

**Visiit**

**Pakkumine**

**Leping**

Antud müügijuhtimise programmis ERP puuduvad elemendid Pakkumine ja Leping.

Tegevus käib kolme tegevuse – „Telefonikõne”, „E-mail” ja „Visiit” ümber – ning tegevusi saab kirjeldada ühes ja samas kohas, mis kannab nime Suhtlused. Kuna kõik kanded tehakse ühte kohta ja pealkiri valitakse rippmenüüd kasutades, siis leiab **Avaldaja**, et tegu on n-ö näpuveaga, eksimusega, mille eest karistati kõige rangemal viisil. **Avaldaja** lähtub **Suure Krediidibüroo** senisest praktikast, kus eelnevalt taolisi eksimusi ei ole nii rängalt karistatud.

Ettevõtte otsesed juhid pööravad eksimustele alati eelnevalt tähelepanu ja annavad aega eksimusi parandada. **Avaldajal** on selles ettevõttes olnud kaks otsest juhti; **PREILI KRUNN** ja **VÄIKE POISS**. **Preili Krunn** koondati käesoleva aasta alguses turundus- ja müügidirektori kohalt.

**Suur Krediidibüroo** on ettevõtte, kes on Eesti turul olnud üle ... aasta ja teab, et infotehnoloogia, andme- ning veebihostingu, krediidi- ja inkasso tegevusalal on nõudmised ettevõtte töötajatele teadmiste osas väga kõrged ning erinevate programmidega töötamisel võivad

sedalaadi eksimused sisse tulla, sest tegu on siiski inimestega, mitte masinatega. Ettevõtte juhatusel liige **Naine PUNASES** on selles ettevõttes olnud tööl kaks aastat ja **Väike Poiss** müügijuhi positsioonil töötanud keskelt läbi pool aastat.

**Avaldaja** pöörab ka tähelepanu asjaolule, et varasemalt pole ükski tööandja **Avaldajat** solvanud ja pole olnud ka ühtegi rikkumist, mis annaks **Suurele Krediidibüroole** aluse taolise eksimuse puhul **Avaldajat** kahtlustada tahtlikus petmises. Politsei- ja Piirivalveameti veebilehel on pettus ehk kelmus defineeritud järgnevalt: kelmus ehk pettus on toime pandud juhul, kui teile on teadlikult loodud vale arusaam tegelikest asjaoludest ning sellise tegevusega on saadud varalist kasu. (03.09.2019) Tööandja maksis brutosummas **Avaldajale** töötasuna kahe kohtumise pealt, mis tegelikult ei toimunud, kokku neli eurot ja viiskümmend üks senti (4,51 €).

NB! Kõne all on endiselt eksimus müügiprogrammi hooletus täitmises. Tööandja tugineb töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses sellele, et ei saa **Avaldajaga** töösuhet jätkata, sest pole kindel, kas **Avaldaja** lõpetab tööandja petmise või mitte. Pettuse hindamisel saab juhendada Eesti Politsei- ja Piirivalveameti praktikast, mis käsitleb pettuse toimepanemist ja varalise kasu saamise hindamist. **Avaldaja** ei leia, et on varalist kasu selle teo pealt saanud, ja on nõus need mõned eurod tööandjale tagasi maksma.

Kinnitan dokumendi digiallkirjaga

Kristiina Tamm

Igatahes hakkas mul peale selle kirja edastamist parem. Enesetunne oli kergem ja rõõmsam ning otsustasin ennast natuke premeerida. Läksin poodi ja ostsin endale kõrvarõngad. Vaatasin ainiti neid ja kõn-



disin kodu poole tagasi. Äkitselt hakkas paduvihma sadama ja pistsin jooksu. Lootsin, et jõuan enne koju, kui täiesti läbimärjaks saan. Vahe-  
tult enne hoovi jõudmist lendas mul king jalast ja lendasin tänava pea-  
le pikali. Vasak käsi katki ja ka põlv. Ilusad kõrvarõngad asfaldi peale  
puruks kukkunud ja need tuli prügikasti visata. Täpselt nagu Jumal ise  
oleks tahtnud mulle märku anda, et tegelikult olen ise kõiges süüdi ja  
pole tarvis hakata siin teisi süüdistama ja süüdlasi otsima. Mõtlesin  
**Blondiinist Personalijuh**i peale ja tundsin sisemist kurbust. Selle aja  
jooksul ei võtnud minuga keegi sealtpoolt ühendust ja mina ka ei he-  
listanud.

#### 4. VASTASPOOLE KIRJALIK VASTUS

Peale pikka ootamist tuli lõpuks ka vastaspoolelt vastus, kus oli kir-  
jas, et **Suur Krediidibüroo** ei tunnista **Avaldaja** nõuet töölepingu  
erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ega **Avaldaja** taot-  
lust tööle ennistamiseks ning tõendab ja põhjendab seda järgmiste  
vastuväidete ja tõenditega:

1. **Suur Krediidibüroo** soovib kõigepealt märkida, et **Avaldaja** on töövaidlusavalduses ja selle lisadena esitatud dokumentides toonud esile hulgaliselt asjaolusid, mis ei seondu kuidagi **Avaldaja** esitatud avalduses esitatud nõudega, nt tööohutust ja -tervishoidu puudutav osa **Avaldaja** selgitustest. **Avaldaja** ei ole põhjendanud, milliste dokumentidega ta mingeid väiteid ja asjaolusid soovib tõendada. Näiteks ei ole arusaadav, mida **Avaldaja** tõendab eluaegse kutsetunnistusega, haridustaseme kinnitusega või perearsti andmetega. **Suur Krediidibüroo** märgib, et eeltoodust tulenevalt on **Avaldaja** nõuete põhjendused osaliselt asjassepuutumatud ning **Suur Krediidibüroo** neile käesolevas vastuses ei vasta.

2. **Avaldaja** soovib oma selgitustega töövaidlusavalduses jätta muljet, justnagu oleks tema initsiatiivil toimunud **Suure Krediidibüroo** kliendiandmebaasi korrastamine selles osas, et andmebaas kajastaks õiget ja korrektset infot kliendisuhtluse kohta, eeskätt, milliste klientidega on kliendikohtumine tegelikult toimunud ja millistega mitte. **Suur Krediidibüroo** saab aru, et **Avaldaja** sellise initsiatiivi näitamine on **Avaldaja** huvides, kuid see on eksitav ega vasta tegelikkusele.
3. **Avaldaja** võrdlus „Näiteks anname me klientidele testimiseks kuutasulist **TAUST-1** ja **TAUST-2** ärilahendust testida. Kui ettevõtjal ei ole raamlepingut sõlmitud, siis tuleb teha arvustis ta baaskliendiks ja alles siis saame anda pakette testida. Peale testiperioodi lõppu tuleb teha klient tavakasutajaks, kuid kiire elutempo tõttu unustatakse seda aeg-ajalt siiski teha. Sellepärast saadetakse aeg-ajalt IT süsteemist kõikidele müügitöötajatele nimekiri klientidest, kes on endiselt baaskasutajad, kuid lepingut pole sõlminud. Pole ühtegi müügitöötajat meie tiimis, kellega seda juhtunud ei oleks. Igaüks parandab selle ära ja asi korras. Kunagi pole sellest suurt poleemikat tehtud” – ei ole asjakohane, kuna selline tagantjäreli andmebaasi korrastamine ei mõjuta kuidagi müügitöötajate tulemusi, mida võetakse arvesse töötasu arvutamisel.
4. Mis puutub **Avaldaja** poolt avaldatusse, et kliendikohtumise-na (pealkirja „visiit” all) kliendiandmebaasis märgitud kliendisuhtluse memo all ei olnud kliendisuhtluse sisuna tegelikult mitteasetleidnud kohtumist kirjeldatud, siis **Suur Krediidibüroo** jaoks ei oma nimetatud asjaolu tähtsust. Nimelt on kliendiandmebaas ja seal kirjeldatud kliendisuhtlus igapäevaseks töövahendiks just eeskätt müügitöötajatele endile. Ei ole mõeldav, et müügijuht kliendiandmebaasis sisalduva suure andmemahu tõttu igapäevaselt või teatud regulaarsusega



süveneks müügitöötajate poolt kirjapandud kliendisuhtluse sisusse või kontrolliks seda regulaarselt. Müügijuhi ja teiste **Suure Krediidibüroo** valdkondade juhtide jaoks on kliendiandmebaasis kajastatud kliendisuhtluse kontekstis vajalikuks juhtimisinfoks mitte „Memo” all kirjeldatu, vaid just kliendisuhtluse vormi pealkirjad, mida kasutatakse regulaarselt nii statistika tegemiseks, aruandluseks kui ka sisendina müügitöötajate töötasu (boonustasu) arvutamisel. Sellisest lähenemisest ja kliendiandmebaasi kasutamise praktikast on teadlikud ka kõik müügitöötajad, mistõttu **Avaldajal** ei olnudki otsust vajadust muuta pealkirja „Visiit” all memona kirjeldatud kliendisuhtluse sisu, et näidata sisu vastavust pealkirjale.

5. **Suur Krediidibüroo** kutsub töövaidluskomisjoni istungile tunnistajana kaasa müügijuht **Väike Poiss**, kes selgitab järgnevaid asjaolusid:
6. Kliendiküsitlus ei hõlmanud, nii nagu **Avaldaja** väidab, kõiki kliendikülastusi, mis toimusid tagasiulatuvalt alates tööle asumise hetkest. Arusaamatuks jääb, kelle tööleasumise hetke **Avaldaja** silmas peab, kuna müügitöötajad ... müügitöötajat, kelle kliendid olid küsitluses kaasatud. Küsitlus saadeti neile klientidele, kellega toimus kohtumine, kliendiandmebaasi ERP andmetel olid müügitöötajad kohtunud 2019. aastal.
7. **Avaldaja** väide selle kohta, et müügijuhiga toimunud 1:1 vestlusel (tsiteerime) „...andsin müügijuhile teada, et olen märganud töö käigus, et osadele e-mailidele on läinud peale pealkiri „visiit”, ei vasta tõele” (ka siin jääb **Suurele Krediidibüroole** arusaamatuks, millistest e-mailidest ja miks üldse e-mailidest käib jutt).
8. **Avaldaja** vahetu juhina tõstatas müügijuht ise kliendikohtumiste teema **Avaldajaga** toimunud vestlusel 08.08.2019, tu-



ginedes kliendiküsitluse tulemustele. Kliendiküsitluse tulemusi nägi ja nendega tutvus müügijuht enne tulemuste tutvustamist müügitöötajatele, seega tundub kummalise kokkusattumusena **Avaldaja** poolt töövaidlusavalduses väidetu, et **Avaldaja** märkas just samal ajal, et kliendikohtumiste kajastamisega ERPis võib olla probleeme.

9. **Avaldaja** kirjutab, et kuna ta täidab igapäevaselt ERPis kliendisuhtluse osa rohkem kui paarikümnel korral, mistõttu „Kui ma avan suhtlused ja soovin kopeerida emaili, siis valin hiirega klõpsates suhtluse tüübiks „E-mail” ja „Visiit” on rippmenüüs kohe selle juures. Kui päevatempo on väga kiire, siis pole siin imestada midagi, et „Visiidi” peale teen hiirega klõpsu”. **Suur Krediidibüroo** on kindlal seisukohal, et kliendianandmebaasi jaotises „Suhtlused” kliendisuhtluse kohta uue sissekanade tegemisel on siiski üsna ebatõenäoline, et isegi kiirustamise korral rippmenüüst suhtluse pealkirja valimisel saab võimalikuks, et pealkirja „E-post” asemel valitakse kogemata/hooletlusest pealkiri „Visiit”. Rippmenüüst pealkirja valimisel tuleb vastav pealkiri arvutihiirt kasutades kõigepealt aktiveerida ja seejärel sellel hiirega „klõpsata”. Rippmenüüst pealkirja valiku tegemine eeldab ikkagi konkreetset tahteavaldust. Kui **Suur Krediidibüroo** kõrvutas andmebaasi ülevaatamisel asjaolu, et **Avaldaja** oli pealkirja valikuga eksinud 13-st korrast 11-l korral, asjaoluga, et teiste müügitöötajate osas ei tuvastatud sellist eksimust ühelgi korral, ei olnud **Suurel Krediidibürool** alust kahelda, et tegemist on tahtlikult valitud pealkirjaga. Tahtliku tegevuse kasuks rääkis omakorda asjaolu, et **Avaldaja** poolt sisestatud kliendisuhtlust vaadates ei leidnud tuvastamist, et **Avaldaja** oleks eksinud mõne teise suhtlusvormi pealkirja valikuga, nt valinud „E-posti” asemel pealkirjaks „Märkus” – ka need kaks pealkirja asuvad programmis vahetus läheduses.



10. **Avaldaja** märgib töövaidlusavalduses, et „Siinkohal soovin teada, mil moel seda teavitati, et „Visiidina” kirja läinud suhtluse kirjelduse puhul sisu ei ole oluline”, soovides sellega näidata justnagu oleks **Suur Krediidibüroo** tööandjana väitnud, et kliendisuhtluse sisu kohta kliendiandmebaasis kirjapandu ei ole oluline. Selline väide on eksitav, meelevaldne ja kontekstist välja rebitud. Töölepingu ülesütleamise avalduses on **Suur Krediidibüroo** märkinud: „Mis puutub suhtluse kirjelduse sisusse, siis kliendikohtumiste eest ettenähtud lisatasu arvutamisel lähutatakse üksnes ERP-is „Visiidina” märgitud suhtluste arvust – sisu ei ole antud juhul oluline“. Ehk **Suur Krediidibüroo** Tööandjana selgitas **Avaldajale** eeltooduga, et boonustasu arvutamisel võetakse arvesse üksnes kliendikohtumiste arvu, mitte kohtumist puudutavaid sisulisi asjaolusid. Boonustasu arvutamiseks vajalik sisend kliendikohtumiste arvu kohta saadakse igakuiselt väljavõttena kliendiandmebaasist, tuginedes sõna otseses mõttes andmebaasis pealkirja „Visiit” all tehtud kannete arvule. Suhtluse sisu kirjeldus on oluline eeskätt müügitöötaja enda jaoks vastava kliendiga suhtlemisel, kuna näitab ära kliendisuhtluse ajaloo.
11. **Avaldaja** märgib avalduses, et on teinud tähelepaneku, et „vead müügiprogrammi täitmisel on peamiselt ilmnenu peale hoiatuse tegemist”. Sama tähelepaneku „vigade” osas on teinud ka **Suur Krediidibüroo**.
12. **Suure Krediidibüroo** usaldamatust **Avaldaja** isiku suhtes on süvendanud ka asjaolu, et **Avaldaja** on pärast töölepingu lõppemist, suhtlemisel Töötukassa esindajatega, esitanud **Suure Krediidibüroo** kohta valeinfot. Nimelt sai **Suur Krediidibüroo** 04.09.2019 Töötukassast e-kirja (vt lisa 5), milles Töötukassa esindaja kirjutas: „Kuna töötamise registri andmed on muutunud (taas 88 lg 1), sooviksime uuesti kinnitust õigus-

liku aluse osas. Kristiina Tamme kohaselt on aluseks „mittevastavus tööle”, kas võime seda aktsepteerida?” Ehk kõnealuselt e-kirjast nähtub selgelt, et **Avaldaja** ise teavitas Töötukassat, et töölepingu ülesütlemise aluseks on mittevastavus tööle, mitte usalduse kaotus. Samas nähtub **Avaldaja** poolt Töövaidluskomisjonile 03.09.2019 edastatud ekirjast (teatest), et Töötukassa konsultandi sõnul on tööandja muutnud „vallandamise asjaolusid”. **Suur Krediidibüroo** palub **Avaldajal** eelnevalt märgitud väiteid tõendada. **Suur Krediidibüroo** on teinud töötamise registrisse ühe kande ega ole seda hiljem muutnud.

13. **Avaldaja** kirjeldab töövaidlusavalduse lisaks oleval selgituste dokumendi leheküljel 10 detailselt nii toimunud kui planeeritud kliendikohtumisi, tehes seda nii kuupäeva, toodete kui ka telefoninumbrite täpsusega. **Suur Krediidibüroo** soovib teada, kust on **Avaldaja** saanud pärast töölepingu lõppemist nii detailse info **Suure Krediidibüroo** klientide kohta. Tegemist on **Suure Krediidibüroo** ärisaladusega, mille kasutamiseks, sh säilitamiseks ja salvestamiseks ei ole **Avaldajal** pärast töösuhte lõppemist enam mitte mingisugust õigust ega põhjendatud alust. Sellise detailsusastmega info ei saa olla **Avaldajale** lihtsalt meelde jäänud. **Suur Krediidibüroo** arvab, et **Avaldaja** on vastava info endise tööandja kontorist omavoliliselt kaasa võtnud. Sellise teo näol on samuti tegemist teoga, mis süvendab veelgi **Suure Krediidibüroo** usaldamatust **Avaldaja** suhtes.
14. Tuginedes eeltoodule palub **Suur Krediidibüroo** Töövaidluskomisjonil jätta **Avaldaja** nõue täies ulatuses rahuldamata: lugeda töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 punkt 5 alusel põhjendatuks, samuti jätta rahuldamata **Avaldaja** taotlus tööle ennistamise osas. **Suur Krediidibüroo** ei pea kuidagi võimalikuks töösuhte jätkamist töötajaga, kelle osas on **Suur Krediidibüroo** kui tööandja kaotanud usaldu-



se. **Suur Krediidibüroo** Eesti palub siinkohal arvesse võtta ka käesoleva vastuse punktides eelviimane loetelust ja viimases punktis kirjeldatud asjaolusid, mis kinnitavad omakorda, et **Suurel Krediidibürool** ei ole võimalik **Avaldajat** usaldada.

Mõned lõigud olid seal veel, milles vastaspool annab selgitusi, kuidas ta minu väidetega nõus ei olnud ja pisut läks liigseks „jahumiseks” kätte. Kõige vingem osa sellest on see koht, kus tööandja süüdistab mind infovarguses. (*Kust Avaldaja oskab kõike detailse täpsusega kirja panna, see ei saa talle ometi meelde jääda*). Peamiselt puudutab see infot advokaadibüroodega toimunud kohtumisi ja kokku lepitud kohtumisi. See tööandja ei ole siiani aru saanud, et need kontaktid otsib iga müügispetsialist ise internetist, et saada lõpuks kätte ettevõttes otsustaja, kellega kohtumise ta kokku lepib. Pemiselt tähendab see allkirjaõiguslikku esindajat. Kokku lepitud kohtumised ja toimumisajad panen ma alati ka tavalisse märkmiskusse kirja, mida kannan endaga iga päev kaasas. Selliseid märkmikke on mul mitu. Äkki annavad veel selle eest mind kohtusse, et oma isiklike märkmikuid enda valduses hoian. Mina omakorda kirjutasin selle vastuse peale vastaspoolele kirja, mille edastasin läbi Töövaidluskomisjoni esindaja. Närv oli nii sees, sest oli tunne, et kui võimalus oleks, siis võtaks suure vitsa ja annaks sellele juristile pepu peale *ata-ata*. Kõige „teravam pliiats” see naine oma ala peal küll pole. Selles olen kindel.

## 4.1. AVALDAJA VASTUS SUURE KREDIIDIBÜROO ESINDAJALE

Vastus aktsiaselts **Suur Krediidibüroo** esindajale, kelleks on jurist Minule, kui **Avaldajale** on saanud selgeks, et tööandja ei mõista, et tegu oli vallandamisega, mis oli tingitud õigusvastasest käitumisest, mis eeldab, et töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, mis on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse. Antud paragrahvi-ga vallandatud töötajaid järgmised tööandjad ei usalda. Aktsiaseltsi **Suur Krediidibüroo** kliendiportfell ulatub ligi kümne tuhande ettevõteteni ja info ning äriühingustik on väga suur.

Kuna tegu ei ole vargusega (esemelise või intellektuaalse varaga), siis jääb järgi pettus ja muu tegu. Töövaidluskomisjoni on **Avaldaja** meelest vajalik teavitada kõikidest asjaoludest seetõttu, et nad saaksid tervikpildi kogu protsessist. Hinnata tuleb tegureid, mis võisid viia töötaja väidetava teoni ja milline on tema teo raskusaste, varasem töökogemus, töötajalt nõutavad tööoskused, tekitatud kahju. Erakorraline töölepingu ülesütlemine peab olema põhjendatud ja tuvastatud. Iga näpuvea tõttu ei saa **Avaldaja** meelest niisugust süüdistust tööandja esitada töötajale, kes töötab oma erialal ja on siamaani kohusetundlikult oma tööülesandeid täitnud, mis puudutab eelkõige kõnealust müügiprogrammi (ERP) täitmist. Antud rikkumist on võimalik kiiresti parandada ja **Avaldajal** oleks see võtnud aega viis minutit.

Tööandja keskendub rikkumise puhul ainult sellele, kui palju ta **Avaldajale** pidi maksma töötasuna välja. Töö sisuline pool ei paista teda huvitavat. Seetõttu on **Avaldajal** tekkinud põhjendatud kahtlus, et tegu on töökiusamisega ja pahatahtliku teoga, mille eest ei soovi ega ka taha tööandja vastutust võtta.

Töötervishoid ja töökeskonnast tulenevad tegurid mõjutavad töötajaid. See on fakt ja selleks on meil Eesti Vabariigis ka seadused ja



kontrollimeetodid välja töötatud. Selleks, et anda reaalselt pilti, millistes tingimustes **Avaldaja** igapäevaselt töötab, piltlikustab ka antud olukorda. Kui töövahendid, nagu müra tekitavad kõrvaklapid, müra tekitavas töökeskkonnas puuduvad, siis on see tegur, mis põhjustas minule stressi ja peavalu. Stress ja depressioon omakorda mõjutab minu toime tulemist tööülesannete täitmisel ja ka hoolsuskohustuse täitmisel. Mida stressirohkem on töökeskkond ka psühholoogiliselt, seda raskem on fokuseeritult töötada. Minul langes motivatsioon peale hoiatuse saamist ja eriti tegid haiget sõnad, kus öeldi, et mul puudub tooteveendumus.

Töötaja peab saama töötada sellises töökeskkonnas, mis ei süvendaks psühholoogilisi haigusi ja ei tohi süüdistada töötajat uskumustes, mida ei saa mõõtevahendiga mõõta.

Minu tooteveendumus on ülikõrge ja usk selle praktilisusesse olemas. Kõik endise tööandja kliendid (varasem töökoht) kasutasid konkurenti **Taustainformatsioon-1** ja **Taustainformatsioon-2** ärilahendust, mis aktsiaseltsis **Suur Krediidibüroo** kannavad nimetust **Taust-1** ja **Taust-2**. Varasem tööandja oli infoportaal, kelle ärinimi on **Portaal-NR1**, kes töötas selle Eesti turu peal välja esimesena. Aktsiaseltsi **Suur Krediidibüroo** kuutasulised paketid on selle ärilahenduse sisulised koopiad, mida on praegusel ajahetkel täiustatud ja parendatud. Minu hinnangul on **Suure Krediidibüroo** profipaketid usaldusväärsed taustakontrolli infokandjad, mida saab kasutada krediidiotsuste tegemisel. Andmete kvaliteet on parimatest parim ja selle peale on enamusi müügiargumendid üles ehitatud.

**Avaldaja** leiab, et süüdistus on väga ränk ja võib rikkuda tema edasised karjäärivõimalused ning seetõttu soovib, et töövaidlusasja puhul võetaks tema kutseoskusi arvesse ja ka varasemat rikkumisteta töötamist teistes ettevõtetes. Mis puudutab kliendiküsitlusi, siis müügi-koosolekul öeldi, et hakatakse neid mingil hetkel tegema ja arvesse lä-

hevad kõik kliendikohtumised. **Avaldaja** on kõik kliendid ise sellesse ettevõttesse toonud (**Avaldaja** lepingulised kliendid, kellega toimusid kohtumised). Kliendikohtumistel on tarvis läinud kõiki omandatud oskusi, mida olen õppinud koolis, antud ettevõtte koolitustel, konkurendi juures saadud koolitustel, ja praktilisi oskusi tööturul üldiselt. **Avaldaja** klientideks on tippjuhid, ettevõtte omanikud.

Minu otsesel juhil puuduvad kõik kutsetunnistused, diplomid ja muud haridust tõendavad dokumendid. Välja arvatud üldkeskharidust tõendav dokument. Tema hinnangud lähtuvad tööandjapoolsest huvist, kes on ta nimetanud kõrgemale ametikohale, kui muidu sellel ametipositsioonil on ette nähtud. Loodan siiralt, et ta on vähemalt erialaseid koolitusi saanud ja vastab Töövaidluskomisjonis ausalt talle esitatud küsimustele. Minu soov teda Töövaidluskomisjonis näha on peamiselt müügiprogrammi ERP täitmise selgitamisel.

E-mailidest räägime seetõttu, et kohtumiste märkimiseks müügiprogrammi avatakse koht, mida nimetatakse Suhtlused. Mina avasin müügiprogrammi Suhtlused ja kopeerisin kirjavahetuse müügiprogrammi. Avasin rippmenüü ja vajutasin parema hiireklõpsuga sellele pealkirjaks „Visiit”. Aktsiaselts **Suur Krediidibüroo** juhatus leidis, et see sai toimuda üksnes tööandaja petmise eesmärgil, et näidata paremaid töötulemusi, mille pealt makstakse boonust. Hetkel on avaldajale makstud välja alusetult 4,51 €. Pettuse definitsioon on avaldatud Eesti Politsei- ja Piirivalveameti lehel. Kogu informatsioon on oluline, sest kliendikohtumiste pealt saadav tasu on väga väike, võrreldes sellega, mis palka müügispetsialist antud ettevõttes teenib.

Selleks, et hinnata, kas teistel töötajatel on samu eksimusi olnud, on tarvis kontrollida kõikide müügispetsialistide töökoormust ja aktiivsust. Selleks on tarvis näidata Töövaidluskomisjonile ära, mismoodi eksimusi tuvastatakse ja kas need väited on ka tõesed, mida vastaspool räägib. Kui üks müügispetsialist saadab päevas kolm kirja ja teine



*kolmsada klientidele, siis eksimuse tõenäosus on võimalik välja arvutada. Teiste puhul eksimust ei tuvastatud. Teisi ei ole ka nüümoodi koheldud.*

*Kinnitan dokumendi digitaalselt allkirjaga*

*Kristiina Tamm*

***NB! Saatsin paranduse selle kohta, kus on kirjas, et puuduvad müra summutavad kõrvaklapid, müra tekitavas keskkonnas.***

Saatsin kirja ära ja jäin vastust ootama, sest peale endise tööandja selgituse andmist sain täielikult aru, et tegu on pahatahtlike inimestega. Kuna istungi aeg oli eelnevalt juba paika pandud, siis polnud muud tarvis teha, kui valmistada ette kokkuvõtte Töövaidluskomisjoni juhatajale ja kõigile istungil osalejatele esitamiseks. Ja mida seal rääkida – seda on mul küll ja veel rohkemgi.

Lugejale selgituseks pean kindlasti ära märkima, et Töövaidluskomisjoni istung on nagu kohtuistung, kus igale osapoolle antakse sõna ja vahele segada ei või. See on range reegel, sest nad võivad su muidu ruumist välja visata ning ütlusi sel juhul arvesse ei võeta ja kirja ei panda. Kui kohale ei ilmuta, siis võidakse kaebus jätta läbi vaatamata.

## 5. ISTUNG JA LÕPPLAHENDUS

Istungi toimumise aeg on 03.10.2019 kell 16.00 Tööinspektsiooni Tallinna kontoris. Kohale on kutsutud mõlemad osapooled; mina ja krediidibüroo. Raske südamega tuleb tunnistada, et ebakindlus on hingepõhjas olemas. Enesetunne on kõhedust tekitav ja lihased pinges. Oma kujutluspildis olen ma justkui aastaid vanglas viibinud, kõledas vangikongis ja nüüd tuleb kohtuistung, mis otsustab minu lõpliku saatuse. Süütuna vanglas veedetud aastad on mind teinud tuimaks,



kuid hoolimata sellest, soovin vabadusse naasta. Kongikaaslased on aastast aastasse väitnud, et siin riigis ei tasu oodata õiglast kohtlemist, sest nemad on ju ka süüitud. See vihastab mind veelgi rohkem, sest ma tean, et nemad on salakavalad pätid. Tulevad ennast minuga võrdlema, nad ei kuulu minuga samasse kategooriassegi. Harimatud matsid, kellega pean, hambad risti, koos aega veetma ja karistust kandma. Kahjuks pole mul inglinägu ka aastatega pähe tulnud, kuigi palvetanud olen ainiti. Ma ei saa aru, miks pean niisugust asja läbi elama. Ma tean, et pole midagi väära teinud. Lootus on õrn kui kaste hommikusel heinatutil. Korraaks jalaga virutada ja vihmapiisk potsatab maha. Sellest ei saa joonuks mitte keegi. Isegi mitte vastaspool, kes mulle kohe üldse ei passi. „Püssid” on kaasa võetud ja otsus padrunid välja lasta kindel. Surmkindel. Seda ma tean. Kõik ajendid ei ole veel päris selged, kuid varsti saan teada.

Tavaliselt antakse esimesena sõna **Avaldajale**, kes Töövaidluskomisjoni poole pöördus, kuid seekord mitte. Kohal on esinaine, kes kogu protsessi juhib, aga ka tööandjate ja töötajate esindajad. Sekretär trükib kõik laused, et hiljem saaks kokkuvõtteid teha. Nemad on otsustajad ja kohtumõistjad. Valitsuskepp on antud neile ja juhend, mille abil tegutsetakse, on Eesti Vabariigi seadusandlus. Seekord olen targem ja valmistan enda kaitsekõne ette kirjalikult ning peamiselt tuginen faktidele, mitte ütlustele. Plaanis on keskenduda peamiselt kahele põhjanevale argumentile, mida on võimalik kolmandatel osapooltel kontrollida ja kinnitada. Valmistasin ette järgneva ettekande:

***Avaldaja** palub Töövaidluskomisjonil võtta arvesse kõik kirjad ja dokumendid, mis ta on Töövaidluskomisjonile edastanud.*

*Kuna väga palju tugineb ütlustepõhiste vastustele ja kommentaaridele, siis **Avaldaja** tugineb tööandjapoolsele selgituskirjale ja toob eraldi välja lõigu, mis edastati Töövaidluskomisjonile 12. septembril*



2019 ja mille allkirjastas aktsiaseltsi **Suur Krediidibüroo** jurist.

„**Suur Krediidibüroo** usaldamatust **Avaldaja** isiku suhtes on süvendanud ka asjaolu, et **Avaldaja** on pärast töölepingu lõppemist, suhtlemisel Töötukassa esindajatega, esitanud **Suur Krediidibüroo** kohta valeinfot. Nimelt sai Suur Krediidibüroo 04.09.2019 Töötukassast e-kirja (vt lisa 5), milles Töötukassa esindaja kirjutas: „Kuna töötamise registri andmed on muutunud (taas 88 lg 1), sooviksime uuesti kinnitust õigusliku aluse osas. Kristiina Tamme kohaselt on aluseks „mittevastavus tööle”, kas võime seda aktsepteerida?” Ehk kõnealusest e-kirjast nähtub selgelt, et **Avaldaja** ise teavitas Töötukassat, et töölepingu ülesütlemise aluseks on mittevastavus tööle, mitte usalduse kaotus. Samas nähtub **Avaldaja** poolt töövaidluskomisjonile 03.09.2019 edastatud e-kirjast (teatest), et Töötukassa konsultandi sõnul on tööandja muutnud „vallandamise asjaolusid”. **Suur Krediidibüroo** palub **Avaldajal** eelnevalt märgitud väiteid tõendada. **Suur Krediidibüroo** on teinud töötamise registrisse iühe kande ega ole seda hiljem muutnud.

**Avaldaja** teab, et antud paragrahvi ei saa mitte keegi muu muuta, kui vaid tööandja. Eesti Töötukassal puuduvad samuti volitused vastavate kannete tegemiseks. Tööandja süüdistused ei vasta tõele ja jurist peaks seda ometi teadma. Hoolimata sellest süüdistab tööandja mind valeütluste esitamises, olles endiselt **Avaldaja** suhtes vaenulik. Mina teavitasin koheselt Töövaidluskomisjoni kirjalikult, et selline muutmiskanne tehti, sest sellest teavitas mind töövahenduskonsultant Eesti Töötukassas ja palus uue töötuskindlustushüvituse avalduse kirjutada. Ütlen nüüd ja praegu, et mina ei ole levitanud **Suure Krediidibüroo** kohta valeinfot või laimujutte. Kordusvisiidil selgitas Töötukassa, et arusaamatus tekkis seetõttu, et arvutis ei olnud tööandja täpsustanud vallandamise alampunkte. Antud paragrahv jaguneb alampunktideks ja töötuskindlustushüvitise määramisel on need väga olulised.

Kõnealune müügiprogramm ERP on ülesehitatud niimoodi, et igal ettevõtte töötajal on võimalik muuta ettevõtte profiili Suhtluste alla märgitud pealkirju ja kogu Suhtluste alla tehtud sissekandeid. Minule teadaolevalt ei jää sellest maha mingisugust jälge.

Sama kehtib ka Memosse kirjapandu koha. Näiteks kolleegide sissekandeid oli mul võimalik igal ajal muuta nii Memos, kui ka Suhtluste all ja kogu sisu ümber kirjutada, kui seda oleksin soovinud. Sissekande juurde jääb alles algse sissekande tegija nimi, mida muuta ei saa. See tähendab, et pahatahtlikkuse korral on võimalik näidata kolleegi halvas valguses ja ebapädevana tööülesannete täitmisel.

Sellisest teguviisist ei jää jälge maha, sest sissekanded ERP-is ei ole turvatud eraldi paroolidega. Arenenud ettevõtetes on kasutusel müügiprogrammid, mis on turvatud administraatori poolt ja kõik firma töötajad, kes soovivad sissekandeid muuta, peavad logima enda paroolidega sisse, et teha muutmiskanded. Selline süsteem on mõeldud töötajate kaitseks ja ka tööandja saab kõiki tegevusi jälgida ja kontrollida ja ka ajaliselt vaadata, kes millal antud kliendi profiili nime alla sisse logis ja mida kirjutas. Praegune süsteem on turvamata ja kirjutatu ja selle sisu baseerub vaid töötajate usaldamisel. Ja nagu tööandja on ka ise tunnistanud, et see on töötaja enda jaoks mõeldud info salvestamise eesmärgil. **Avaldaja** ei suuda siiani uskuda, et miski, mis on vaid informatiivse sisuga töötaja jaoks, saab olla töötaja era-korralise töölepingu ülesütlemise põhjuseks ja veel antud paragrahvi alusel, millega **Avaldaja** vallandati päeva pealt.

Kui tööandja teeb sellise programmi pealt statistikat ja maksab välja töötasusid, siis peab ta rakendama ise lisakontrolli meetodeid või küsima personaalselt üle igaihe käest, enne töötasu maksmist, kas andmed on ikka õigeid. Siinkohal leiab **Avaldaja**, et vastutust peavad kandma mõlemad osapooled. Minu poolt on alati olnud valmidus tööandjaga ära leppida ja asuda kompromissile antud töövaidlusasjas.



Vastaspoole näoilmed peegeldavad nende südameseisundit, mis on tundetu kui kivikamakas. Ei lähe neile korda inimesed ega nende läbielamised. Saaks vaid pahameeleobjektist lahti ja kiiremas korras. Olen neile juba niigi palju ebameeldivusi tekitanud ja rohkem nad minust kuulda ei soovi. See sisemine vimma on tekkinud endisest töövaidlusest, mis puhuti suuremaks, kui see oli. Tööandjad peavad Tööinspektsiooni poole pöördumist kuritegevuseks tööandja vastu ja sellele peab järgnema karistus. Minu puhul oli karistuseks vallandamine. Põhjus oli ilmselgelt otsitud ja eelnev tõendab seda.

Kuna **Suur Krediidibüroo** Eesti esindajad peavad andma vastust rahvusvahelise kontserni kõrgematele juhtorganitele, siis igaüks on mures enda töökoha pärast. Tegu on siiski Eestis ja välismaal tunnustatud ettevõttega, kelle sissetulek sõltub pangandussektorist ja suur-ettevõtetest. Vigu **Suure Krediidibüroo** juhtimises ei aktsepteerita, sest kaalukausil on rahavood teenuste müügist ja ettevõtte reputatsioon. Iga kliendi kaotus skandaali puhkedes maksab tööandjale raha ja töötaja, kes eksis ja rikkus reegleid, kõrvaldatakse töölt. Avalikkust kardavad kõik firmad ja keegi ei soovi oma „musta pesu” teistele näidata. Viimasel aastal on olnud **Suures Krediidibüroos** väga palju võtmefigureeride koondamisi ja lahkumisavalduste esitamist. Uus juhatuse liige **Naine Punases** on luubi all. Tema tegevusi jälgivad kõik seotud osapooled; alluvad, partnerid, koostööpartnerid, konkurendid, kliendid jne. Muudatuste keskel on firmad alati haavatavad ja seetõttu on iga niisugune juhtum „suure kella” küljes.

Vastaspoole vastus ei üllatanud mind karvavõrdki. Üks ja seesama vastutustundetu jutt. Nemad midagi omaks ei võta. Kõik on nende meelest õigesti tehtud ja ka tõendatud. Minu purpursüda tuksus õiges rütmis edasi. Mina pidavat surnuaias ka ristide asemel plusse nägema. Olukorra päästis, kui nii võib tõlgendada, Töövaidluskomisjoni esinaine, kes üllatas mind mõistlikkuse ja arusaamise poolest. Talle oli otsaette löödud profi tempel. Pole ühtegi halba sõna öelda. Tasus



kohale minna. Jagasin tema poolt esitatud *matsu* kenasti välja. Istung lõppes kompromissiga, mille sisu kumbki osapool avaldada ei või. Ainus, mida keegi kompenseerida ei saa, on närvikulu. Sellega pean jällegi ise toime tulema. Mis ei tapa, teeb haiget ja vigaseks. Õnneks on Eestis head arstid ja terapeudid, kes aitavad. Seda ettekannet sellises vormis, mille valmistasin, ette ma ei lugenudki.

## 6. REAALSED NÄITED TÖÖKULTUURIST

Kultuur on seotud inimeste ja tavadega. Kultuuri mõistet on lahti seletanud mitmed kirjanikud, ajaloolased, kunstnikud. Igal ühel on lisada erinevaid detaile kultuuri defineerimisel, et teised selle olemust paremini mõistaksid. Kultuuri mõju avaldubki väljapoole ja tunnetus on igalühel omamoodi. Inimkultuuri on loonud inimesed enda peas. Minu raamatus koosneb organisatsioonikultuur inimestest, kes on selles ettevõttes varem töötanud, ja nendest, kes alles kohanevad uue keskkonnaga. Iga väljakujunenud isiksus toob ettevõttesse juurde midagi uut, kuid see ei puugi olla alati positiivne. Mitte kõik organisatsioonid ei ole muutusteks valmis, muudatuste ajal mõned organismid ehk tööliised ei soovi ka kohaneda karakteritega, mida nad ei tunne. Hoiakuid ja tavasid ei ole kerge muuta ja kõik tegevused, mida viiakse läbi vastumeelselt, ei too sära silma ega tõsta motivatsiooni.

Selles peatükis tutvustan teile töökultuuri erinevate ettevõtete näitel ja annan võimaluse lugejal otsustada, kas talle meeldiks niisugustes organisatsioonides töötada. Kõigepealt alustan **Suurest Krediidibüroost**, kes on seotud enamuste Eesti ettevõtjatega. Elusorganismi vormi kirjeldamiseks kasutan sõna KES ja seda saab kasutada äriühingutest rääkimisel. Organisatsioon koosneb inimestest ja kui pole inimesi, siis see on lihtsalt tühipaljas keha.

**Suur Krediidibüroo** pakub erinevaid krediidihaldusteenuseid ja mängib ärimaastikul suurt rolli. Käive jääb alla enamustele suurette-



võtetele, kuid tema tegelik võim peitub andmete ja info omamises ja kvaliteedis. Väliselt on see ettevõtte alati tundunud stabiilne, kuid mis seal salata, ka pisut ajale jalgu jäänud.

Sellise arvamuse kujundas konkureeriv krediitidaustakontrollile orienteeritud infoportaal, kes tuli **Suure Krediidibüroo** kõrvale nagu fööniks ja noppis suurkliendid ära justkui sõrmenipsuga. Seletuste järgi on fööniks mütolooiline ja püha tulilind, kes sümboliseerib elu ja surma vaheldumist, ülestõusmist ja surematust. Fööniksi tunneb ära tema värvilise sulestiku ning kuldsete ja tulipunaste pikkade sabasulgede järgi (olenevalt legendidest ja kultuuridest võib värv olla ka sinine, purpurne või roheline). Ta elab sajandeid, misjärel ehitab endale kaneeliokstest pesa. Selles põleb fööniks tuhaks, millest ilmub muna, et anda linnule taas elu. Täpselt selline edulugu ilmestab ka seda organisatsiooni. Siin firmas töötasid eranditult vaid noored inimesed ja edaspidi kutsungi ma seda idufirmat **Fööniks OÜ-ks**. Kõige olulisem on lugejale mainida, et aitasin müügikasvule tol ajal kogu hingest kaasa.

Töökuulutusi oskavad niisugused ettevõtted koostada ja esitleda. Igal pool on kirjas, et väärtustatakse töötajaid, saab lisaboonuseid ja üles on ehitatud motivatsioonipakett. **Suure Krediidibüroo** töötajad saavad aastas korra, lausa ühe tervispäeva võtta, vabalt valitud ajal. Nii tore, et ma kohe pidin kandideerima. Tööstlusel andsin teada ka oma palgasoovi ja sellega suusõnaliselt nõustuti. Sai ilma pikemalt mõtlemata tööle asunud. **Fööniks OÜ** avas minu silmad taoliste ettevõtete koha pealt ja seega saan välja tuua olulised asjad, mida silmas pidada, kui inimene asub tööle väliselt klantsitud firmasse. Kui fantaasiale ruumi anda, siis ehk natuke isegi on glamuuri nendes tööoludes.

Infoportaalid korraldavad väga palju erinevaid üritusi, mis peamiselt on suunatud nooremale generatsioonile. Käiakse ühiselt sportmänge mängimas, korraldatakse müügi- ja loomevõistlusi, samuti vee-detakse tööpäevi vabas looduses ja ka alkoholi tarbimine on tööpostil



lubatud, kui on põhjust töövõitude, sünnipäevade või mõne muu tähtpäeva tähistamiseks. Paljude jaoks on selline sisekultuur meeltemööda, kuid mitte kõigile. Need, kes on pensionieelikud, usklikud, teisest kultuurist, ei sobitu sellesse kollektiivi just kõige paremini ja nendele vaadatakse varjatult viltu. Näiteks **Suure Krediidibüroo** näitsikud korraldasid keset tööpäeva *plank challenge* võistluse. Korpulentsemad daamid ja härrad ei võtnud sellest üldse osa. Minul olid kliendikohtumised ja ennast higiseks ajada ma enne seda ei soovinud. Korra tegin ja oma kaks minutit jõudsin *planku* hoida. Rohkem ma nendega võistelda ei viitsinud. Mina käin tööl peamiselt seelikutega ja kleitides. Samuti ei joo ma alkoholi töö ajal põhimõtteliselt. Mõnele meeldib, mõnele mitte.

**Suure Krediidibüroo** töötajad on üldiselt haritud. See töö nõuab kvalifikatsiooni ja oskusi, sest klientideks on ärimehed, pankurid, sihtasutused, rahvusvahelised kontsernid jne. Suhtlemisel hinnatakse pigem tagasihoidlikku stiili kui liigset jutukust. Selles organisatsioonis on täielikult tabu kolleegide või klientide kohta midagi negatiivset kõva häälega ja teiste kuuldes välja öelda. Otsekohest ütlemist peetakse harimatu inimese tundemärgiks. Ka suurimad vihavaenlased hoiavad emotsioonid vaka all ja kogu tagarääkimine käib ettevaatlikult ja salaja. Erimeelsused lahendatakse eraldi koosolekuteruumis ja tihti on tarvis selleks aeg broneerida. Muidu on tants ja „tralllallaa”, aga üldine kord on range. Minu jaoks on see siiani võlts ja filigraanne. Nagu sitajunn, millele on kullatolmu peale puistatud. Mul on olnud mõlemas firmas; nii **Suures Krediidibüroos** kui ka **Fööniksis** soov vestluspartner keset arutelu persse saata ja veel hästi sügavale. Täna paneme pidu ja homme käitume ja räägime nagu võõrad.

**Fööniksis** oli mul pidevalt tunne, et töötan lasteaias. Noored tivid ja noormehed olid nii kogenematud kooliõpilased, kelle jaoks oli iga pisemgi töökorralduslik osa tarvis pikalt lahti seletada. Kui keegi naljatades natukenegi midagi negatiivset või sarkastilist ütles, siis kohe



mindu ülemuse jutule ja esitati kaebus. Kolleegid pidid oma tööd pooleli jätma ja algas pikk arutelu, mis mulle tundus nii, nii, nii lapsik, kui olla sai. *Bla, bla, bla* ja minul mitu tundi tööpäevast raisatud.

Tihedalt läbikäimine sellistega oli välistatud, sest igal nädalavahetusel olid noortel kolleegidel reedeõhtused peod ja klubiüritused. Väga noorte töökaaslaste puhul on see jama, et nad ei tule peale raju nädalavahetust tööle. Töötamise aeg oli lühike, alla poole aasta. Tõsiselt ei saanud neist kedagi võtta. Kaadrivoolavus ehk töötajate vahetus oli mõnikord nii kiire, et mõne isiku nimi ei jäänud meeldegi. Aga seda ma võin öelda küll, et noored kutid mõjusid **Fööniksi** omanikule inspireerivalt. Väga vähe on viiekümnendatesse jõudvaid naisi, kes on nii vitaalsed, nagu oli selle firma omanik. Mulle ütles ta ühel firmaüritusel, mis peeti tema kodus, et kes neid *vanamehepässe* ikka tahab. Sellepärast tutvustaski ta oma laste isa mulle kui laste vanaisa. Hiljem kõik irvitasid minu üle ja ütlesid, et usud ka seda, mida **Fööniksi** mutt sulle rääkis. Uue töötajana tol korral uskusin ka. Mees oli küpses eas ja habemega ning naine nägi ise vähemalt kümme aastat noorem välja, kui ta tegelikult oli.

Alluvussuhetes ja nendest kinnipidamises on **Suur Krediidibüroo** struktuurilt jäik, kuid püütakse jätta mulje, et nii see tegelikult ei ole. **Fööniksis** muutis omanik pidevalt struktuuri ja alluvussuhteid, sest tegu oli andmetöötluse, veebhostingu jms valdkonda kuuluva firma-ga. Selliselt tegutsedes on võimalik alati jalgu jäänud töötaja rahuliku südamega ära koondada. Põhjenduseks toodi firma vajadused, areng ja uus tegevussuund. Luuakse n-õ uued ametikohad ja sellele vastavad tööülesanded. Pingelistes olukordades teevad töötajad ise vehkat ja ei jää koondamist ootama. Ehitusmaterjalide kauplustes on vastupidi. Kõikides suurtes ketipoodides on struktuur suhteliselt paigas ja seda muudetakse harva. Juurde võib tekkida üksikuid uusi töökohti, aga vanu ära ei likvideerita. Alluvussuhted on stabiilsed. Need, kes teavad oma kohta organisatsioonis, töötavad kaua ja rahulikult. Ellu jäävad





konkreetsetes ametites töötajad, kelle ametinimetused ei koosne kahest ametist, nagu müügi- ja turundusspetsalist, personali- ja arendusjuht, andmetöötleja ja infoturbejuht jne. Selliseid ameteid on kõige lihtsam ära koondada. Parem, kui sinu ametipositsioonil on vaid üks nimetus; näiteks tegevjuht, klienditeenidaja, müügispetsialist jne.

Kõige suuremad vastuolud ametipositsioonide vahel tekivad siis, kui organisatsioonis töötavad väga erinevate oskuste ja isiksusetüüpidega inimesed, kes peavad omavahel pidevalt suhtlema, kuid see on mingil põhjusel reguleerimata. Näiteks on ettevõttesse võetud tööle tootearendajad, kes arendavad teenuseid või tooteid, ilma müügiosakonnaga läbi arutamata. Mina olen tihti näinud tootekoolitusi, mida viib läbi arendustiimi juht, kuid jätab mainimata selle, kuidas seda müüa ja kellele täpselt see mõeldud on. Ei lisata potentsiaalsete klientide arvu ega sektorit, millest vajadus tekkis jne. Õeldakse vaid, et peate nüüd müügitiimiga arutama, kuidas seda müüa. Seetõttu ongi taolistes firmades tooteportfell mahukas, kuid peamiselt toovad tulu põhitooted, mida tuntakse, teatakse ja mida on lihtne müüa. Müügiinimene müüb tooteid, mida ta kõige paremini tunneb, ja ka seetõttu, et tema palk sõltub sellest. Mingit läbimõtlemata X-asja ei viitsita müüa, kui müügistrateegia on nõrk ja potentsiaalne tulu väike. Arendaja saab oma raha kätte isegi siis, kui see X-asi turul läbi kukub. Müügitöötaja saab müügiboonust vaid tulemuste pealt.

Mina arvan, et **Suur Krediidibüroo** pakub teenuseid väga erinevatele kliendigruppidele, mis nõuab väga erinevate oskustega töötajaid ja need töötajad värvatakse omakorda organisatsioonidest, kus on välja kujunenud sektoripõhine arusaam tööpõhimõtetest, ühistest väärtustest, millised on välja kujunenud hoiakud ja arusaamad, mis on organisatsioonis vastuvõetavad või, vastupidi, ei ole aktsepteeritud, millised on sotsiaalsed normid ja tavad, mida peetakse üldiseks normiks. Sellised arusaamad, hoiakud ja tavad on teatud ettevõtetest tulnud isikutele nii sisse juurdunud, et nad isegi ei saa aru, et teisest



keskkonnast tulnud inimene neid ei mõista. Näiteks inimene, kes liitub uue organisatsiooniga ja tuleb pangandussektorist, ei mõista, et müügiinimene võib talle meili teel ootamatult küsimusi esitada ja paluda mõnda olulist fakti täpsustada, mis selles sektoris toimuva kohta käib, ja küsib lihtsalt nõu. IT-osakond suhtleb arvutikeeles. Nemad soovivad, et *task*'ide ehk ülesannete prioriteetidid paneks paika otsene juht, ehk otsustaks, milliste *task*'idega tuleb esmajärjekorras tegeleda ja millised on vähemolulised. Need omakorda peavad olema kindlas kohas ja kõigile arusaadavas keeles. Ülesannete kirjeldused peavad olema selgesti mõistetavad ja juhendid olemas. Konfliktid tekivadki tõlgendamisest.

Suhtlesin **Suures Krediidibüroos** ühe arendustiimi töötajaga, kes ütles, et temale ei meeldi selline meeskonnaliige, kes reageerib tema küsimustele pika viivitusega. Ta ei saa aru, miks pangast tulevad inimesed on nii ujedad. Ma siis küsisin, kas sa oled temaga suhtlusviisi omavahel kokku leppinud, sest võib-olla tema ei tule selle pealegi, et sa ootad oma küsimusele vastust näiteks Skype'i teel. Ütlesin veel, et pangas on võib-olla teatud reeglid ja kommuniqueerimise viisid ja ette antud ajanorm, millal taoliste küsimustele vastatakse. Tema ütles mulle selle peale, et harjugu juba ära, ega see mingi pank ei ole. Kui temal on midagi tarvis küsida, siis tuleb talle kohe vastata.

Väga tüüpiline näide infovahetamisest ja arusaamadest meeskonnaliikmete, aga ka osakondade vahel. Teile kõigile teadmiseks, et pangatöötajad ongi enda arvates kõrgemast klassist ja nemad juba ei pea reageerima igäühe arupärimise peale. Samas on nad kõrgepalgalised töölised, kes on värvatud just oma kompetentsi ja teadmiste tõttu. Natuke oma ajumahtu võiks ju kergendada ja seda teistega jagada. Ega mesi ise meepotti ei tule, või mis?

Tihti võrreldakse inimeste isiksusetüüpe loomadega ja igale indiviidile omistatakse kas looma- või linnuliigile omaseid tunnuseid. Selle kohta on psühholoogiaolengutes palju arutelusid olnud ja ka video-



klippe näidatud. Eesti kultusfilmis „Kevade” on välja toodud neli peamist temperamenditüüpi, milleks on sangviinik Toots (entusiastlik, aktiivne, sotsiaalne), koleerik Kiir (kergesti ärrituv, kiire, mõjutatav), melanhoolik Arno (analüütiline, tark, vaikne, nutune) ja flegmaatik Teele (pingevaba, rahulik). Tavaelus on tegemist siiski segatüüpidega. Seetõttu on inimese isiksust uuritud erinevates kultuurides.

Mina tegin enda kohta isiksusetesti ja selles oli kirjas, et ma olen papagoi. Papagoid on sotsiaalsed linnud, kes armastavad puhtust. Papagoi sulestik võib olla väga värvikirev. Kuna papagoid on ühed populaarsemad lemmiklinnud. Neil on suur oht langeda röövpüügi ohvriks. Seda isiksusetüüpi iseloomustab liigne jutukus ja partner võib kiiresti sellest tüdineda. Väga suur liigikus ja mõnedel, näiteks kakaduudel on peas liikuv tutt.

Lahkhelid tekivad tihti prioriteetide seadmisest ja nende tõlgendamisest. Kes, mida esmatahtsaks ja kiireloomuliseks peab. Näiteks **Fööniksis** oli selline arusaam, et klient, kellega on leping või tehing pooleli, on kõige tähtsam. Kui keegi müügiosakonnast palvega pöördus, siis pidi kohe sellele reageerima. **Fööniksi** juht rõhutas ikka ja jälle: „Müügiinimene sõlmib lepinguid ja see on päris töö, mille eest makstake kõigile palkasid. Numbrate ja muude administratiivsete asjadega saab tegeleda ka hiljem.” **Fööniksi** juhi väljaütlemised põhinesid eelneval analüüsil. Arendusmeeskond töötas välja erinevaid tooteid ja lahendusi, mis tundusid väga praktilised, innovaatilised ja vajalikud. Probleem oli selles, et Eesti turg on siiski piiratud ja analoogseid lahendusi pakkusid ka konkurendid paralleelselt, muude toodete juurde lisatoodetena, mille hind oli komplekstootes odavam kui eraldi ostes. Seetõttu kukkusid tooted turul läbi ja arendusmeeskonnale makstud kõrged tasud olid **Fööniksi** juhi meelest kehv investeering. Turuanalüütika osakond ei teinud tööd sellisel tasemel, mida vaja oli. Lõpuks oldi seal ettevõttes seisukohal, et müügiinimene on firma alustala, kes oskab müüa põhitooteid ja sealt tuleb peamine tulu. Arendustegevus



peab toimuma paralleelselt, kuid alati peavad kõik töötajad olema valmis minema appi müügimeeskonnale, oma oskuste ja pädevustega, kui nad seda vajavad. „Valget elevanti” siin firmas niisama ei toidetud. Kõik elevantid on tööelevantid või otsivad muu töökoha, kus tagumikku soojendada.

Selline suhtumine on mulle tööandjate puhul alati meeldinud ja kõik need „lauakaunistused”, kes tööd teha ei viitsi, on tarvis välja vahetada. Vahest tahaks muidugi see *valge elevant* ka olla. Kasvõi mõne aja oma tööelust. Miks mina pean olema see tööelevant, kes peab olema viks ja viisakas, päevad läbi. Pidev surve olla ilus ja meeldiv käib müügitöötajate ameti juurde. Eriti naiste puhul. Mina tean vähe mehi, kes end meigivad. Esindustasu võiks lepingus sees olla. Ma olen alati kadestanud IT-ga tegelevaid kolleege. Ei pea ilus olema, võivad käia tööl ringi dressides ja paljajalu. Tuua tööle kaasa oma koera ja käia ringi, kerge higilõhn juures. Keegi ei ütle neile midagi. Tulevad tööle jalgrattaga ja teevad tööd klapid peas ja kuulavad muusikat. Peasi, et töö tehtud saaks. Ja see on olnud nii igas ettevõttes, kus ma tööl olen olnud. Nende tööd väärtustatakse kõrgelt, aga tööd teiste inimestega, kahjuks mitte.

Minule tehti **Suures Krediidibüroos** kirjalik märkus, kui kasutasin telefonikõnes sõnu „sitt” ja „lollakad”. **Väike Poiss** soovis, et ma neid sõnu kliendiga rääkides enam ei kasutaks. Saatsin **Väike-sele Poisile** kirjaliku vastuse, mille kopeerisin netist, „Eesti keele seletavast sõnaraamatust”, 2009; e-maili teel saadetud kiri nägi välja enam-vähem selline:

*Tere, Väike Poiss!*

*Selleks, et aru saada nendest kahest sõnast, selgitan need väljendid lahti:*

### *SITT*

*Kõnekeeles tähendab see sõna omadussõna: olukord on sitt. Ajad on sitad. On alles sitt lugu! Ta on üks sitt mees. Sihukese sita autoga ma ei sõidagi. Ilm kipub sitaks minema. Sitt viin, aga juua kõlbab. Ja nad pole sugugi seda sitemat sorti ülemad – kortel viina kassiahastuse ja peksu peale on ju suur asi. Herman Sergio*

*Eitavas lauses tähendab see mitte midagi, mitte vähematki, mitte sugugi, mitte persetki. See raamat ei ole mitte sittagi väärt. Nii kaugelt ei näe mitte sittagi. „See tilk viina ei tee spordimehele mitte sittagi,“ ütles isa. Teet Kallas*

*Tuli siia kui üks kirikurott, mitte sittagi tal polnud hinge taga. Aimée Beekman*

### *LOLLAKAS*

*Omadussõna, mis tähendab veidi lolli; totakas, napakas, poole aruga.*

*Kõnekeeles tähendab see omadussõna: sel mehel pole täit aru, ta on lollakas. Teda peetakse natuke lollakaks. Lollakat ei maksa ärritada. Äрге naerge vaest lollakat. Samuti pean ütlema, et Tallinna Lennujaamas on ühe ukse peale suurelt kirjutatud Lennart Meri tuntud tsitaat; Olukord on sitt, aga see on meie tuleviku väetis.*

*Vahest võib kõrvalseisja jutust valesti aru saada, kui ei ole tervikteksti kuulnud. Proovin edaspidi neid sõnu mitte kasutada.*

*Tervitades,  
Kristiina*



Sellistes ettevõtetes tuleb reageerida igale kirjale kirjalikult, sest ial ei tea, millal keegi „noa” selga lööb. Müügimeeskondades on alati pingeid. Kõik ajavad tehinguid ja lepinguid taga ning hoolimata pingutustest ei ole sellist asja veel mina näinud, et iga kuu kõik müügitöötajad oma müügieesmärgid täis on saanud. Ikka on kellelgi parem ja siis jällegi, kehvem kuu. See omakorda tekitab negatiivse ja närvesööva õhk-konna, sest *tibusid* loetakse iga nädal ehk siis saavutatud nädalaeesmärgid ja iga kuu alguses, kui on saavutatud eelmise kuu eesmärgid. Individualistid võistlevad pidevalt omavahel ja mõni nartsissistlik tüüp ei suuda oma emotsioone üldse varjata.

**Fööniksi** müügijuht oli nii emotsionaalne ja ennast imetlev, et lasi omanikul osta töötajatele peeglid, et nad saaksid müügikõnet tehes ennast peeglist vaadata. Ise ta muidugi seletas seda sellega, et Ameerikas kasutatakse peegleid müügitöös selleks, et jälgida oma kehahoiakut, välimust, miimikat ja žeste. Vana-kreeka legendi järgi märkas Narkissos jahiretkel olles juhuslikult enda peegelpilti allikasilmast, see aga ei pakkunud talle mingisugust vastuarmastust. Nooruk ei lahkunud enam allika äärest, sinna ta nõrkes ja suri.

Minule toodi ka peegel ja mina ütlen siiralt, et terve telefonikõne vältel keskendusin kliendile. Peeglist enda vaatamine segas müügitööd. Ja pealegi, mida sealt peeglist ikka vahtida oli. Täpselt sama nägu vaatas vastu, mis hommikul. Mina vajasin hoopis muusikat, et lõõgastuda ja mõtteid koguda. Tihti panin arvutist mängima mõne meeldiva vahepala ja lasin mõtetel rändama minna. Teinekord oli vaja äratuseks hoopis ära kuulata vana hea Metallica. Kindel oli see, et peale viimase artisti kuulamist, sai *vibe* üles tõmmatud. Kahjuks ei saanud minu otsene juht sellest aru ja nii, kui ta korraks nägi, et töötaja tegeleb millegi muuga, kui pidevate müügikõnede tegemisega, siis tuli ja hakkas kamandama. Ta kohe ei talunud õnnelikke inimesi. Vanatüdruku sündroomi põdes.

Üldiselt on rahvusvahelistes organisatsioonides kindel suund, et



kogu juhtimine tuleb kontserni emafirma poolt ja sinne Eesti juhtkond peab sõna kuulama. Kõik kirjalikud juhendid, organisatsiooni struktuur ja sisemine hierarhia, pannakse sealpoolt paika. Väärtushinnangud ja põhimõtted, millest juhindutakse ja lähtutakse, on väga pikalt lahti seletatud ja täitmiseks kohustuslikud.

## 6.1. KOOLIPRAKTIKA LÄBIMINE JA NÕUDED

Alustasin oma tööelu ehitusmaterjalide jaeketist, mis kuulus vene-lastele ja mina alustasin tööd enne suurt ülemaailmset majanduslangust. Tol ajal õppisin kutsekoolis müügiassistendiks ja tarvis oli leida töökoht, kus saab teha tööstuskauba praktikat. Alguses olingi selles ettevõttes praktikant ja alustasin siseviimistluse osakonnast. Praktika juhendajaks oli ametlikult selle osakonna juht ja tegelik juhendaja müüja, kes seal töötas.

Koolipraktika on hea võimalus saada praktilisi oskusi töökohtast. Isegi töökuulutustes otsitakse praktikante. Kenasti on kirjas ka tööülesanded, mida tuleb teha, kuid seal ei arvestata tegelikku praktikaprogrammi, mida antud erialal läbida tuleb. Müüja ja müügikorralduse ning müügiassistendi ja klienditeeninduse praktikakohti on väga kerge leida, sest see eeldab kindlaid tegevusi praktikakohas ja selleks on välja töötatud praktikaprogrammid. Head näited on toidukaubanduse ettevõtetest, kelleks on Kaubamaja, Selver, Maxima, Rimi jne. Tööstuskauba praktika saab teha samuti erinevates tööstuskaubaga tegelevatest ettevõtetest, kus näidatakse ära ka kaupade ladustamise põhimõtted, vastuvõtmine, tööohutus ja kaupade etikettimine. Raschemaks läheb siis, kui praktikant soovib teha juhtimise praktikat ja näha erinevaid firmadokumente, blankette, raamatupidamist ja palub juhendamist tippjuhilt. Just selle viimase jaoks pole kellelgi aega ja üldiselt suunatakse praktikant kellelegi teisele kaela ja räägitakse üldisemat juttu. Tegelikku praktikat, nagu selles vallas tarvis on, ei pakuta.



Peamine põhjus on ärisaladuse lekkimine, usaldamatus programmide kasutamisel jne. Raamatupidajatele ei meeldi, kui keegi võõras nende andmetega töötab. Veaparandus võib võtta teinekord meeletu aja ja see tekitab liigset stressi. Kellelegi ei meeldi teise inimese tööd ümber teha. Minule on ka raamatupidajad öelnud, et nemad ei soovi juhendaja rollis olla. Neile meeldib oma tööd segamata ja süvenenult teha.

Tänapäeval on kutsekoolides kindlasti rangem praktika läbimise kord, kuid toona sai niiviisi asi aetud. Siiski oli juba tollel ajal vaja peamised punktid kirja panna ja nendeks olid minu erialal:

- praktika koht peab vastama praktika eesmärgile ja erialale, mida õpitakse
- teoreetilise baasi rakendamine praktikakohas
- koostöö praktikajuhendajaga
- ladustamise põhimõtted antud ettevõttes
- töökorralduslikud reeglid
- ettevõtte eesmärgid ja väärtushinnangud, millest juhendatakse
- tööülesanded
- tööohutus
- isiklik hinnang praktikakohale
- tööpäeviku täitmine ja hindamine igapäevaselt juhendaja poolt
- juhendaja hinnang praktikandile peale praktikaaja lõppemist

See oli minu esimene tööstuskauba praktika ja minu töö oli teenindada kliente müügisaalis ja aidata müüjatel kaupa välja panna. Kui tänapäeval on ehitusmaterjalide kaupluses tarvis kanda turvajalatseid, siis tollel ajal tööandja käest seda ei nõutud. Üldiselt käidi tossudes, vabaaja jalanõudes või sandaalides. Kogu praktika jooksul tegelesin klienditeenindusega ja ehitusmaterjalide tundmaõppimisega.





Peale praktikat anti mulle kätte elektrooniline materjal kõiki-dest kirjalikest juhenditest, millest kontsern peab juhinduma ja kin-ni pidama. Tegin sellest *copy-paste* ja täitsin ära kohustuslikud väljad praktikaaruandes. Pean tunnistama, et nii on praktikaaruannet väga lihtne koostada ja ka kaitsta. Aruanne ise tuleb mahukas ja hinne „5” on garanteeritud. Ning peale seda on võimalik ka saada tööd antud ettevõttes. Minule tehtigi tööpakkumine juba praktika ajal. Tollel ajal olin väga noor, vanust kakskümmend või polnud veel sedagi ja asusin tööle siseviimistluse osakonda. Peagi tööle asudes tõsteti mind ümber valgustite osakonda.

Olin natuke solvunud, sest ei saanud aru, miks ma tolles osakon-nas tööle pean hakkama, aga mis teha, tööleping oli allkirjastatud ja koolis ka ametlik kiri kirjutatud, et nad lubaksid õppenõukogu otsu-sega mind täiskohaga tööle. Õppenõukogu otsust on vaja siis, kui õpi-lane õpib päevases õppes, et teda koolist puudumiste pärast välja ei visataks, ja ka seetõttu, et säiliks stipendium. Võin lugejale öelda, et sain Eesti keskmist palka ja ka stipendiumit korraga. Ümber tõsteti seetõttu, et kaalusin veidi üle viiekümne kilo ja esinduse juht leidis, et raskusi minusugune kondikubu sellises mahus tõsta ei tohiks. Ja kui aus olla, siis väga noori ja kõhnasid naisi näeb ehituspoodide ladudes ja osakondades, kus on vaja väga raskeid segukotte, krohvisegusi, täis-mass põrandaplaate tõsta ja ladustada, üliharva.

Mainisin eelnevalt tösiasi, et **Ehitame Koos** firmat juhtisid vene-lased, seetõttu, et venelased on minu hinnangul head palgamaksjad ja ka kallite ürituste korraldajad. Kui venelane peab pidu, siis kulutuste pealt kokku juba ei hoita. Firma üritusteks broneeriti klubides või baa-rides lauad ja kogu õhtu tehti joogid ja söögid välja. **Ehitame Koos** ettevõttes peeti päris tavaliseks, et peol jooivad inimesed ennast kor-ralikult purju ja kui järgmisel päeval oli tarvis tööle minna, siis väike pohmell oli lubatud. Sellele vaadati läbi sõrmede ja üldse suitsetamine ja alko olid üpris tavalised asjad, millele erilist tähelepanu ei pööratud.



Sünnipäevade tähistamine keset tööpäeva alkohoolsete jookidega oli samuti okei, mingisugust märkust või noomitust kellelegi ei tehtud. Ülemused ja alluvad tähistasid rõõmsaid sündmusi koos.

Minul on siiani eredalt meeles, kuidas ma töö juures oma kahekümne esimest sünnipäeva tähistasin. Otsin poest söögid ja joogid ning arve, mis poes läks, oli seitsesada krooni. Tollel ajal väga suur summa. Koos töökaaslastega hakkasime pidu pidama juba peale lõunapausi. Pean tunnustama, et see asi väljus kontrolli alt. Esimest korda elus olin ma tööl vindine ja selles seisundis müüsin klientidele valgusteid ja vanne. Minu otsene ülemus vaatas puhkeruumis mulle otsa ja võttis laualt plasttopsi, valas selle poolenisti punast veini täis ja jõi ära. Ütles kassapidajate ülemusele, et võta laua pealt kringlit ja vii see esinduse juhatajale üles. Peaasi, et ta alla ei tule. Lõpuks sai tööpäev läbi ja otsustasin, et lähen jala koju. Paar müüjat pakkusid ka seltsi, sest kartsid, et kes teab, mis noor naine veel koduteel korraldada võib. Aga sellest abist ma keeldusin. Koju jõudes ootas mind üllatus. Abikaasa oli katnud laua ja kimp punaste roosidega oli pandud vaasi. Kui mul nii piinlik ei oleks olnud, siis ma mäletaksin seda kindlasti teistmoodi.

Ukse peal mind nähes küsis mees ehmunult: „Kas sa tulid praegu töölt või?“ Noogutasin ja astusin tuppa. Läksin kööki ja seletasin talle kõik ära. Rahustasin kalli abikaasa maha ja sain kingituseks väga kalli kuldketi, mida kannan tänaseni. See on olnud ka ainuke kord, mil ma tööl alkoholi olen tarbinud. Tol korral lubasin endale, et see on esimene ja viimane kord, ning sellest lubadusest olen siiani kinni pidanud.

Kui rääkida töökorraldusest ja tööl tekkivatest probleemidest, siis need on seotud kauba ja varalise vastutusega. Kahjuks ei ole tööturul võtta väga tarku laotöölisi. Väga tihti töötavad ehitusmaterjalide kaupluste laos inimesed, kes ei tunne kaupa. Laost väljastatakse valesid koguseid ja valesid tooteid. Ka ladustamise käigus tekivad tootekahjustused, sest sõna otseses mõttes neid pillutakse ja visatakse



hoolimatult üksteise peale. Meil oli tööl üks laopoiss, kes ei teinud vahet ukse ülapuul ja lävepakul, puidust siseuksel ja välisuksel ja mis põhiline, mitte kunagi ei andnud nad välja õigeid vannidele mõeldud jalgu. Ukse vertikaallengidest ma parem ei räägigi. Muidugi positiivne aspekt on see, et väikseid eksimusi ei karistatud ja niisama ühtegi töötajat ei vallandatud. Mina ise olen lampide üles panemisel mõned käe vahelt lahti lasknud. Kogemata lõhutud tooted kantakse kuludesse ja asi unustatud. Seetõttu on minu jaoks esimeses peatükis kirjeldatud vallandamine rohkem kui absurdne. Ja siis tuli ülemaailme majanduskriis. Ehitussektor kukkus kokku ja töötajaid koondati massiliselt. Mina ise olin just jäänud lapsehoolduspuhkusele ja istusin tütrekesega kodus. Vahest harva, kui külastasin kaupluses kolleege, siin nad rääkisid, mis seal toimub ja kes jälle lahti tehtud. Suure krahhi ajal müüdi **Ehitame Koos AS** maha Prantsuse suuromanikele ja ärinimi muutus. Uueks nimeks sai **Enterprise Corporation Very Big AS** ja seda firmat kutsun edaspidi oma raamatus lihtsalt **Enterprise'iks**.

## 6.2. TÖÖANDJATE KOOLITUSED TÖÖTAJATELE

Suurt rolli organisatsiooni kultuuris mängivad ettevõtte korraldatavad koolitused töötajate arendamiseks. **Enterprise'is** peeti koolitusi peamiselt siiski kaupluse teenindajatele. Koolitusi viisid läbi ehitusmaterjalide tootjad, edasimüüjad, müügiesindajad ja ka omanikud. Koolitusi viidi läbi nii Eestis kui ka väljaspool.

Koolituse kohtadeks olid peamiselt:

- broneeritud bürooruumid
- tootja enda esindused
- välismaal asuvad tehased
- Enterprise'i esinduskauplused
- tootmishooned ja ladustamispaigad



Koolituste käigus oli võimalik praktiliselt materjalidega töötada. Kui käisime Saku Metalli tehases, siis pakuti võimalust õppida selgeks garaažiukse paigaldamine. Paar julgemat kutti tegid selle kohapeal ka läbi ja meie teised vaatasime pealt. Kiilto ja Henkeli koolitustel saab alati proovida erinevaid tooteid. On võimalik näidistendi peal katsetada tapeetimist ja samal ajal seletatakse, kuidas erinevaid liime kasutada ja milliseid töövõtteid peab silmas pidama, et tulemus oleks perfektne. Mõni agaram lasi ennast ka SuperAttacki liimiga jalgupidi üles, ülapuu külge liimida, et näha, kas reklaam vastab tegelikkusele. Kiiver pandi pähe, et tagada katsealuse ohutus, kui liim on nõrk ja katsetaja kukub pea peale. Segistite ja tualettpottide tootjad korraldasid välismaal asuvatesse tehastesse koolitusreise, mis lõppesid alati küllusliku peoga. Samuti korraldati saunapidusid, sest kõik mulnivannide- ja massaažikabiinide tootjad soovisid, et me nende toodete kvaliteedis isiklikult veenduksime. Pean tunnistama, et selles sektoris on mõlema soo esindajaid väga palju. Mina puutusin kokku pidevalt austajatega, kelleks olid meeskolleegid ja ehitajatest kliendid, tarnijad jne. Üks klient nuusutas, keset müügiprotsessi selja tagant minu pikki blonde juukseid, mis olid üles soengusse sätitud. See on ereda mälestus ebaseadusest olukorrast teenindussaaduses töötades. Hiljem värvisin juuksed mustaks ja elu oli minu meelest kergem. Öelge, mis tahate, aga meeste hirmsasti blondiinid meeldivad. Nad ei saa kohe pilku eemale ja jäävad lollid näoga pikalt järele vaatama. Minu vastu on oma kehaga isegi niimoodi naaldutud, kui ma stendi juures segisteid müüsin, et seda võib seksuaalseks ahistamiseks nimetada. Eriti minu lühikest kasvu silmas pidades.

Töökultuur mõjutab inimesi erinevalt ja eriti mõjutab see iga üksikindiviidi. Mõjuteguriteks on töökorralduslikud reeglid, meeskondadevaheline suhtlemine ja isiksusetüübid, kes peavad omavahel infot jagama ja sellest ka aru saama. Samuti on organisatsioonikultuuri lahutamatuks osaks siseprotsessid ja välised tegurid, mis mõjutavad



töötajate igapäevaelu. Koolituste kaudu inimesed õpivad ja arenevad. Probleemide lahendamine näitab oskusi, arengutaset ja kvalifikatsiooni. Mida intelligentsem on inimene, seda paindlikum on ta lahenduste otsimisel ja väljapakkimisel. Suhtlemisoskus on õpitav ja hinnatuim inimestevaheliste suhete arendamisel. Tark organism teab seda ja võtab õppust. Iga noomimine ja karistus on alguses valus ja talumatu, aga hiljem palsamiks hingele. Organisatsioonikultuur mõjutab inimese psüühikat, olenemata sellest, kas me tahame seda või mitte.

## 7. TÖÖKIUSAMINE

**Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA)** avaldab oma kodulehel selleteemalisi artikleid ja ka selgitab seadusest tulevaid regulatsioone väga põhjalikult, mis puudutab töötervishoidu. Töökiusamine avaldub konkreetse töötaja või konkreetse rühma ignoreerimises ja vältimises ning tööga seonduva info varjamises. Samuti kuulub töökiusamise alla solvamine, maine kahjustamine, naeruvääristamine, avalik alandamine. Kui tööandja annab alluvale teadlikult mõttetuid ja teostamatute tähtaegadega tööülesandeid, kontrollib töötajaid liigse agarusega ning kritiseerib teda põhjendamatuult. Selle tagajärjel tekkiva süütunde on põhjustanud töökiusamine. Ahistaja ei austa teist inimest, tahab teda alandada või peab teda alaväärseks mõne tema lahutamatu tunnuse tõttu – näiteks sugu, rahvus, nahavärv, seksuaalne orientatsioon, vanus, puude olemasolu või usulised või mis tahes muud veendumused. Töökeskkonnas võivad ahistava käitumise näited olla häirivad naljad ja märkused, alandavad kommentaarid, ähvardused, mõnitamine, põhjendamatu kritiseerimine jne.

14.12.2018 EU-OSHA kodulehel avaldatud artiklis, mis kannab pealkirja „Tööga seotud haiguste tuvastamine hoiatus- ja kontrollsüsteemide abil: uus uuring” on selgitatud, et tööga seotud tervisehäirete ja vigastuste kulu moodustab 3,3% ELi SKPst (ILO, 2017). See on igal



aastal 476 miljardit eurot, mida saaks säästa õigete tööohutuse ja tervishoiu süsteemide, strateegiate ja tavadega. Aruande põhijäreldustes rõhutatakse muu hulgas järgmisi aspekte:

- ideaalset järelevalvesüsteemi pole olemas
- praegu ei jälgita hästi teatud tööga seotud haiguste rühmi, eelkõige mitmest tegurist tingitud ja pika peiteajaga kutsehaigused, näiteks vaimse tervise probleemid
- pealegi keskendutakse traditsioonilistele sektoritele, nagu põllumajandus ja ehitus, kuid jälgida tuleks ka väheuuritud sektoreid: hotelli-, restorani- ja toitlustusteenused, ning kasvavaid sektoreid, milleks on side ja IT-teenused.

Sellest lähtuvalt soovin jagada lugejaga oma kogemust reaalsest töökeskkonnast ja siinkohal saab igauks ise kaasa mõelda, kas sellisel viisil taheti mind õpetada, koolitada või töökohalt „välja süüa”. Mina olen arvamusel, et minu puhul rakendati justnimelt viimast varianti. Selgitan selles peatükis, miks selline arusaamine mul tekkis.

Töötasin aastaid tagasi **Inkassofirmas**. Minu töölepingus oli kirjas, et minu otsene ülemus on juhatuse liige ja firma omanik ning volituse alusel naisterahvas, keda kutsun edaspidi **Munadega Naiseks**. Selle nime andsin talle juba toona, sest nii otsusekindlat ja sihikindlat isiksust on raske leida. Tavaliselt omistatakse need tunnusooned meestele. Ka hääletoon oli tal tavapärasest madalam. See võis olla tingitud aktiivsest suitsetamisest, kuid kes teab? Kärakat meeldis talle samuti võtta. Kähe ja kõva hääli olid tema tunnusoonteks. Lugejale teadmiseks, et oleme temaga täpselt samal aastal sündinud, kuid tema oli veel vallaline ja lasteta.

See firma oli ühe kontserni emafirma. Omanik oli väga tark ja elukogenud naine. Temale kuulus ka **Fööniks. Munadega Naine** töötaski



ametlikult **Fööniks OÜ**-s süsteemiadministraatorina ja talle anti volitused **Inkassofirmas** lepingute allkirjastamiseks ja siseprotsesside juhtimiseks. Seega kliendihaldurina pidin alluma mõlemale.

**Munadega Naine** oli eelnevalt töötanud pangas ja tegeles eraisikute võlgnevustega. Meie koostöö algas rahumeelselt. Ta õpetas mind, kuidas võlanõudeid inkassosse ettevõtjatelt küsida ja koostöös juhatuse liikmega arendas välja nõueteanalüüsi andmeväljad ja aruande. Vastavalt analüüsile oli hea argumenteerida ja kliendile inkassomenetluse vajalikkust selgitada. See oli algsel minu põhiline tööülesanne. Mina pidasin **Munadega Naisest** rohkem lugu kui omanikust, kes noori poisse miilustas. Kuid see ei ole selle loo teema.

Mingi aja möödudes töömaht kasvas ja müügitulu suurenes. Selle töö kõrval tuli mulle juurde krediidijärelvalve teenuse tutvustamine ja pakkumine ning kliendisuhete loomine, mis eeldas ka menetlusskeemi kokkuleppimist igaiühiga individuaalselt. Uute klientide toomine ettevõttesse on vaid üks osa töökohustustest, sest sellega kaasneb ka nende klientide „sissetöötamine” ja ühildamine ning juurutamine meie süsteemi.

Alguses tuleb väga kliendile palju tehnilisi termineid lahti seletada: milliseid formaate meie arvutisüsteemid vastu võtavad, kuidas käib omavaheline suhtlemine edaspidi, kes helistab siitpoolt võlgnikud läbi, milliseid sõnu kasutatakse võlgnikega suheldes ja milline on aruande sisu, mis **Inkassofirma** kliendile edastab. Selline sissetöötamine võtab aega minimaalselt kuu aega ainult kliendihalduri poolt ja edaspidi krediidihalduriga koostöös.

Klientide arv kasvas krediidijärelvalve peal hüppeliselt ja tööle võeti uus krediidijärelvalve spetsalist. Raha voolas sisse üpris nobedasti korrelatsioonis töötempoga. Siis hakkas millegipärast **Fööniksi** juht **Munadega Naisega** tüli üles kiskuma. Pidevalt tuli **Munadega Naine** juhatuse liikme kabinetist välja vihase ja näost punasena. Ta oli ka vene temperamendiga ning väga karm, kui oli ärritunud. Ka tema



töömaht kasvas porportsionaalselt teistega. Mina poleks sellele erilist tähelepanu pööranud, aga tal oli kombeks kõik emotsioonid teiste peale välja valada ja ta tegi seda tööalaselts. Ega ta loll ei olnud. Teadis hästi, et suvaliselt lahmida ei saa.

Esimesena jäin ette mina, sest minust sai toiduahel alguse. Olin lühikese aja jooksul väga palju kliente ettevõttesse toonud, kuid personali ei olnud piisavalt klientide teenindamiseks ja nende vajaduste rahuldamiseks. Nii ta siis tuligi minu tööruumidesse ja hakkas norima. Võttis kliendinimekirja ette ja märgistas ära need kliendid, kellele oleksin pidanud selle aja peale juba helistama. Käskis paberile terve nädala päevakava välja kirjutada ja pidin sama päeva lõunaks selle tal- le laua peale viima. Tegin, mis ta palus. Mind pani muretsema pigem see, et niikaua, kui ma seda ajakavatabelit täidan, jäävad kokkulepitud kõned klientidega tegemata ja see ajab päevase tegevuskava nihkesse.

**Munadega Naise** oli kord juba nii, et tema käske pidi täitma viivitamatult, sest vastasel juhul oleks ta raudselt käskkirja teinud. Ükskord ostis ta lõunasöögiks Rimist kartuleid ja need olid soolased. Seejärel kirjutas ta juhtkonnale kaebekirja, et nad vähem soola paneksid, kui soovivad, et inimesed ka järgmine kord sealt toitu ostavad. Ise oli enda teguviisi üle uhke. Mõni on kohe seda tüüpi, et otsib, leiab ja kaebab iga asja peale, mis tema meelest valesti on. Mina ei tee sellistest pisiasjadest väljagi ja ei viitsi ka, aga mis teha, tuli edasi töötada. Üks laps käis koolis ja teine lasteaias. Rahapuud mul kodus ka ei kasvanud. Üks vana meeskolleeg sanitaartechnika kauplusest ütles mulle kunagi: „Vakka olla ja edasi teenida!”

Kui sama päeva lõuna kätte jõudis, andsin paberile valmis tehtud graafikust ülemusele märku. Mõni minut hiljem saatis ta kirja, et see pole praegu oluline ja vaja on kiirest hoopis üks töö ära teha, mis **Fööniksi** juht soovis. Panin ajakava märkmiku vahele ja asusin uue töö kallale.

Järgmisel päeval tuli **Munadega Naine** minu juurde ja küsis, miks ma pole helistanud eilsetele klientidele, kes müügiprogrammis kirjas.





Ütlesin talle, et koostasin päevakava talle esitamiseks, saatsin välja nõueteanalüüsid ja küsisin inkassosse nõudeid. Uute klientidega ei jõudnud tegeleda, sest see uus töö, mis oli vaja ära teha, võttis palju aega.

Kolmandal päeval tuli ta jälle minu juurde. Soovis tungivald teada, millised on need ülesanded, mis ta võiks anda teha kellelegi teisele, et mina saaksin oma töökohustustega paremini hakkama. Ütlesin, et ootamatuid töid tuleb väga palju vahele ja see võtab tööpäevast üpris palju aega. Siis ütles ta, et mul on kaheksatunnine tööpäev ja luges minutid kokku, mis ma klientidega olin rääkinud. Ajaliselt oli kõneaega kaks tundi. Nõudis aru ülejäänud kuue tunni kohta. Vaatasin talle otsa ja andsin endapoolsed selgitused. Ta läks vihasena uksest välja ja lõi selle enda järel pauguga kinni. Mina näitasin talle peale lahkumist keskmist sõrme. Kahju, et ta seda ei näinud.

Neljandal päeval esitas ta mulle täpsed nõudmised inkassosse küsitavate võlanõuete kohta ja palus igapäevaselt aruannet kõikide tööde kohta, mis ma päeva jooksul olen teinud. Ja ma saatsingi igal õhtul talle ülevaate. Inkassosse pidin igapäevaselt küsima vähemalt kolm debitoorse võlgnevuse nõuet, et nõudehalduril oleks, mida menetleda.

Lõpuks olid inkassaatoril tööd kuhjunud ja **Munadega Naine** valas oma viha vahelduseks tema peale välja. Ta tegi pidevalt nõudehaldurile märkusi ja arupärimisi. Too oli „vana kala” ja ütles, et kuna töömaht on nii suur, siis oleks vaja juurde võtta teinegi nõudehaldur, sest üks inimene ei jõua kõiki menetlusi lõpuni viia. Palju on vaja nõudeid kohtusse saata jne. Ja nii sündiski. Meile tuligi **Inkasso-firmasse** tööle tätoveeringutega naisterahvas. Tema oli samuti väga töökas ja erinevalt minust, tegi ületunde ja suurest entusiasmist tegi ka andmesisestaja töö ära. **Fööniksi** eidele ta meeldis, sest raha talle nende ületundide eest eriti maksma ei pidanud. Tätokeatega naisterahvas oli selline roki- ja õlleinimene; näpud püsti ja *heavy metal*



peale. *Boyfriend*'id vahetusid tal tihti ja minu arust oli üks hullem kui teine; terve keha neete täis topitud, kuljused rippusid siin ja seal, pikaks venitatud kõrvad, mille sisse olid rõngad pandud, ja loomulikult ka pikad habemed. Tema ise oli nii vabameelne, et ükskord kogu personaliga suvepäevadel olles, läks täitsa paljalt ujuma. Saunast oli veekoguni kolmsada meetrit ja ta ei saanud aru, miks kõikidel naistel bikiniid seljas olid.

Igatahes, arvutiprogramme ja IT-d tundis ta minust tunduvalt paremini ja tööalaselt aitas igati. Saatis erinevaid seaduseparagrahve, mis ühe või teise teema kohta käisid ja kui oli vaja muud tehnilist abi, siis ka. Ema oli tal arst ja isa advokaat. Raske uskuda, kui teada sain, aga see selleks. Isa käis paar korda ka meil töö juures. Täitsa kobe oli teine. Hoolitsetud välimusega ning pigem tema peigmees kui isa. Tütar *õlletas* päris palju ja suitsu tegi ta samuti. Võib-olla oli asi selles. Õppis koolis nahadisaini. Isiksusetüübilt sõbralik ja ajaveetmine temasugustega on kordades etem kui üles puhutud näitsikutega. Lihtsalt nendest väikestest detailidest on tarvis mööda vaadata. Ta tuletas mulle meelde minu noorusaega ja vahest mõtlen siiani, et sellised inimesed pole veel täiskasvanuks saanud.

Möödus mitu nädalat ja **Munadega Naine** käis jälle ärritunult ringi. Kuulsin, kuidas ta juhatuse liikmega tülitses, kuid ma ei saanud läbi seina aru, mis teemadel. Raamatupidaja kabinet oli **Fööniksi** muti kõrval, aga ega too väga ei rääkinud teistele, mis läbi seina kostus. Raamatupidajat kutsun selles kaunis teoses edaspidi **Punapeaks**.

Igakord kui tüli majas oli, tundus mulle, et **Munadega Naine** tuli esimesena oma viha minu peale välja valama. Seekord vehkis ta kätega minu nina all niimoodi, et korraks oli tunne, et paneb vastu vahtimist ära. Küsisin krediidihaldurilt, kellega samas ruumis töötasime, kas võib reaalne olla, et **Munadega Naine** võib mind füüsiliselt lüüa? Tema ütles, et ära pane tähele, sest tal pidigi „katus aeg-ajalt ära sõitma”.

Kahjuks mind see ei lohutanud ja pisarad valgusid silmadesse. Läksin **Fööniksi**-muti jutule ja siis selgus tõde. Juhatuse liige selgitas, et tal on **Munadega Naisele** kui juhile kõrgemad nõudmised. Andis teada, et ta pole tema tööga rahul ja viimasel ajal on töökohustused jäänud täitmata. Mainis veel seda, et ta ei tohiks töötajate peal seda välja elada, kui teda noomitakse. Juhid peavad suutma oma emotsioone talitseda.

Peale seda vahejuhtumit oli pikka aega rahu. See tähendab kuskil nädalast perioodi, sest **Munadega Naine** oli nutikas. Kavalam kui rebane. Tema oskas inimestes vigu leida ja alati oli midagi, mis talle ei meeldinud. Järgmiseks kiusamise etapiks mõtles ta välja erinevaid koosolekuid, mis kestsid vähemalt tund aega. Kogu koosoleku kuulsime pidevalt, kui halvasti kõik on, ja igaüks pidi oma töö kohta nimeliselt aru andma, teiste kuuldes.

Uus krediidijärelvalve spetsialist kurtis mulle, et tema ei suuda enam niisuguses firmas töötada, sest ta tegi arvutis krediidijärelvalve faile ja ükskõik, kui kiiresti ta seda ka ei teinud, ei jõudnud ta neid õigeks ajaks valmis. Istus pidevalt peale tööd veel kontoris ja ka kodus tegi neid õhtuti. **Munadega Naine** käis pidevalt talle närvidele ja ot sis arvutialaseid vigu. Peale põhitöö sundis **Munadega Naine** teda ka krediidijärelvalve kõnesid tegema ja see oli mu kolleegi jaoks viimane piir. Need isiksusetüübid, kes tegelevad andmetöötusega, ei soovi ei klientide ega ka võlgnikega aktiivselt suhelda. See koormab neid ja viib endast välja. Sama on sotsiaalsete isiksusetüüpidega, kellele meeldib rääkida ja arutleda, kui nad peavad äkitselt hakkama näiteks programmeerimisega tegelema.

Raha maksti mu kolleegile ainult põhitöö eest. Lõpuks kolis ta sellest linnast ära ja nüüd töötab ta Tallinnas väga maineka ettevõtte finantsosakonnas. On nii õnnelik ja rahul oma eluga. Enne minekut ütles ta mulle, et on rõõmus, et on vähemalt elus. Minu pingetaluvus on ilmselt suurem, kui arvasin. Päris mitu kuud läks aega, kui uus inimene



lahkunud kolleegi asemele leiti. Krediidijärevalve faile hakkasid **Punapea** ja **Munadega Naine** kahekesi tegema.

**Punapea** oli sellest nii häiritud, sest ta oli kogu kontserni raamatupidaja. Läks **Fööniksi**-muti jutule ja palus, et ta teeks **Munadega Naisele** selgeks, et too otsiks uut töötajat kiiremini, sest temal ei ole aega selle failimajandusega tegeleda. Selline teguviis ei jäänud karistamata. **Munadega Naine** valas ikka ja jälle oma negatiivsed energiad töölisklassi peale välja. Vahel mõtlesime mitmekesi aru pidades, et kas tal mõni mees ikka on juba tekinud või ei ole? Igatahes arvasime, et võiksime ise talle mõne kaela sokutada. Tema käis tihti ööklubides tantsimas ja pidutsemas. Väike seks kulub sellistele alati marjaks ära. Laamendavad töö juures vähem ja on rahulikumad.

Edaspidi tuli mul endal teha krediidijärevalve kõnesid. Krediidihaldur, kes kogu aeg võlgnikke läbi helistas, pidi hakkama ka faile ette tegema. Mina ei saanud oma põhitööga sellel ajal tegeleda ning kogu kontor oli vihane ja närvis. Ka nõudehalurid tulid meile appi, et järje peale saada. Inimesed olid pinges, aga **Munadega Naine** jätkas oma peedistavate koosolekutega. Sel perioodil oli ta kindlasti „kuival”, sest seksuaalselt rahuldatud naine on vähem depressiivne ja üldiselt õnnelik ja meeldiv. Seks on looduslik antidepressant.

Ükskord oli mul väga oluline kliendikõne pooleli ja ei saanud välkkoosolekule jõuda ajaks, mil ta tahtis. Etteteatamistähtaeg oli liiga lühike selleks, et ennast ümber häälestada. **Munadega Naine** pidas väga pika loengu mulle sellel teemal, kuidas tuleb teiste kolleegidega arvestada ja miks ma ALATI hilinen, kuigi see oli mul esimene kord. Mainis veel, et see on täiesti vastutustundetu käitumine ja loodab, et seda rohkem ei juhtu.

Peale koosolekut mõtlesin, et mis toimub siin firmas. **Munadega Naine** on täitsa ära keeranud. Pidevalt on kuulda, kuidas nad **Fööniksi**-mutiga vaidlevad ja karjuvad üksteise peale. Töölisi on niigi vähe

ja me kõik peame tegelema töödega, mida me lepingu järgi tegema ei peaks. Igaüks meist leidis, et töökoormus on suur ja sellist kohtlemist ei ole me ära teeninud.

Krediidihaldur, kes pidi igapäevaselt ainult krediidijärelevalve kõnesid tegema, küsis **Munadega Naiselt**, millal uus krediidijärelevalve spetsialist tööle tuleb, sest kliendid juba kaeblevad, et aruanded jõuavad nendeni hilinemisega. Selle peale käratas **Munadega Naine**, et mitte kedagi võtta ei ole. Niisuguse palga eest, mis omanik on nõus töölisele maksma, ei tule siia mitte keegi. Ainult autojuhid ja muidu lihttöölised. Ja see vestlus saigi läbi.

Mina taipasin alles nüüd, miks nad vaidlevad ja kaklevad seal omavahel, aga ei mõistnud, milles meie süüdi oleme. Meie andsime endast parima ja olime ise ka stressis. Lõpuks siiski leiti ja otsustati, et võetakse tööle kaks uut töötajat. Üks võlamenetluse peale ja teine krediidijärelevalve failidega tegelema. Töökuulutused avaldati ka ja töölised said leitud. Usute või mitte, aga ka siis oli tööd nii palju, et ei jõudnud õigeaegselt valmis. Uute inimeste väljakoolitamise peale kulus oma aeg. Mina tegelesin tol ajal nii mitme erineva ülesandega, et praegugi tundub uskumatu, et lasin endale täielikult „pähe istuda”.

Sellega seoses arvas **Fööniksi**-tädi, et nüüd peaks **Munadega Naisel** ometi aega olema, et tegeleda juhile mõeldud tööülesannetega. Vaja oli hakata arendama krediidihaldustarkvara koos selleks palgatud arendajaga. **Fööniksi**-mutt andis talle erinevaid ülesandeid teha, millel olid konkreetsed tähtajad, ja see ajas **Munadega Naist** marru. Tähtajad läksid pidevalt üle ja tüli paisus nii suureks, et karjumisest sai rökkimine. Uksed löödi igakord pauguga kinni. Selle ma kuulsin tookord ära, kui **Fööniksi**-mutt ütles **Munadega Naisele**, et ta on täiesti *OUT*.

Elu läks meil seal edasi ja kuna **Fööniksi** juht arendas nii **Fööniksi** tooteid ja teenuseid kui ka **Inkassofirma** krediidihaldustarkvara ja tegeles mitmete projektidega korraga, siis ta leidis, et kõik töötajad



tema erinevates firmades, peaksid ka kaasa lööma ja oma panuse andma. Ta ei andnud endale üldse aru, et see, et kontserni töötajad töötavad samal üüripinnal, ei tähenda veel seda, et me kõik peame kõikide tööülesannetega tegelema, mida tema tahab.

**Munadega Naine** üritas talle selgeks teha, et **Inkassofirma** töötajad ei pea hakkama tema teiste projektidega tegelema, aga seda oli **Fööniksi**-mutile raske selgeks teha. Tema oli arvamusel, et kui te minu juures töötada tahate, siis teete seda, mida mina ütlen, või otsite teise töökoha. Ja need uued töölisid läksidki minema.

Mina hakkasin tegelema lisaks põhitööle rekaamimüügiga ja ühe teise projektiga. See tähendas, et põhitöö jäi iga päev järjest tahaplaanile ja **Munadega Naine** elas mul pidevalt „nelja jalaga” seljas. Omanik andis töökohustusi juurde ja **Munadega Naine** nõudis teiste tegevuste täitmist ja aruannete esitamist. Kui **Munadega Naisel** lõpuks endal ka villand sai, siis otsustas ta oma puhkused järjest välja võtta. Issand olgu kiidetud selle eest!

Jama oli vaid selles, et ta tegi seda sel ajal, kui minul oli puhkusegraafikus kahenädalane puhkus planeeritud. Ütles, et ta ei märganud, et meie puhkuseajad kattuvad. **Inkassofirmas** tohtis üks inimene korraka puhkusel olla ja see oli kirjutamata reegel, mida kõik teadsid.

Tema puhkuseasendajaks oli **Punapea**, kes pidi kõik kiireloomulised analüüsid ja muud tegevused ära tegema. **Punapeaga** käisime iga päev koos lõunal ja ta rääkis, et hoolimata sellest, et **Munadega Naine** on juba paar kuud puhkuselt tagasi, peab ta tema töid ikka veel osaliselt tegema.

Kui jõudis kätte aasta lõpp, siis jagas **Munadega Naine** kõigile töötajatele karikad välja. Kes oli aasta parim kolleeg, kes oli teinud kõige rohkem kõnesid, keda tunnustab firma eraldi pühendumise eest ja kes oli parim müügitöötaja. Ainus, kes midagi ei saanud, olin mina. Ja preemiat ka ei makstud. Olin solvunud, sest mina olin see, kes tõi

firmasse palju uusi kliente ja igapäevaselt tegeles nõuete küsimisega inkassosse. Leidsin, et tänu minule on ettevõttes tööl kolm nõudehaldurit, sest kui ma nii aktiivne poleks olnud, siis töötaks siin endiselt vaid üks nõudehaldur. Krediidijärelevalve osakonnas oli tööl vaid üks inimene ja aasta lõpuks oli neid seal samuti kolm. Mina olin ju see, kes teenust tutvustas ja kliendid majja tõi. Isegi kliendihaldureid oli nüüd kaks, sest enne mind pidas vana kliendihaldur pingele vastu vaid kolm nädalat. Olin veendunud, et **Munadega Naine** on *nahaalsus kuu-bis* = nahaalsus x nahaalsus x nahaalsus ja täielik debiilik.

Oma pettumust ma loomulikult välja ei näidanud ja töötasin edasi. Tülid kontserni omaniku ja **Munadega Naise** vahel paisusid nii suureks, et kõik käisid tööl sellise näoga ringi, nagu tuumapomm oleks lõhkenud. Mina seevastu istusin üksi oma laua taga, sest teine kliendihaldur läks töölt minema, ja nautisin olukorda. Täitsa meeldis kuulata kõrvalt nende üksteise süüdistamist ja lõugamist. Tütarettevõttest lahkusid inimesed lausa mitmekesi korraga ja ühtegi lisatööd ma endale juurde ei võtnud. Saatsin kõik pikalt ja ütlesin otse välja, et mul on nii palju kiireloomulist tööd, et kahjuks ei saa ma teiste asjadega tegeleda. Peate kellegi teise appi paluma, aga, nagu mäletate, kedagi võtta polnud. Oli päevi, kui olin suures kontoriruumis üksi ja uks kinni. Tavaliselt oli see mul avatud, kuid **Fööniksi** mutt väänles nagu madu ja meelitas mind, et ma teeksin seda ja toda. Vahepeal vedasin natuke seanahka ja ei teinud neid töid nii kiiresti, kui oleks võinud teha. Omaniku palvet tasub täita, kui töölisel on plaanis ka edaspidi firmas olla ja palka teenida. See raibe ei maksnud ühegi lisatöö eest sentigi ja see maksis hiljem talle ka valusalt kätte. Kui mina natuke „venitasin kummi”, siis teised töölised hakkasid lausa tööandjale vastu töötama. Neil oli täiesti suva, sest nad leidsid, et neid on ära kasutatud. Raha ei makstud ja nii oligi.

Näiteks krediidijärelevalve osakond ei helistanud kõiki võlgnikke läbi ja nad saatsid raportid välja teatega, et need on läbi helistatud.



Minu kliendihaldur, kes pidi krediidijärelevalve faile tegema oma põhitöö kõrvalt, edastas enne ettevõttest lahkumist klientidele „kogemata” valesid raporteid. Põhjus oli selles, et ta oli juhatuse liikmele esitanud kaks korda kirjalikult palgakorrigeerimise soovi, kuid seda ei rahuldatud. Tema eksimused tõmbasid firma mainet kõvasti alla ja ka kliendikaebusi laekus päris mitu. Üks müügitöötaja hakkas teadlikult käima kliendikohtumistel dressides ja hoolitsemata välimusega jne. Kliendikõnesid tehti igapäevaselt üha vähem ja vähem. Igal hommikul saadeti mulle IT-süsteemist selle kohta raport. Kui ma veel ei maininud, siis olin kogu kontserni kliendihaldur ja haldasin kõiki kliente. Mina pidin olema kursis kõikide osakondade tööga. Nii **Fööniksis, Inkassofirmas** kui ka kontserni juhile kuuluva mittetulundusühingu liikmete tegevusega. Minust ei saanud keegi mööda vaadata.

Väga pikalt peale neid sündmusi ma edasi ei töötanudki, sest tütar-ettevõttest vallandati üks väga tore noormees. Ta õppis ülikoolis ning oli selline rahuliku ja meeldiva olemisega. Iga õhtu tuli abikaasa mulle autoga töö juurde järele ning noormees ootas koos minuga. Viskas nalja ja ajas juttu. Päev peale vallandamist leiti ta oma korterist surnuna. See juhtum mõjus mulle nii traagiliselt, et ma ei soovinud päevagi sellises kontsernis edasi olla. Tema otsene juht ütles matuselauas, et ainult kaks korda ei teadnud ta, kus noormees oli, sest arvutis olid sissekanded tegemata jäänud. Vallandajaks oli siiski **Fööniksi**-mutt.

Minu jaoks oli murdepunktiks see, kui **Munadega Naine** tellis firma kontolt oleva raha eest matusepärjad ja -kimbud ning **Fööniksi**-mutt ei saanud sellest aru ja ütles, miks tema peab nende eest maksma. Justnimelt, maksma. See oli ainus asi, mida selles kontsernis teha ei tahetud. Maksta. Ja nii läksin lõpuks ka mina. Mitte kohe, vaid umbes pool aastat hiljem.

Peale minu töölt lahkumist sai **Munadega Naisest** ametlikult **Inkassofirma** tegevjuht. Praegu on **Fööniks** suures kahjumis, millest pasundavad ka ajalehed. **Munadega Naine** jäi lapseootele ning veedab





aega oma titaga. Meest pidi pidevalt kodunt välja ajama, aga see võib ka tagarääkijate jutt olla. Mina teda sellest ajast saadik rohkem näinud pole.

Kui minna tagasi peatüki algusesse, siis nagu eelnevalt sai kirjutatud, ei järgita praegu eriti teatud tööga seotud haiguste rühmi, eelkõige mitmest tegurist tingitud ja pika peiteajaga kutsehaiguste, näiteks vaimse tervise probleemide avaldumist. Ja eriti harva tehakse seda äriühingute omanikele ja juhtidele.

## 7.1. VÄLJASÖÖMISPROGRAMMI TUNDEMÄRGID

Antud loo kokkuvõtteks võin öelda, et kõige lihtsam on inimesest lahti saada siis, kui:

- pidevalt otsida tema töös vigu
- koormata ta üle erinevate tööülesannetega, mis röövivad tööpäevast enamuse ajast
- anda töötajale pidevalt märku, et ta on saamatu ja aeglane
- keset koosolekut kõigi kuuldes mainida ära kõik negatiivsed asjad, mis viimasel ajal töötajaga on juhtunud
- kui töötaja eksib kõnes, siis kindlasti kirjutada kiri või noomitus meili teel
- iga väiksemagi hilinemise korral selgitada vähemalt pool tundi talle, miks seda edaspidi teha ei tohi ja mis on pidevalt tööle hilinemise tagajärjed
- kui vähegi võimalik, siis ei tuleks töötajale mitte mingisugust boonust, preemiat, hüvitist vmt maksta
- kindlasti ei tohi töötajat hea töö eest kuidagi tunnustada



- vähemalt teatud intervallide tagant tuleks teda uuesti kritiseerida ja kui otsust põhjust pole, siis see välja nuputada
- ässitada teised inimesed töötaja vastu, et ka nemad temasse halvasti suhtuma hakkaksid vms

Kui leiate, et sellised asjad teie töökohas toimuvad, siis on viimane aeg lahkuda. Ka mina mõtlesin, et kiusaja vallandatakse, aga lõpuks selgus, et see **Fööniksi**-mutt tegi tast veel suure juhi. Igatahes negatiivsest töökeskkonnast tuleb kiiresti lahkuda, sest sellised töösuhted ei jää kestma. Kui majanduslikult vähegi võimalik, siis puhata enne uude kohta tööle asumist, sest muidu võtad selle pahameele kaasa ja see rikub ära ka uute kolleegide tuju. Mitte kedagi ei huvita vana töökoha juht ja selle omanik, kui ta pole põhikonkurent sellel tegevusalal. Inimesed tahavad rahus elada. Muid probleeme on niigi, pole vaja sellele midagi juurde lisada ja mõelda. Kõik tahavad päeva lõpuks voodisse pikali heita ja korrakski ennast hästi tunda. Vahest mõtlen siiani, et äkki ma tegin ikkagi midagi väga valesti ja kas ma oleksin saanud seda olukorda kuidagi paremaks muuta. Krediidihaldur ütles mulle sellepeale: „Vaevalt.”

## 8. TÖÖVESTLUSED

Tööintervjuudest räägivad meile töövahendusega tegelevad ettevõtted, kutsekoolid, kõrgkoolid ja ka mujal meedias avaldatakse erinevaid artikleid. Jagatakse näpunäiteid, kuidas konkurentide seas silma paita, kuidas istuda, mida rääkida, milliseid riideid kanda, milliseid meetodeid kasutada, et ärevusega toime tulla jne

Igatahes on keskmes töötaja ja intervjuueerija. Töövestlusele minnes tähendab see inimest, kes esitab kandidaadile küsimusi ja üritab aru saada, kes potentsiaalne tööline on. Nii noored kui ka vanad tegi-

jad, käituvad erinevates olukordades erinevalt ja kogunud personali-töötaja kasutab alati mõnda nõksu või nippi, et sinust õiget pilti saada. Minul on välja kujunenud töövestlusele minnes mõningad kuldreeglid ja nendeks on:

Üldine välimus peab olema viisakas ja korrektne. Juuksed kammitud, pestud ja näos kerge meik. Minule pole loodus andnud nuku-nägu ja ilma meikimata tunnen ennast alasti. Riietus on mul töövest-lusele minnes alati keskmisest pidulikum, korrektsem. Isegi siis, kui lähen tegema lihttööd, mis peamiselt eeldab füüsilist tööd, näiteks laos. Esmamulje on oluline ja ehitusmaterjalide kaupluses kolleegid ütlesid mulle, kui ma seal töötasin, et siia tulevad ka igasugused tööd tahtma. Nad olid seisukohal, et vähemalt töövestluse ajaks võiks ini-mene midagi viisakamat selga panna. Jutt käis meesterahvast, kes kandideeris laotöötaja ametikohale. Meie ettevõttes olid laomehed pidevalt tõstukite peal, tassisid segukotte ja muid ehitusmaterjale ning riided igapäevaselt pigem tahmased kui lihtsalt määrdunud. Va-helaost tulid kaubad alustega ja kilepakendid olid mingi tahmataoli-se plögaga koos.

Võrdsel kohal on soov töötada. Kui tahet töökohustust võtta pole, siis on mõistlik kohe loobuda. Ebakindlatele inimestele soovi-tan siiski kohale minna, sest mõnikord võib ettevõtte personalijuht või firma omanik sind üllatada ja nendega vesteldes tekib tahtmi-ne kohe pihta hakata. Ei saab alati öelda ja mina olen seda mitmeid kordi teinud. Tööandja otsib konkreetsele töökohale inimest, kel on kogemus, kvalifikatsioon ja soov tulla nende firmasse tööle. Isegi, kui kogemust napib, siis piisava eeltöö ära tegemisel on võimalik aru saada, kas inimesel on indu õppida ja areneda. Seda on tööandjad ikka ja jälle mulle toonitanud. Paljudes firmades on õpe koha peal, sest on töökohti, mida saabki vaid praktika käigus õppida.

Käisin rahvusvahelises saematerjali müügi- ja metsaostufirmas grupivestlusel. Omanik ütles kohe, et see ei ole probleem, kui ma



konkreetsel tegevusalal pole töötanud. Kui inimene tahab ikka tööta-  
da, siis nende ukсед on alati valla. Minuga juhtus hoopis selline lugu,  
et peale vestlust kadus soov seal töötada täiesti ära. Mul olid tööand-  
jale kõrgemad nõudmised, kui temal olid minule. Kui tööandja soovib  
aktiivmüügiinimest tööle ja ei tea sõnu nagu müügitoru ja *close*'mine,  
siis jääb tehing katki. Ma ei kujuta isegi ette, mis jama võiks edaspidi  
tekkida.

Toonitan ja toon rõhutatult välja välimuse ja alles seejärel rää-  
gin soovist töötada peamiselt seetõttu, et personalijuhid ei soovi  
võtta tööle räpaka välimusega inimesi, isegi siis mitte, kui tegu on  
targa ja diplomeeritud inimesega. Uuringuid on selle teema kohta  
nii palju tehtud, et seda pole pikemalt mõtet lahti seletada. Kõrg-  
koolis oli mul müügijuhtimise õppejõud, kes rääkis loengus sellest,  
miks ülikool ei võtnud tööle professorit, kes tuli vestlusele väga  
mustade kätega. Nad olid seal teiste õppejõududega sellel teemal  
pikalt vestelnud ja arutanud ning jõudsid järeldusele; kui õppejõud  
ei ole just tööõpetuse õpetaja või veel millegi taolise eriala esidaja  
(autoremondiluksepp), siis auditooriumi ees esinedes peavad ini-  
mese käed pestud olema. Konkreetne professor sellel korral tööd  
ei saanud.

Valmisolek lahendada erinevaid ülesandeid on järgmisel kohal.  
Ehitusmaterjalide kaupluseketi juhatajaga töövestlusele saamiseks  
pidin lahendama matemaatikaülesandeid ja kirjutama teisegi A4-le-  
hekülje täis sellest, milline on hea teenindus, ja muidugi soovisid  
nad, et ma kirjutaksin konkreetselt välja selle kaupluse konkuren-  
did. Aega lahendamiseks oli kümme minutit ja kuna see oli minu  
esimene kord värbamisprotsessis olla, siis antud ajast ei piisanud.  
Midagi täitsin õigesti ja osa läks täiesti valesti. Ikka ja jälle olid ma-  
teülesanded need, mis polnud õigesti lahendatud. Esinduse juht oli  
minu peale pahane, sest mainis sealsamas ära, et olete ju suhteliselt  
äsja lõpetanud reaalkallakuga klassi gümnaasiumis. Kõik peaks ju



värskelt meeles olema. Vihastusin ja ütlesin keset töövestlust, et kui soovite, siis teen need kohe ära. Lihtsalt aega läheb. Ma nii kiiresti ei saa. Minu tulevane otsene juht istus minu kõrval ja vaikselt irvitas. Tal tuli see muidugi kogemata, aga eks ma paras naerukoht tollel ajal olin ka. Niikuiini mõtlesid, et loll blondiin soovib siia tööle tulla.

Paralleelselt käisin töövestlusel Tartu Kaubamajas. Selle nime ma kirjutan välja, sest sinna ma tööle ei läinud. Tollal avati Uus Tartu Kaubamaja. Võin lugejale öelda, et olen seal käinud kaks korda toidukauba praktikal Toidumaaailmas kutsekooli õpingute ajal. Seega pisut selle ettevõtte sisekorraldust tundsin. Kaubamaja värbamisprotsess on väga professionaalne. Mina kandideerisin kodukaupade osakonda, kus müüakse taldrikuid, potte ja panne, lusikaid, pokaale jne. Seda ala tundsin väga hästi, sest kutsekoolis läbisin õppeained ja kursused, kus konkreetselt õpetatakse, millisest pokaalist juua valget veini, millisest konjakit jne. Kõikidel keraamilistel toodetel on märgised ja tähised, sama kehtib ka pottide-pannade kohta. Iga toidunõu ja tarbe jaoks on märgised, kuidas neid peab hooldama. Kõiki nõusid ei tohi nõudepesumasinas pesta. Sama koolituse raames õpetatakse ka pesemisvahendite koostist ja toimeaineid. Eksami sooritasin 98% täpsusega ning vestlusele minnes olin endas 100% kindel.

Kogu seda protsessi juhtis kvalifitseeritud personalijuht, kes oli seda õppinud ülikoolis. Esimeses voorus täitsime ankeedi, kus oli vaja selgitada, miks kandideeri antud ametikohal töötada soovib, ja pisut tuli Kaubamaja ajalugu tunda. Blanketil eraldati selle jaoks päris palju ruumi. Loomulikult pidime ennast teistele ka tutvustama. Kes me oleme ja mida teha soovime?

Teises voorus oli vaja lahendada probleemülesanne ja igaühe vastus pandi tahvlile kirja. Lõpuks sai igaüks valida tema arvates kõige parema lahendi. Võin lugejale öelda, et minu lahend oli üks nendest. Viimaseks pidi iga kandidaat välja ütleva ühe ruumisviibija, kellega ta tahaks koos töötada. Üldiselt olid laua taga vanema generatsiooni



esindajad ja need valisid mind põhjendusega, et üks noor särtsakas inimene kulub alati meeskonda ära. Ma muidugi keekutasin eelnevalt seal ja teavitasin korralikult kõiki, kui palju ma seda valdkonda tunnen ja mida kõike koolis õppinud olen. Sellepärast valitigi.

Nüüd olin kandideerinud kaks korda; ehitusmaterjalide kauplusesse **Ehitame Koos AS** ja ka Tartu Kaubamaja uude avatavasse kaubanduskeskusesse. Mõlemad ettevõtted olid minust huvitatud ning sõelale jäi ehituspood ainult ühel vettpidaval põhusel, milleks oli töötasu. Ehitusmaterjalide kauplus pakkus Eesti keskmist palka müüjale ja Tartu Kaubamaja täpselt poolt sellest, mida makstakse kõigile noorem müüjatele Kaubamajas. Täiesti naeruväärne. Kõrgetasemeline värbamisprotsess ja niisugune nigel palk. Ei, aitäh. Hoian oma teadmised endale. Isegi mitu aasta hiljem helistasid nad mulle ja küsisid, kas oleks soovi ikka tulla. Selline asi ei tule minu puhul kõne allagi, et vahetan parema palgaga töö madalama vastu. Mind need mustad ja tolmused kilepakendid ei häiri. Võin iga kell töötun- ked jalga tõmmata ja tööd teha. Peaasi, et makstakse. Kui ei maksta, siis juhtub nii nagu esimeses peatükis. Olen nõus kemplema ja kibe- daid vilju maitsma. Lolliks ei lase ma ennast teha.

Vahepeal, enne infoportaali tööle asumist, käisin töövestlusel Lasita Majas. Soovisin müügiassistendi ametit. Seal küsiti minult peamiselt endise tööandja kohta. Oluliseks peeti võõrkeeleoskust ja ehitussektori tundmist. Vestlus venis väga pikaks ja mulle on alati tundunud, et kui miski venib, siis head nahka sellest ei tule. Mina muudkui vatrassin ja seletasin, kuid lõpptulemusena nad mind ei vali- nud. Vähem on parem. Ilmselt peab igaüks teatud tasakaalu vestlusel hoidma ja meeles pidama jutukuse piire. Ja selle firma juht oli päris seksikas. See jäi ka väga pikaks ajaks meelde. Visuaalide viga on kõike märgata või siis on milleski perekonnaelus puudu.

Infoportaalid on Eestis täiesti eraldi maailm. Esimesena käisin vestlusel ühes idufirmas, kes suutis kasvada aastas 300%. Nemad kut-



susid mind meili teel ise. Vestluse viis läbi selle firma omanik ja suhtles grupis kõigi töölesovijatega järgemööda. Kogu intervjueerimise käigus oli tunda, kuidas talle meeldivad noored kutid. Väga palju keskendus neile ning vestles innukalt ja kuidagi meelitades. Minule ütles vaid, et mida sinusugune ehituspoe müüja nendest asjadest teab, mida sellistes firmades tehakse. Veits imelik oli, aga see selleks. Hiljem sain ka põhjuse teada, miks ta nendele poisikestele keelt kõrva ajas.

Lõpuks küsis ta kõigilt personaalselt enesekindluse protsenti ja järgmisel päev tuli tulla proovipäevale. Lugejale teadmiseks, et noored mehed olid kõik väga kõrge enesehinnanguga ja vastasid enamjaolt 95%, 100%, üks lausa 110%. Mina ütlesin, et minu enesekindluse protsent on kuskil 70. Selle peale küsis see küpsemas eas naine, et tohoh, miks nii väike protsent? Selgitasin, et olen küll kohe kõrgkooli ärijuhtimise erialal lõpetamas, kuid mul puudub töökogemus antud valdkonnas. Olen üsna noor ja üldiselt väljakutseid ma ei karda. See tõttu siin olengi.

Järgmisel päeval tulime proovipäevale, kuid üks noormees oli juba puudu. Meil tuli helistada VoIP telefoniga ja kõrvaklappidega. Selline süsteem oli tol ajal mulle väga võõras, sest olin harjunud helistama mobiiliga. Tekst mida ütlemata pidin, anti ette. Tööle saamiseks tuli telefoni teel kokku leppida võimalikult palju kohtumisi ettevõttes olevate otsustajatega (allkirjaõiguslikud isikud), mitte mõne raamatupidajaga või tavatöölisega.

Rekord oli 5 kohtumist, mina sain 4 ja see, kelle enesekindluse protsent oli 110%, sai 6 kohtumist väga lühikese aja jooksul. Tema oli selles firmas ka varem töötanud ja otsustas uuesti kandideerida. Ülejäänud tõusid püsti ja loobusid. Ka minul käis see mõte peast läbi, aga siiski jäin, sest hakkasin endas kahtlema.

Lõpuks ilmus kohale ka Tallinnast müügijuht ja tegi koolituse ning vestles minu ja selle 110% poisiga. Mõlemad saime tööle. See noor müügijuht oligi põhjus, miks omanik vastassugupoolt eelistas. Kui



müügijuht Tartu kontoris külas käis, siis firma omanikul silmad hüpsasid suurest rõõmust lakke ja pilk säras nagu äsja armunud. Seda oli kohe nii näha ja tunda kõrvalt, et minul tekkis kahtlus, et peale tööd käib korralik keppimine. Eks vana hobene soovib ka kaeru saia. Nii meil Võrumaal armastatakse ikka ja jälle öelda. Isegi abikaasa ütles, et ta tegi ehitustööd ühele inglise mehele, kes väitis, et igatseb pigem koera kui naise järgi, kes sinna jäi. Tal pidavat siin Eestis kaks pruuti olema, kellega aega veedab. Kui romantiline armastus elukaaslase või abikaasa vastu kaob, siis otsitakse seda väljaspoolt kodu. Või leitakse. Önn võib ka sülle maanduda, nii pooljuhuslikult.

Kronoloogiliselt järgmine töövestlus toimus inkassofirmas. Selle volitatud esindaja soovis anda praktilisemaid ülesandeid. Imiteerisime telefonivestlust ja tema mängis klienti. Ta võttis mu tööle. Selline lähenemisviis talle meeldis ja ütles, et siiani on ta töövestlusi ja ülesandeid läbi viinud vaid üksteisele otsa vaadates. Mina keerasin aga talle selja, et keskenduda telefonikõnele nii nagu päriselus; me ei näe visuaalselt seda, kellega räägime. Põhiliselt käib suhtlus võlgnike ja klientidega selles firmas telefoni ja e-posti teel.

Ühes teises rahvusvahelises inkassofirmas vesteldi töövestlusel üldistel teemadel ja esitati küsimusi varasema töökogemuse kohta. Paralleeli tõmmata seega ei saa. Iga ettevõtte on erinev ja omanäoline. Pean ütleva, et raske oli uskuda, et see naisterahvas oli juhataja, kellega seal rääkisin, sest nägi välja väga nooruslik, võrreldes selle juhiga, kellega siiani töötanud olin. Aga vanusevahe oli 10 aastat neil ja vanem nägi ilusam välja. Tööelu mõjub inimestele erinevalt ja mõnel on raskuse pitsere otsaette löödud ja vanus ei mängi siinkohal mingisugust rolli.

Veel paar päeva tagasi tegi mulle telefoni teel tööpakkumise rahvusvaheline tselluloositehas. Nad toodavad paberkotte ja muid pakendeid erinevatesse Eesti ja välismaa ettevõtetesse. Minule pakuti müügispetsialisti kohta lapsehoolduspuhkusele mineva töötaja asendamiseks. *Curriculum Vitae* leidsid nad Eesti Töötukassa sisesüsteem-





mist. Tegin selle sinna siis, kui võtsin peale vallandamist ennast töötajana arvele.

Vanasti öeldi töötuna arvele võtmine, aga nüüd seda väljendit taunitakse. Isegi Eesti Töötukassa nime ümber on palju poleemikat olnud. Eesti Töötukassa juhatuse esimees Meelis Paavel tegi Töötukassa nõukogule ettepaneku muuta asutuse nime, kuna praegune on Paaveli hinnangul liiga kinni töötuse mõistes, sest Töötukassa ei tegele enam ainult töötute inimestega, vaid toetab inimesi nii töö leidmisel kui ka töö hoidmisel.

Seega võtsin ka mina karjäärinõustajaga ühendust ja uurisin, kuidas kirjutada korralikku elulookirjeldust. Tema hinnangul on mõistlik seda teha delegraafistiilis ja tuua välja kuni kümme aastat tagasi ulatuv töökogemus ja iga tööandja juures seletada lahti peamised tööülesanded, mis haakuvad otsitava tööga. Isiksuseomadused ja hobid pidid olema üliolulisel kohal, mida tööandjad vaatavad ja loevad. Kui paned lapsed CV-sse, siis vanused on mõistlik juurde lisada. Sain aru, et jutt käib kooliealistest lastest, mida võib mainida. Mida lühemalt kirjeldata tööülesandeid, seda parem. See ei pidavat olema Ameerika, kus CV-d on kuni kuueleheküljelised. Siinsed personalijuhid ja tööandjad on laisad; pikka teksti ei viitsita lugeda. Edastasin neile kolme lehekülje pikkuse *Curriculum Vitae*.

Tulles tagasi antud töövestluse juurde, palusin juhatajat, et ta saadaks mulle meili peale juhendi ja aadressi, kus nende kontor asub ja lubasin minna koha peale uurima, mis töökoht see täpselt on. Paari päeva pärast tuli meil ja selgus, et antud firma koduleht on maas. See on minu üks kriteeriumitest, millest ma mööda ei vaata. Kui ettevõttel ei ole kodulehte, siis sinna ma tööle ei lähe. Saatsin viisaka meili ja *tsau paka* ehk head aega.

Üks pikemaid värbamisprotsesse oli sel ajal, kui kolisin Tartust Tallinnasse. Esimesena jäi silma rahvusvaheline transpordiettevõtte, kes vajas telefonimüügiesindajat. Kuulutusse oli lisatud, et eelnev töö-



kogemus ei ole oluline ja väljaõpe on kohapeal. Otsustasin kandideerida ja mind kutsuti töövestlusele. Selle firma personalijuht avaldas esimest korda elus mulle tõeliselt muljet. Mul oli huvitav temaga vestelda ja rääkida. Kogu vestluse ajal, kui ta küsimusi esitas, pidin panema kokku puslet, mis ongi mõeldud mitte kokku sobima. Lühikese aja jooksul taipasin selle ära ja tegin pusletükkidest 3D-kujutise. Tõstsin tükid püsti, sest need olid ruumiliselt suured ja puidust. Külgedel oli toetuspind olemas. Valmistasin kujutise, mille personalijuht pildistas enda tarbeks. Seda tehes oli hea keskenduda küsimustele ja andsin ka konkreetsemaid vastuseid. Peale vestlust ütles, et ta pole kedagi minutaolist varem kohanud ja kutsus teise vooru. Sõitsin Tallinnast tagasi Tartusse ja jäin uut kohtumist ootama.

Teises voorus oli palju probleemülesannete lahendamist ja tuli kirjutada ingliskeelne kiri tarnijale, et klient soovib kiiremas korras oma saadetise kätte saada, sest muidu tuleb viivituse eest maksta trahvi. Iga viivitatud päev maksis teatud ühiku eurosid. Jälle tuli matemaatikaülesanne ära lahendada. Lisaks tuli märkida kaks soovitajat ja ka organisatsioon, kus need soovitajad töötavad ning minu tööalane seos nende isikutega. Selle täitsin samuti ära ja jäin ootama. See ettevõtte mind siiski ei valinud ja põhjuseks oli kehvapoolne ingliskeelne kiri, mille kirjutasin. Nemad oleksid oodanud inglise keele paremat valdamist. Palk, mida sellel erialal pakutakse, on kuni 700 eurot puhtalt kätte. Aasta aega hiljem vaatasin, et nad otsivad jälle samale ametipositsioonile inimest ja veel praegugi on selle firma töökuulutused pidevalt üleväl. Ilmselt neid telefoniteenindajaid polegi nii lihtne leida.

Lõpuks tegin kandideerimise kõige turvalisemasse sektorisse, mida tunnen. Ehitusmaterjalide kauplusesse ja asusin tööle üldehituse osakonnas. Varasem töökogemus oli nii pikk, et ilma pikema jututa võeti tööle. Lubati veel valida osakond, kus tahan töötada. Töökogemus loeb palju ja ilmaasjata ei öelda, et parem on jääda oma liistude juurde. Nii on elus lihtsam.



Üks hilisemaid kandideerimisi oli varasema tööandja konkurendi juurde; Eesti ühte tuntumasse infoportaali. See ettevõtte tegeles krediititausta kontrolliga ja kuna ma olin inkassofirmas töötanud, siis mind valiti eelkõige CV põhjal. Küsimused olid tööalased ja põhinesid varasemal töökogemusel. Kuna see oli rahvusvaheline ettevõtte, siis nemadki soovisid soovitajat, kelle kontaktid ma neile ka andsin.

Mina olen peamiselt saatnud oma CV läbi nende töövahendusportaalide, kus saab sisse logida ID-kaardiga, mobiili-ID-ga või Smart ID-ga. Kõiksugune paroolimajandus mulle ei meeldi ja on ajale jalgu jäänud. Kristiina Tamm on nii levinud nimi, et ma ei taha, et keegi mind mõne teise Kristiinaga sassi ajaks.

## 8.1. SOOVITUSED TÖÖINTERVJUULE MINEJATELE

Selle peatüki kokkuvõtteks lugejale võin väita, et tuleb leppida juba alguses sellega, et alati ei osutu valituks sina ja põhjuseid võib olla mitmeid. Isegi kõige parema tahtmise juures võid olla viimane, keda tööandja enda ruumides igapäevaselt näha soovib. Tundub veider, kuid see on tõsi, et mõni otsib töötajat puhtalt juuksevärvi alusel. Selline on bossi eelistus kahe võrdse kandidaadi värbamisel ja sinna pole midagi parata. Iga firma omanik on kuningas, kes saab ja tahab oma riiki valitseda nii, nagu talle meeldib. Kui valikuprotsessis on kaks kena naist, kes soovivad sekretäriks saada, siis juht valib selle, kes talle personaalselt meeldib. Kellele blondiin, kellele brünett või punapea. Minule isiklikult meeldivad pisut omanäolised. Hindan personaalsust ja auras, mis inimese ümber on. Teen valikuid inuitiivselt. Vaatan teraselt silma ja otsustan.

Minu soovitused tööotsijatele on sarnased avalikest meediumitest ehk infokanalitest saadavaga.

- Riietus peab olema viisakas, korrektne ja puhas
- Enne kandideerimist tuleks tutvuda tööpakkuja kodulehega ja tema tegevusega üldiselt
- Hinda kõigepealt ise enda sobivust ametikohale
- Otsi endale vähemalt üks soovitaja ja lepi temaga see eelnevalt kokku, et ta teaks, et sa ta kandideerimisavaldusel soovitajana ära märgid
- Alati küsitakse ka nõrkade külgede kohta ja see on tarvis eelnevalt läbi mõelda
- Ole aus
- Ole valmis ootamatuteks küsimusteks ja ülesannete lahendamiseks
- Negatiivne esmamulje tööandja kohta peab paika. Kui esimesel päeval tundub kahtlane, siis ülejäänud päevad on veel hullemad
- Vähem on rohkem ehk liigne lobisemine ei tule üldjuhul kasuks
- Vaata tööandjale silma ja ole konkreetne
- Palgasoovi kohta küsitakse pidevalt ja see on tarvis järele vaadata. Töövahendusportaaliid toovad välja ametite lõikes palgatasemed
- Töötaja valik ei sõltu alati sinust endast. Tööandja on eelnevalt läbi mõelnud kandideerija oskused, vanuse, töökogemuse. Lõpliku otsuse võib ta teha puhtalt subjektiivse hindamise alusel. Väga palju otsustatakse esmamulje põhjal ja kui sa ise seda oma jutuga ära ei riku, siis töökoht on sinu
- Võimalusel lisa elulookirjelusele ka oma pilt. Kui tööandja otsib kindla välimusega töolist, siis tead, et niisama ta sind vestlusele ei kutsugi



Põhimõtteliselt pole muud tarvis, kui leida üles enese MINA ning analüüsida oma tugevaid ja nõrku külgi. Iga inimene peab suutma ennast iseloomustada ja öelda selgete sõnadega välja, mida ta elus tähtsaks peab ja millised on ta ootused sobivale tööle. Kõik algab enese teadvustamisest ja kui see on läbitud, siis sellele järgneb õppimine tööturul ja kogemuste omandamise etapp. Siis hakkab päris elu pihta ja peamiselt arendab inimene oma tugevusi, sest nõrkade külgedega tegelemiseks napib ressursi. Ärge alahinnake väga noori ja ka vanemaid inimesi. Ühed on äsja koolipingist tulnud startijad, kelle peas on rohkem koolitarkust kui ükskõik kellel teisel, ning vanad kalad oskavad tööturul neile tuupi teha sellise koha pealt, mille peale nemad ei tule eluilmaski. Seda nimetatakse elukogemuseks. Sellega on raske leppida. Ma tean.

## 9. LÄBIPÕLEMINE

Internetist lugedes leidsin „läbipõlemise” kohta erinevaid definitsioone ja leidsin ühe levinuma. Selle järgi on läbipõlemissündroom emotsionaalse ja vaimse kurnatuse seisund, mis toob kaasa alaneva hinnangu endale kui professionaalile ning võib süvenedes laieneda ka isiksuslikele omadustele. Kurnatus tähendab ennekõike psühholoogilist ning emotsionaalset väsimust, mis viib võõrandumiseni, arvatakse, et ei sobita oma ametisse, kaob töörõõm. Tekib emotsionaalse tühjuse tunne, kaob entusiasm, väheneb töövõime, halveneb tervis, rahulolematuse enda ja oma tööga järjest suureneb ning lõpuks kannatabki ka töö kvaliteet. Läbipõlemisele on omane vaimne kurnatus, energia ja tahte alanemine, inimesed tunnevad end „tühjaks väänatu-tena”. Inimene muutub ükskõikseks oma töö suhtes, tema kompetentsus väheneb. Läbipõlemist iseloomustab depressiivne meeleolu. Inimese emotsionaalsed ressursid on kurnatud, kuna liiga palju energiat on kulutatud liiga pika aja jooksul.



Kirjutatud on veel, et läbipõlemist ei tohiks samastada depressiooni või stressiga, kuigi see kätkeb mõlemale seisundile omaseid tunnuseid. Läbipõlemise põhjusi tuleks otsida eelkõige töökeskkonnast – see on enamasti pikaajalise tööstressi tulemus, mis kujuneb ebaõnnestunud katsetest tulla toime erinevate negatiivsete stressoritega. Läbipõlemine erineb depressioonist lokaalsuse poolest: kui depressioon on generaliseerunud seisund, siis läbipõlemine on töökeskne.

Enim kasutatud läbipõlemise definitsiooni on välja pakkunud Christina Maslach ja dr S. E. Jackson: läbipõlemine on seisund, mis ilmneb inimestega töötavate erialade esindajatel ja mida iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, depersonalisatsioon ja vähenenud eneseosteus.

Minu oskan läbipõlemist kirjeldada niimoodi, et see on nagu väga sünges ja paksus metsas ringi hulkumine, millest väljapääsu ja valguse sähvatust ei paista. Teinekord seda läbi elades oli tunne, nagu mind oleks tulle visatud, sest kuivanud ja kasutud puuksad põletatakse ära. Kõik, mis ei kanna vilja, kuulub hävitamisele. Lugeja saab ise otsustada, kas tegu oli läbipõlemise, depressiooni või stressiga või avaldus see minu puhul kõik korraga. Mina professor ei ole ja hinnanguid andma ei hakka. Tean vaid seda, mida tundsin ja läbi elasin. Räägin lugejale, mida tähendab, kui inimene alustab oma eksirännakut Paksus Metsas ja edaspidi kutsungi seda nimega **Must Mets**.

Minuga hakkasid kummalised asjad juhtuma siis, kui naasin peale teise lapsega kodus olemist tööle. Sellel ajal oli ülemaailmne majandussurutis. Ehitussektor kukkus kokku ja abikaasa läks tööle välismaale, et pere ülalpidamiseks raha teenida. Ehitajad, kes olid n-ö buumi ajal pururikkad, käisid **Enterprise's** kaupluses ringi pead norus ja pigem omaette kui mitmekesi. Mind viidi üle siseviimistluse osakonda ja vahetult enne minu tööle naasmist, koondati vana osakonnajuhataja ära. See oli minu esimese tööstuskauba praktika juhendaja ja ka inimene, kes tol ajal mind tööle kutsus, sest leidis, et olen entusiastlik

ja töökas. Tema ise oli nii tüse, et ei jõudnud pöranda peal olevat vai-barulligi veeretada. Natuke tõukas jalaga ja see oli kõik. See naisterahvas oli minu lapsehoolduspuhkuse ajal osakonnajuhataja positsioonilt taandatud ja ta töötas osakonnas madalamal ametiastmel. Anti talle mingi regioonijuhi ametinimetus, kuid tegelikult oli vanem-teenindaja ja töötas koos saalimüüjatega.

Peaaegu kõik süüdistasid mind selles, et ta lahti lasti ehk koondati. Mäletan, et mulle vihjati, et oleksin võinud väikeste lastega kodus edasi olla, mis siin praegu ikka nii väga teha on. Väikesed lapsed on pidevalt haiged jne. Selles osakonnas oli ette nähtud neli töötajat ja viies ei tulnud kõne allagi. Keegi pidi minema ja loomulikult tegi uus juht lahti vana juhataja. Omavahel käis neil pidevalt võimuvõitlus, sest vana ei olnud nõus, et uus juht tema osakonnas toimetab ja kamandab.

Halb tunne oli loomulikult, sest kui ma esimese lapse kõrvalt tööle naasin vanasse osakonda, siis koondati noor naisterahvas. See konkreetne naine oli hästi tubli, sportlik ja kiire taibuga. Kordagi ei pidanud teda millekski sundima; koristas müügisaali ja ladu, kuigi see otseselt ei kuulu klienditeenindajate töökohustuste hulka. Õnneks organiseerisid kolleegid sellele naisele tutvuste kaudu uue töökoha. Ma ütlen siiralt, et seda ma ei oleks iialgi soovinud, et ta peab lahkuma, kuid minu emapalk sai läbi ning eluasemelaen, lasteaiamaksud, õppelaen, auto liising ja kommunaalteenuste eest tuli iga kuu tasuda. Mina olin siiski enne lapsehoolduspuhkusele minekut tema ülemus ja minule pidi nad koha säilitama. Ja nii sai tehtud esimene samm selles **Mustas Metsas**.

Mõnda aega siseviimistluse osakonnas töötanud, sain aru, et siia mind tagasi ei oodatud. Juba esimesel tööpäeval kutsus personalispetsialist mind enda juurde ja andis teada, et **Ehitame Koos AS** müüdi ära ja nüüd kuulub see ehitusmaterjalide kett **Enterprise Corporation Very Big AS-ile** ehk **Enterprise'le**. Ütles, et kõikide töölepingud tehti ümber ja palus ka minul sellele alla kirjutada.



Vaatasin üldtingimused üle ja kirjutasingi. Ainus jama oli see, et kui saabus esimene palgapäev, siis sain lepingusse märgitud miinimumtasu. Seal oli kirjas, et tulemuslikuma töötamise eest võib tööandja maksta lisatasu, aga ei pea. Masu ajal hoiti ka miinimumpalgaga töökohtadest kinni ja kellel oli töö, nendest peeti lugu. Ma oleksin pidanud juhinduma töölepingu seaduse (TLS) §-st 12, mis ütleb, et töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel. Samuti ei saanud nad mind koondada. TLS § 93 lõikes 1 on kirjas, et tööandja ei või töölepingut üles öelda raseda või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Hiljem mõlesin, et kui tööandjal oleks võimalus olnud, siis oleks nad mu lapsehoolduspuhkuse ajal ära koondanud, kuid seadus ei lubanud seda teha ei siis ega luba ka praegu. TLS § 112 ütleb veel, et töölepingud lähevad muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele, kui ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust. Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.

See kõik toimuski selle ajaperioodi sees ja mis ma oskan muud öelda, kui et ma lollike ei tundnud seadust piisavalt ja kirjutasin endale kahjulikule lepingule alla. Peale teada saamist, et olen nii väikese töötasu saanud, helistasin siseviimistluse osakonna juhatajale ja pärisin aru. Küsisin otse, miks ma nii vähe palka sain ja mis jama selle palgamaksimisega ettevõttes nüüd on? Tema andis telefoni teel teada, et see uus firma, kelle all me töötame, ongi kehv palgamaksja ja peale esimesi koondamisi on kõigil alandatud töötasud. Ütles, et helistagu ma esinduse juhatajale ja küsigu tema käest, sest too pidi palkasid tegema ja kinnitama. Seda ma mõistlikuks ei pidanud ja ka ei helistanud. Järgmisel päeval tuli minu Uus Ülemus tööle ja tegi näo, et tema ei



tea suurt midagi sellest, mis töötasid puudutab. Küsis kõigi müüjate käest, kas nad töötasu sellel kuul ikka kätte on saanud jne. Üks kolleeg ütles, et ta ei pääse kodus internetti ja pole vaadanud. No seda ma küll ei uskunud. Keegi ei taha oma töötasudest avalikult rääkida ja veel kolleegide juuresolekul. Võin lugejale mainida, et edaspidi veidike palka ikkagi tõsteti, sest ilmselt kardeti, et kaeban firma peale. Meie riigis kehtib võrdse kohtlemise põhimõte. Mis seal ikka, olin vihane ja „vahutasin” pikka aega sellest, kuidas mind halvasti koheldakse ja kui ebaõiglane on selline palgalangetamine peale lapsehoolduspuhkust. Üks naiskolleeg ütles selle peale, et isegi hästi olen saanud, sest tema tuli Maximast vahetuse vanema koha pealt ja tema palk on samuti nigel. Ise mõtlesin endamisi, et ta olekski võinud seal Maximas edasi olla. Siin töötavad ikka veidi targemad inimesed kui Maximas. Vanasti, kui selles poes alustasin ja kui mõni töötaja töökohustuste täitmisega hakkama ei saanud, siis käratati talle, et kui hakkama ei saa, siis võid vorstimüüjaks minna. Vorstimüüjaks ta sobis minu arvates hästi. Selle lause autor oli minu endine boss valgustite, sanitaartechnika- ja rauakaupade osakonnast, kellele ma ise panin hüüdnimeks **Psühhoterrorist**, kuid teised kutsusid teda **Napoleoniks**. Selle nime sai ta seetõttu, et oli hästi haritud mees, aga lühikest kasvu ja suure kõhuga. Tema osakonnas oli sõjaväekord ja puhtus. Kõik käisid lapiga ringi ja sellist asja ei tohtinud olla, et keegi niisama passib ja midagi ei tee. Mõnikord viibis ta öösiti kontoris. Ükskord tulid ehitusmehed reede öösel vastu laupäeva hommikut ööklubist ja taksoga mööda sõites nägid, et **Napoleon** kirjutab midagi valgustite osakonnas ja teeb tööd. Esmaspäeval rääkisid nad sellest teistele müüjatele, kes tööl olid, ja küsisid, kas tal naist ja lapsi pole? Selles pidavatki asi olema; naine oli pidevalt teda kodust välja visanud ja vaeseskesel polnud kuskile mujale minna kui töö juurde. Esinduse juht olla lubanud tal vahest tööruumides magada.

Peale palga langetamist otsustasin, et paras aeg on minna edasi kõrgkooli õppima, sest siin ettevõttes ma mingit karjäärivõimalust



enam ei näinud ja töökaaslased rääkisid päevad läbi ainult igapäevatoimetustest, mis mind absoluutselt ei huvitanud. Tookord arvasin, et müügiassistendi erialaga ei saagi muud tööd, kui müüjaks või klienditeenindajaks. Mõnel õnnestus leida, aga peamiselt tean näiteid toidukaubanduse valdkonnast. Olin samasse kõrgkooli varasemalt sooritanud sisseastumiskatsed ja sain sisse tasuta õppekohale finantsjuhtimise erialal. Nüüd aastaid hiljem, ei julgenud tasuta kohale enam kandideerida. Kartsin kandideerida seetõttu, et gümnaasiumi lõpetamisest oli palju aastaid möödunud ja ma mäletasin üpris selgesti, kui palju matemaatika- ja loogikaülesandeid tuli lahendada, et tasuta kohale pääseda. Neid ülesandeid ma enam lahendada ei soovinud. Samal aastal, kui alustasin **Enterprise'is** siseviimistluse osakonnas töötamist, tegin uuesti kooli sisseastumise taotluse ja sügisel algas kool kaugõppes. Astusin sisse turunduse erialale. Töölt ma ära ei tulnud, vaid tegin õppepuhkusteks avaldusi ja teekond Paksemasse Metsasoppi sai alguse. Pean lugejale tunnistama, et seda, mis juhtuma hakkas, ma ette ei näinud. Töö **Enterprise'is** oli graafiku alusel ja osakonnas töötas neli naist. Graafikuga töö puhul selles firmas on ette nähtud töötamine 12 tundi jutti ja vähemalt kaks järjestikust päeva. Kui üks inimene on pikalt, kaks kuni kolm päeva järjestikku tööl olnud, siis ta pidi puhkust saama. Minu koolimineki löi kogu tööelu osakonnas upakile ja kõikide tööriitm sai sellest häiritud. Väga raske oli töögraafikut koostada. Vahel juhtus selline olukord, et mina olin koolis, üks müüja haiguslehel ning kolmas korralisel puhkusel. **Uue Ülemuse** närvid olid läbi ja mitu korda telefoni teel ja ka uut graafikut koostades ta käratas: „Keda kurat ma sinu arust tööle panen? Kas tõesti on vaja kõik korrad seal koolis kohal olla?” Pinge oli pidevalt üleval ja ma korrutasin kogu aeg endale, et Teie oma viga, et minu palga maha tõmbasite. Mis te arvate, et ma peangi terve elu siin, selle väikese palga eest rügama? Loomulikult käin ma koolis KÕIK PÄEVAD, sest ma ei viitsigi enam siin töötada, kui te sellised jobud olete. Otsige keegi teine loll, kes



seda tööd nii näruse palga eest teeb. Ja nii ma erilisi süümepiinu ei tundnudki. Ja töö oli tõesti keerulisem ja füüsiliselt raskem. Selle raha eest tuli teha eritellimusi: garaažiuksed ja -ajamid, erinevate firmade ripplaed, trepikatted, vaibad, sise- ja välisuksed, üldtellimused, reklaamsioonid, keraamilised plaadid otse tehastest jne.

Minu koolimineki oli vaid üks aspekt asja juures, sest mul oli kaks lasteaias käivat last, kelle ma pidin lastehoiust ära tooma sel ajal, kui ma pikki vahetusi tegin. Enamus korrad jätsin lõunapausi vahele ja võtsin selle välja vahetult enne õhtust tipptundi, et lapsed lasteaiast ära tuua ja üle koduukse emale anda. Ja need väikesed armsad lapsed, need ei saa aru, et emmel on kiire ja tarvis on kiiresti tööle tagasi minna. Hiline lõuna tegi närviliseks ja iga pisemgi viivitus ajas marru. Üldiselt sõingi vahetult enne kella viit õhtul. Näiteks pani laps oma kummikuid liiga aeglaselt jalga või lihtsalt lollitas ja viivitas minekuga. Kasvatajatele meeldib samuti liigselt lobiseda päevasündmustest ja tulevikuplaanidest ning tähtpäevade tähistamisest. Mitu korda tahtsin käratada, et ole vait, mul on teisest rühmast teinegi laps vaja riidesse panna ja koju viia. Kaup poes vajab väljapanemist ja kontrollimist. Mul ei ole aega, tahtmist ega viitsimist sind siin praegu kuulata. See oli see periood, kui tundsin esimest korda oma abikaasa vastu viha. Mõtlesin pidevalt, mis temal seal välismaal viga. Ainus mure on teha palgatööd ja teenida raha. Tema ei pea sellise jamaga tegelema ja kõigega üksi hakkama saama. See oli esimest korda, kui ma nägin selles **Mustas Metsas** musti raagus puid, mis minu peale vajusid. Mul tuli silmade ette muinasjutt Lumivalgekesest, kes viidi paksu metsa, et teda seal ära tappa. Nende puude peal olid suured teravad okkad ja kogu mets oli hallikas ja pime. Mäletan, et jooksin mööda tohletanud metsarada ja need üksikud linnud, kes seal lendasid, vaatasid mind imestusega. Nad nagu oleksid teadnud, miks ma seal olen. Nad lendasid minuga kaasa, aga nende hingamise rütm oli minu omast erinev, sest nende pea oli selge ja silmavaade rahulik.



Mõnikord peale koolis oldud õppesessiooni tööl olles, tundsin väsimust. Ja väsimust mitte minnes, vaid töö juures kohvi tarbides. Mitu korda oli peale kohvi joomist tunne, et kohe, kohe jään magama. Rääkisin sellest emale, kes oli abikaasa komanderingute ajaks minu juurde kolinud, et ma ei saa aru, mis minuga lahti on. Igakord kui joon töökaaslastega hommikul kohvi, tekib mul äkiline väsimus ja väga raske on silmi lahti hoida. Ema küsis, mis kohvi ma seal tarbin ja mitu tassi ma päevas joon. Ütlesin, et ühe või kaks. Päevad möödusid ja veeresid aina edasi. Iga päev oli mul tunne, et midagi on valesti selle kohviga, mis ma töö juures tarbin, sest kodus mul sellist väsimust peale kohvi joomist ei tekkinud. Rääkisin sellest jälle emale ja ta kahtlustas, et võib-olla panevad töökaaslased mulle midagi joogi sisse, et ma ära väsiksin ja ise minema läheksin. Sest olin talle mitu korda rääkinud, et olen seal nagu viies ratas vankri all. Osakond soovis minu asemele meesterahvast tööle võtta, kes aitaks raskusi tõsta ja oleks realselt kohapeal olemas. Inimest, kellega saab arvestada.

Ja ma sammusin **Mustas Metsas** veel sügavamale ja kaugemale, aga seekord ma teadsin, et ma ei ole seal enam üks. Teadsin, et mind ajab taga vähemalt üks **Jahimees**, kes mind kätte saada ei tohi. Jooksin metsas ringi ja taipasin ühekorraga, et seal pole õhku. Kuidagi kuiv ja umbne oli olla. Kõik puuviljad nägid välja nii, nagu need süüa ei kõlbaks, ja ma ei söönudki. Midagi isuäratavat selles metsas ei kasvanud. Lilled olid hallid ja lõhnutud. **Jahimees** otsis mind taga, aga ei leidnud. Ma teadsin, et niipea ta mind kätte ei saa, sest ta ei tea, milline ma välja näen.

Esimene kursus sai läbi nii, et kõik õppepuhkused said ära kasutatud, vabad päevad said kõik koolitööde tegemiseks pühendatud ja ka korralised puhkused õppetööks välja võetud. Enda välimuse eest hoolitsemiseks ei olnud aega ja silmaalused olid tumedad nagu vanal narkaril. Öösiti ärkasin pidevalt üles ja väljapuhanuna ei tundnud ma ennast kordagi. Helistasin abikaasale, et ta naaseks kodumaale



ja oleks mulle toeks. Õhtuti nutsin patja, sest ta ei soovinud kuidagi minu ja laste juurde naasta. Ehitusprojektid oli seal vaja lõpetada ja ülemus pidi temaga väga arvestama. Kohusetundliku töötajana peab ta oma sõna ja ei saa inimesi alt vedada. Nii ta mulle igatahes väitis. Niisiis, elasin koos emaga edasi ja kasvasin lapsi. Ühel päeval hakkas ema minu käest aru pärima, millal abikaasa kodu tuleb. Mina vastasin, et ei tea. Praegu ta kindlasti sealt tulema ei hakka. Tööd pidi palju olema ja ülemust ei saavat alt vedada. Ema arvas hoopiski, et mu mehel on ehk mõni armuke või silmarõõm tekkinud nende aastate peale seal. Ja ma teadsin tol hetkel, et ka mina ise arvan seda oma südames.

Käisin mööda **Musta Metsa** ringi ja otsisin sealt teisi inimesi. Esialgu ei leidnud kedagi, aga ühel päeval sain ma endale seltsilise. Suhtlesime temaga intellektuaalsel tasemel. Ta oli minu informaatore ja nõuandja. Kui mul tekkis mõne asja suhtes küsimus, siis ma joonistasin sellest pildi ja panin küsimärgi juurde. Tema joonistas mulle vastusega pildi tagasi. Nii me üksteisega läbi piltide vestlesimegi. **Mustas Metsas** oli ka positiivseid hetki, sest kuigi ümbritsev on tume ja hall, siis pildid, mida üksteisele joonistasime, olid värvilised. Millegipärast arvasin alati, et minu seltsiline oli meessoost. Võib-olla oli asi selles, et olin naisena hüljatud ja soovisin, et ta oleks mees. Tavaliselt öeldakse, et küll aeg annab arutust, ja nii ma jätkasin kõrgkoolis õpinguid, täiskohaga töötamist ja laste lasteaeda tassimist ja toomist.

Teise kursuse lõpuks olin nii kurnatud, et söögiisu kadus ära. Töö oli mitu korda tunne, et panen „pildi taskusse”. Ninast jooksis tihti verd ja pea käis ringi. Haigestusin ikka ja jälle. Jõin töö juures ja kodus erinevaid gripiteeseid ning tarbisin pidevate peavalude tõttu valuvaigisteid. Tundsin, et vajan rahu ja puhkust. Lapsed käisid närvidel ja ema jutuvada viskas üle. Eriti nõme oli vaadata seda, kui ta pani oma hambaproteesid enne magama minekut klaasist topsi. Sel hetkel tuli mulle meelde päev, kui me abikaasaga matsime minu isa. Olin siis nii noor



ja nüüd pidin ma neid hambaid ka veel vahtima. Eredalt on meeles, et ema ei soovinud isa urni kaua aega maha matta ja enda juurde võtta. Lahkumine oli emal temast kibe.

**Mustas Metsas** olles tundsin esimest korda, et **Jahimees** on jälle üles võtnud ja kui ma midagi ette ei võta, siis ta leiab mu ja laseb maha. Saatsin info saamise eesmärgil oma värvilisi pilte **Fantoomsõbrale** ja palusin abi. Mida teha ja kuhu minna, et jahimehe käest pääseda. Pean ütleva, et alguses oli sõber aus ja andis õigeid juhiseid, kuid ajapikku nägin, et ka tema on minus kahtlema hakanud. Pidevalt andis eksitavaid juhendeid ja pildimaterjal muutus hägusaks. Ja ma taipasin. Metsas on peale meie kolme veel keegi. Kes nad on, see tuli kindlasti välja uurida.

Enne kõikide ainepunktide tegemist läksin psühhiaatri vastuvõtule ja mulle kirjutati välja antidepressandid ja rahustid. Lahkusin töölt ja otsustasin aja maha võtta. Abikaasa tuli Eestisse, sest ütlesin talle väga selgesõnaliselt, et muidu lahutan abielu. Enamus päevast magasin voodis ja ärkveloleku ajal tegelesin koolitöödega. Päevad läbi olin voodis ja lastega tegeles endiselt minu ema ja peale tööpäeva mees. Mina muudkui magasin ja magasin. Voodist ei jõudnud tõusta ja söögiisu ei olnud endiselt. Millegipärast arvas minu vana kolleeg, et nii ikka ei saa olla, et olen ilma tööta ja kodune. Helistas mulle ja andis teda, et üks ettevõtte on nõus mind kohe tööle võtma. Kolleeg tundis selle kaupluse juhatajat ja peale kolmekuulist kodus olemist läksingi. Selle firma võin nimetada **Kohalik Ettevõtte**.

Töötasin seal ja pean ütleva, et need töökaaslased on olnud kõige meeldivamad, kellega olen koostööd teinud. Väike kollektiiv ja lihtne töö. Talvel kandsime siseruumides pakse talvepükse, sest maja oli kehvasti kätud, kuid närvid olid enam-vähem korras. **Mustas Metsas** polnud juba ma väga pikka aega ringi hulkunud ja **Fantoomsõbrast** ei tundnud ka puudust. Tegin kõik ainepunktid ära ja siis see juhtus uuesti.

Sain teada, et mu ema suri südamerikke tõttu kohe peale seda, kui naasis alaliselt oma koju. Meie andsime ta vabaks, sest abikaasa tuli tagasi ja enam ei olnud lapsehoidjat tarvis. Peale tema surma sain teada, et ta on kõik kommunaalkulud jätnud maksmata ja tal on panga ees ka krediitkaardi võlg. Tuli korraldada matused ja samas tegeleda kõige muuga, mis sellega kaasnes. Kuna ema ei olnud eluasemekulusid korrektselt tasunud, siis korteriühistu andis ta kohtusse. Omal ajal ostsime abikaasaga talle kolmetoalise korteri väikesesse Tõrva linna ja ametlikult olin mina selle korteri omanik. Nii et, nagu aru saite, anti kohtusse omanik, mitte üürnik. Helistasin kohtusse ja tegin maksegraafiku kahe kuu peale, sest korraga polnud mul sellist summat kuskilt võtta. Matusekulud olid ka üpris suured.

Leidsin end taas **Mustast Metsast**. Vahepeal jalutasin seal ringi, vahepeel istusin maha ja mõnikord ärkasin juba hommikul, lageda taeva all. **Mustas Metsas** on kõik päevad hallid ja udused. Kuusepuud olid haljad ja ülikõrged. Ühtegi värvilist organismi või eset seal ei leidunud. Toit oli maitsetu ja üksluine. Lõhnataju kadus seal olles täielikult. Pea pidevalt valutas ja kuhugi ei tahtnud kaduda tunne, et **Jahimees** saab mind koos oma sõpradega kohe kätte. **Fantoomsõber** ajas endiselt asju sassi ja ei mõistnud mind nii nagu varem. Saatsime teineteisele pidevalt neid värvilisi pilte, kuid need olid rikutud. Värvid olid tuhmid ja sisu ei olnud enam see, mis pidi. Ma ei tahtnud temaga enam suhelda. Käisin **Metsas** ringi ja otsisin endale uue usaldusaluse. Nagu öeldakse, kes otsib, see leiab. Tema oli musikaalne ja melanhoolsusele kalduv. Noor ja hingeline. Ka teda ma füüsiliselt ei näinud. Suhtlesime läbi muusikapalade. Kui olin kurb, siis mängis ta mulle nukravõitu muusikat, ja kui ma tema peale vihastusin, siis ta mängis mulle roki-lugusid. Suhtlesime muusika kaudu, ja mis peamine, muusika abil toimum armumine kergemini, kui ükskõik, millisel teisel viisil.

Lahkusin ka **Kohalikust Ettevõttest** ja puhkasin kodus üle poole aasta. Sellel ajal kirjutasin oma kõrgkooli lõputööd ja jälle maga-



sin palju. Päevi ja tunde. Käisin ringi nagu zombi ja jälle magasin. Oli mõni üksik päev, mil tegin paar jooksuringi ja sõitsin jalgrattaga. Ühel ootamatul päeval tuli mulle kutse asuda tööle. Mõtlesin, et miks mitte. Paar kanditeerimist oli juba niikuinii luhtunud ja kodusolemise aeg ka pikale veninud. Diplomitöö oli valmis ning paras aeg oli voodist püsti tõusta ja liigutama hakata. Senimaani maksis arveid abikaasa üksi. Leidsin, et nii enam edasi kesta ei saa ja võtsin pakkumise vastu.

Töötasin natuke aega **Fööniksis** ja seejärel liikusin tööle sama omaniku teise ettevõttesse, **Inkassofirmasse**. Uut infot tuli iga päev peale sellise laviinina, et mõtlesin, et selle tööga ma hakkama ei saa. Kuskil kaks nädalat ei seadnud ma ennast isegi sisse. Krediidihaldur oli veendunud, et kohe-kohe ma sealt lahkun, sest ta ei olnud näinud veel kedagi, kelle laua peal pole mitte ühtegi töövahendit peale arvuti. Igal õhtul tegin oma laua puhtaks ja märkmiku võtsin koju kaasa. Otsustasin, et käin ja kaitsen oma diplomitöö ära ning siis vaatan, mis edasi teen. Töökaaslased olid ise väga normaalsed ja otsustasin, et ei anna alla ning jätkan. Õppimise periood selles töökohas kestis mitu kuud. **Inkassofirmas** nägin elu pahupoolt. Õppisin suhtlema nii võlgnike kui ka võlausaldajatega. Mõistsin inimese emotsioone ja tundeid ning leppisin olukorraga, kus inimesed mind ja mu kolleege „perse” saatsid. Peamiselt tehti seda kirjalikult. Neid väljavõtteid hoidsime alles ja lasime ka teistel neid lugeda. Meil on ettevõtjaid, kes panevad ametlikud rekvisiidid kirja lõppu. Nad ei häbene seda avalikult välja öelda, mida nad inkassofirmadest ja taustakontrolliga tegelevatest portaalidest arvavad.

Ja tööd, mida teha tuleb, on sellistes firmades palju. Seda tööd võiks lisaks öösiti teha ja otsa see ei saa. Pidevalt on tunne, et aega ei ole. Tähtajad ajavad üksteist taga nagu politseikoerad pätti. Kuhugi peitu pugeda pole. Ükskord tuleb see kõik niikuinii valmis teha.

Konkreetses firma eripära oli see, et inimesed ei suutnud pingele



vastu seista ja töötajad vahetusid tihti. Kui keegi lahkus, siis uut inimest kohe kuskilt võtta ei olnud. Need, kes jäid, pidid tegema ära ka selle inimese töö, kes lahkus. Omanik ei tahtnud palkasid tõsta ja nii selle rongi rattad logisema hakkasid.

**Mustas Metsas** käisin **Inkassofirmas** töötamise ajal tihti. Leppisime **Fantoomsõbraga** ära ja saatsime teineteisele jälle neid toredaid pildikesi. **Muusikamees** oli selle peale väga armukade. Kirjutas uusi ballaade, mida laulis üksinda ja nuttis. Tema kohalolekut oli pidevalt tunda ja tema muusikat kuulda. Ta ei mõistnud mind täielikult mitte kunagi, sest ta oli selleks liiga noor. Talle oli väga keeruline selgeks teha, et **Mustas Metsas** on helid nii teravad, et läbivad mõistuse ja hinge. Mul oli füüsiliselt valus tema muusikat kuulata. Helid olid kui mõõgatorked, mis ajapikku järjest valusamaks muutusid. **Jahimees** oma sõpradega käis metsas ringi ja võttis korduvalt jälje üles. Temale mängisin ma vingerpussi. Leppisime **Fantoomsõbraga** kokku, et anname talle minu ülesleidmiseks valeinfot. Selleks pidin ma vahetama oma riideid ja välimust. Kord värvisin oma juuksed valgeks, siis jälle mustaks. Vahepeal olid mul metsas olles pikad juuksed ja siis jälle lühikesed. **Jahimehe** ühe sõbra pärast tuli juuksed korraks isegi oranžiks võõbata, aga nalja sai sellega ikkagi. Ja mis maskeering see ikka on, kui riided on ühetaolised. **Fantoom** ütles **Jahimehele**, et jälitatav kannab täna roosasid riideid, teine päev jälle, et punaseid, ja kolmandal päeval, et siniseid. Nii ta neid värve sealt metsast otsis. Kuna värvigamma on väga suur, siis minu riietusstiil muutus pidevalt.

Ühel päeval palus **Fantoomsõber** otsida metsast vikerkaarevärvidesse riidetatud inimest. **Jahimees** arvas ekslikult, et olen homoseksuaal, sest vikerkaarevärvid sümboliseerivad tema meelest just homosid ja lesbisid. Minu jaoks tähistavad vikerkaar ja selle värvid lepingut Jumala ja inimeste vahel. Need on rahulepingu värvid. Värv on valguse osa. Roosa aitab leida endas sisemist last. Roosa oskab armastada iseennast ja on abiks peavalude korral. Punane seevastu



kasvatab tahtejõudu ja julgust. Punane on agressiivne ja uhke. Sinine on kaitse, võimu ja isaliku hoolitsuse tunnuseks. Sinine otsib rahu ja selgitusi. Sinistele ei meeldi sellised mängud. **Oranž stimuleerib loomingulist mõtlemist ja keskendub seksuaalsetele energiatele. Oranž on leevendus depressioonile ja aitab instinktiivselt otsuseid langetada. Oranž aitab leida tõelist õnne.** Kätte nad mind igatahes ei saanudki. Ainult üks kord olin tal realselt sihikul, aga ta ei suutnud lõpuni mõista, et valget **Ükssarvikut** pole nii lihtne isegi **Mustas Metsas** tulistada. Ainult neitsi saab **Ükssarvikut** vangistada, aga neid siin juba ei leidu.

Selle tohuvabohu kõrval pidin **Inkassofirmas** nii palju erinevaid ülesandeid täitma, et kui ma jäin haigeks, siis otsiti terve kontserni peale kolm inimest ja minu tööülesanded jagati nende vahel ära. Lõpuks oli mul kõigest siiber ja lahkusin. Enne lahkumist küsisin ma oma kallilt kaasalt luba seda teha. Ja selle loa ma ka sain.

Siis ma taipasin, et Jumal ise on mu tulle visanud. Seda nimetan ma täielikuks läbipõlemiseks. Mitte mingisugust soovi ei olnud midagi teha. Kedagi ei soovinud näha ja ka Facebooki-konto panin kinni. Kõik need inimesed, kes seal sõbralistis olid, tundusid eemal-letõukavad ja vastikud. Mitte ükski inimene mulle ei meeldinud ja mitte kuhugi ei soovinud minna. Tahtsin olla täielikult üks ja omaette. Kukkusin läbi.

Väga pikka aega tegelesin spordiga. Talvel käisin suusatamas, suvel jooksmas ja ujumas. Alustasin enda eest hoolitsemisega ja kinnisideeks saigi ainult **MINA**. Kõik inimesed minu ümber kaotasid tähtsuse. Magasin päeval ja magasin öösel. Isegi kokkasin paar korda nii, et tundsin, et see tegevus antud ajahetkel on üpris meeldiv.

Ja töötegemine ja tööle minemine mind absoluutselt ei huvitanud. Parasjagu käis ka taliolümpia ning päris pikki tunde vedelesin teleka ees ja vaatasin sporti. Mida ei näinud otse, seda vaatasin tagantjärele. Arvasin, et olen juba taastumas, kuid eksisin sügavalt.

Leidsin uuesti tee **Musta Metsa**. Seekord oli seal olla eriti eba-meeldiv, sest kogu **Mets** oli tühi. Isegi linnud ei lennanud enam. Seisin keset okkalisi põõsaid ja kratsisin oma peanahka. See kipitas, kiheles ja valutas. Pea käis pidevalt ringi ja tekkisid vihahood. Proovisin sealt okkalisest põõsastikust välja tulla, aga ei õnnestunud. Need teravad okkad olid nii valusad, et torkehaavadest jooksis palju tumepunast verd. Nad KÕIK olid seal, aga ma ei näinud neid. Nende silmad olid veripunased ja hambavahedest tuli suitsu. NENDEL olid kuldsed kroonid peas ja NEILT langev hiilgus paistis mulle näkku. Seda irvitamist oli tunda ja ma tajusin seda igas oma närvirakuga.

Päevad möödusid kiiresti ja soovi midagi erilist teha ei olnud. Öösi käisid peal kuumahood ja higistasin vähemalt ämbritäie vedelikku igal öösel. Palavikku ei olnud ning seetõttu ei pööranud ma sellele erilist tähelepanu. Pöördepunktiks minu elus sai viimane külaskäik **Musta Metsa**, sest see, mis seal toimus, oli hullem, kui miski muu siin ilmas.

**Must Mets** otsustas, et nüüdsest on see minu alaline elukoht. Tagasiteed enam ei ole. Igavene puhkepaik oli valmis seatud ja auk, kus see asus, oli väga sügav nagu põhjatu kaev. Vaatasin seda eemalt ja olin valmis. Läksin oma mälestustes tagasi väga kaugesse minevikku ja väga varasesse lapsepõlve. Nägin ennast kolmeaastasena mängimas liivakastis ja äkitselt oli kõik ümberringi erevalge. Sirelipõõsastel olid rohelised lehed. Mäletasin aega, kui poodi mängides kasutasime neid lehti rahatähtedena. Turnimispuude peal olid teisedki lapsed, kes naersid ja olid lõbusas tujus. Korraks vilgatas vaid mõte, et mis saab minu lastest, kui ma **Mustast Metsast** enam tagasi ei tule. Ja siis rahunesin, sest teadsin, et abikaasa hoolitseb nende eest. Vaid sekundiks nägin ka temale mõeldud platsi ja kivi, kuhu oli kirjutatud peale tema nimi, aga see haihtus. Temale oli auk kaevamata jäetud. Ükssarvikust sai jõehobu. Kehaehituselt sarnanevad jõehobud pigem sigalaste kui hobustega.



Hommikul ärgates taipasin, et aeg on lahkuda. Lahkuda sellest ve-resüüga linnast, kus mul on vaid negatiivsed mälestused. Andsin abi-kaasale teada, et siia elama ma ei kavatse jääda. Ta oli sellega nõus, sest minu käimised **Mustas Metsas** põhjustasid ka temale unehäireid ja stressi. Kogu pere vaimse heaolu nimel lahkusime oma kodust, mida olime aastaid koos ehitanud ja remontinud. Õhuloss vajus kokku nagu õhupall, mis ühe väikese nõelatorkega tühjaks lastakse.

Kohanesime uues kohas üllatavalt kiiresti, kuigi elamistingimused olid tunduvalt kehvemad kui isiklikus kodus. Enda kodu üürisime välja noorele perekonnale, kes olid nii õnnelikud, et said selle soodsa hin-naga. Omaenda kätega renoveeritud, lihvitud ja valgeks värvitud laste-wooditest oli mul kõige enam kahju, sest need ei mahtunud meie uude elamisse. Liiga suured ja laiad. Enne kolimist nutsin kibedasti, aga ma teadsin, et pean seda tegema. Me mõlemad teadsime. Mees jättis maha hästitasustatud töö.

Nemad seal ja meie Tallinnas. Vahest harva tunnen puudust **Ükssarvikust** ja kirevatest värvipiltidest, mis **Fantoomsõber** mulle saatis. Igatahes julgust ja nutikust oli temas rohkem, kui ükskõik kel-les siinses maailmas. Targad linnud siristavad siiani, mille tunnistajaks nad **Mustas Metsas** olid, aga kes neid usub. **Fantoomsõber** lollitas nad ära nii, et siiani ei tea nad, mida nad nägid või mida neile näidata tahtsime. Kui **Fantoomsõber** ja **Ükssarvik** tegutsevad, siis ei tea iial-gi, mis on tõde ja mis pettekujutelm. Võib-olla lihtsal silmapete, mida tahtsime, et te usuksite.

Vahest harva mõtlen vaid seda, et kui mul oleks praegu beebi, siis mismoodi ma seda kõike naudiksin. Aga nüüd enam ei saa. Liiga hull elu on seljataha jäänud. Enam ei ela ma minevikus ega tulevikus. Ai-nult olevikus, siin ja praegu. See, mida ma täna teen, on oluline.

Mina võin iga kell hullarisse oma vaimset tervist ravima minna, aga kes maksab senikaua maksud? Asja tuum on selles, et see, kes tegi haigeks, peab ka terveks tegema! Ma olen kindel, et tervenemise prot-



sess võtab vähemalt sama palju aega kui haigestumise periood. Vaimse tervise arst ütles mulle, kui käisin visiidil, et probleemid, mis on põhjustatud inimese psüühikast, kipuvad aeg-ajalt korduma. Ja sellega olen ka nõus. Usun, et need inimesed, kes on viibinud kasvõi korra **Mustas Metsas**, ei saa kunagi täielikult terveks.

Ja nii ma külastangi **KASEMETSATSA...**





## EPILOOG

Süütuse presumptsioon on kriminaalmenetluse põhimõte, mille järgi kedagi ei tohi käsitada kuriteos süüdi olevana enne, kui tema kohta on jõustunud süüdimõistev kohtuotsus. Autori elus kehtib pigem reegel, et inimene on süüdi senikaua, kui tema süütus on faktidega tõendatud. Kuis suitsu, seal tuld, ütleb vanarahvas. Kui inimesel ei ole raha ja vahendeid enda kaitsmiseks, siis on aeg tööle minna ja see teenida, sest kes ei tööta, see ei söö. Siililegi selge. Psühholoogiliste probleemide korral on tarvis pöörduda erialaarsti juurde. Kui enne töövestlust tekib ärevus, siis on mõistlik juba kakskümmend minutit enne tablett sisse võtta, sest mõju ei avaldu kohe.

Kui lugejale tundub, et see on liialdatud, siis ilmselt olete terve inimene ja ei pea enese pärast muretsema. Kui aga leiате, et ülalpool kirjutatu vastab tõele, siis olete üks neist, kelle puhul avaldub erialane kretinism, ja esialgu ei ole veel tarvis vaimse tervise arsti poole pöörduda. Kui aga tundub, et asjad on sada korda hullemad, kui mainitud, siis tuleb lugeda kirjandust, mis mõjub rahustavalt ja inspireerivalt. Väike uinak kulub kindlasti marjaks ära. Vahest on mõislik kuulata *relaxing* muusikat ja astuda esimesi samme metsa poole. Meie Eesti metsad on valdavalt okaspuuenamusega puistud, kuid on ka lehtpuumetsi. Ei ole nii, et lased kakajunni võsavahele ja seda seal ära ei tarvitata. Ega Eesti Island ole, et sama „kangi” leiad samast kohast ka järgmisel aastal. Nendes metsades on mikroobide elutegevus hoopis



teine. Isegi puud on pikukesed. Kuskile peita ennast ei ole, aga häda ei anna häbeneda. Sina tee, mis vaja.

Inimene on selline, nagu ta on, kuigi me üritame anda endast parima, et meid loomadega nagu ahve ei võrreldaks. Inimeste omapära on kõrgendatud võime õppida. Me õpime kombeid, me õpime rääkima, me õpime kirjutama ja me õpime armastama. Ahvid ei õpi armastama, nad lihtsalt kiinduvad sellesse, mis on neile omane. Ainus, mis meid kindlasti loomariigist eristab, on alandlikkus. See on õpitud oskus lasta ennast sõimata, alandada ja füüsiliselt halvasti kohelda ka olukorras, kui peksasaajal on kõik võimalused olemas selleks, et vaenlane alistada. Ükski loom, keda rünnatakse, ei alistu, kui tal käib ründajast jõud üle. Just see teebki meist inimesed.

Ma töötasin koos ühe meeskolleegiga, kes pidevalt rääkis mulle evolutsiooniteooriast ja ka Suure Paugu teooriast. Suur Pauk oli Vikipeedia andmetel (ingl k *Big Bang*) hüpoteetiline sündmus umbes 13,8 miljardit aastat tagasi. Universum hakkas kujuteldamatult tihedast olekust plahvatuslikult paisuma. Seda loetakse kosmoloogia standardmudelis Universumi alguseks. Suure Paugu teooria on tänapäeva teaduslikus kosmoloogias valdav teooria Universumi varajasest arengust.

Ka minul on Suure Paugu kohta oma arusaam. Ainus mõtestatud Suur Pauk toimub mehe ja naise vahel seksides, kui mees saab orgasmi ja selle tagajärjel toimub munaraku viljastamine. Kõnekeeles räägivad inimesed tihti paugu lahti saamisest. Silmas peetakse orgasmi saamist, mille tagajärjel võib juhtuda järgnev, kuid ei pea. Viljastumine toimub, kui spermatoosid ühineb munarakuga. Suguühete ajal toimuva ejakulatsiooni käigus viiakse tuppe ligi 3–5 ml seemnevedelikku, milles võib sisalduda kuni 350 miljonit spermatoosidi, mis liiguvad läbi emakakaela munajuhade poole (kuhu nad jõuavad umbes 1,5 tunni pärast). Hinnanguliselt säilib seemnerakk emakas elu- ja viljastamisvõimelisena 2–3 päeva. Enamik spermatooside hävib, munajuhasse jõuab keskmiselt 300–500 seemnerakku, millest üks viljastab munaraku. Pä-





rast seda, kui seemnerakk on tunginud läbi munaraku seina, mõlema raku tuumad ühinevad ja rakkude jagunemisel hakkab arenema uus organism. Seda nimetan mina Suure Paugu teooriaks, mis on alguse saanud inimajaloo algusest ajast, mil Jumal lõi esimesed inimesed. Ma olen täiesti veendunud, et algusest peale on inimesed sünnitanud inimesi ja ahvid ahve.

Oma surma eelõhtul andis Jeesus teada, et kõik, kes teda järgivad, satuvad maailma viha alla. Piiblis Johannese 17:14 on kirjutatud nii: „Ma olen andnud neile sinu sõnad, kuid maailm vihkab neid, sest nad ei kuulu maailma.” Ehk maailm vihkab tõsikristlasi.

Mitte kuulumine maailma tähendab arusaamist, et see asjadesüsteem koos kõigega, mis meid ümbritseb, on Jumala poolt loodud. Esimesed, kellega lähevad arvamused lahku, on teadlased. Teadus põhineb faktidel ja seda, mida ei suudeta tõestada faktidega, nimetatakse teooriaks. Sellepärast ka nimetus evolutsiooniteooria ja loomislugu Piiblis.

Teine kategooria on usklikud inimesed ja mitteusklikud inimesed. Usklikud inimesed usuvad kõrgematesse olenditesse ja on veendunud, et need olendid mõjutavad inimeste igapäevaolu. Mitteusklikud seda ei usu ja mõni neist ei usalda ka teadust. Minu usk põhineb Piiblis, mis eestlaste jaoks on pisut võõras, sest ajalooliselt on eestlased paganlikku usku olnud. Vanad eestlased uskusid, et looma või inimese hing peitub ka tema nimes. Arvati, et nime nimetamine kutsus selle looma või inimese kohale. Eestlaste muinasusunditest on kirjutatud mitmeid raamatuid ja eeposeid. Seega on täiesti loomulik, et kõik see, mis pole inimesele omane, on talle keeruline vastu võtta ja vahest ei soovitagi lähemalt teada saada. Meile kõigile meeldib suhelda ja sõbrustada inimestega, kes on meiesarnased, räägivad meiega sama keelt ja mõistavad nalju ja miimikat ning kehakeelt nii, nagu harjunud oleme. Võõramaalased ja teisest kultuurist inimesed sunnivad meid mugavustsoonist väljuma, aga inimene on oma olemuselt laisk. Seega



konflikti tekkimine ilmalike ehk mitteusklikega on organisatsioonides reaalselt olemas. See tuleneb meie ajaloolisest päritolust ja kultuurist, aga ka kodusest kasvatuses ja koolihariduse mõjust.

Äriühingu loomisel peavad ettevõtjad peamiselt silmas saadavat tulu. Äri, mis töötab kahjumis, ei ole jätkusuutlik ja kõikidelt töötajatelt oodatakse maksimaalset panustamist. Siinkohal on väga oluline mõista iga organisatsiooni erinevalt ja kõige parem töökoha otsimisel on teha taustauuring ärikultuuri kohta. Just nimelt selle kohta, mis puudutab suhtumist töölisesse ja mida kajastatakse meedias üldiselt firma kohta. Kui usklik inimene töötab ärimaailmas, siis millisena teda nähakse? Milline kuvand on kristlastest üldisena või millise kuvandi loob iga üksikindiviid ise enda kohta? Kas usuorganisatsioonid soovivad, et nende liikmed oleksid täuslikud ja käituksid alati vastavald nõuetele? Kas eduka äriettevõtte juht suudab uskuda, et tõsiusklik inimene võib talle tuua sellise rahavoo, mida ta uneski näinud ei ole? Eriti, kui on Piiblis kirjas tekst Heebrealastele 13:5, mis algab sõnadega: „Teie elust ilmnegu, et teie pole rahaarmastust. Olge rahul sellega, mis teil on...”

Millisena ma ise ennast näen ja mida usk Jumalasse minu jaoks tähendab? Kas see kattub sellega, mida usuorganisatsioon arvab ja millisena töökaaslased mind näha soovivad, või on see minu meelest siiski pisut ka privaatne teema, mille iga tahku ei soovi ma kõigile avaldada? Milline on minu minevik ja kuidas see mõjutab olevikku ja tulevikku usu- ja tööelus?

Usuteema on inimeste jaoks üldiselt privaatne ja harva leidub keegi, kes sellest rääkida soovib. Pigem räägib inimene oma seksuaal-elust kui Jumalast. Ja veel kirkaimate detailideni välja. Mina olen kindel, et iga inimese maailm on täpselt niisugune, nagu ta arvab selle olevat. Osades kultuurides on inimese saatus otsustatud enne, kui ta siia ilma sünnib. Näiteks India kastisüsteem on Lõuna-Aasias levinud ühiskonnakorraldus, mis põhineb kogu ühiskonna jagamisel kastidesse, mille liikmete ühiskondlik positsioon ja lubatavad elukutsed



on jäigalt fikseeritud, mis on omavahel ranges hierarhias ning jagunevad omakorda arvukateks alamkastideks, mille piires toimib tavaliselt piiratud omavalitsus. Kastisüsteem on üks seisusliku ühiskonna näiteid. Erinevatest seisustest inimesed ei tohi omavahel abielluda. Kui saaks vaid nii teha, et me armume ainult nendesse inimestesse, keda ühiskond näha soovib või kellega meie vanemad on enne meie sündimist kokku leppinud.

Mul on Tartu sõprusringkonnas perekond, kes abiellusid Indias, kuid elavad siin. Pidasid kristlikud pulmad kohtumajas, pruudil oli valge kleit seljas. Minule igatahes meeldib mõelda kastist välja. Meie religioonis ei ole seisuseid. Kõik on võrdsed. Indias erinevalt Eestist peetakse usujuhte kõige kõrgemasse kasti kuuluvateks inimesteks, sest nad teenivad kõige kõrgemat isandat.

Lapsena meeldis mulle elada fantaasiamaailmas, kus mina olin maani nisukarva pikkade juustega printsess, kelle iga soovi haldjad täitsid. Minu elupaigaks olid erinevad lossid ja paleed. Elasin kõikides nendes muinasjuttudes, mida raamatutest lugesin, ja peale raamatute lugemist joonistasin ka pilte sellest. Kõige huvitavam on siinkohal see, et ikka ja alati olin ma blondide juustega ja ka praegu, kui vaatan mõne sõbranna või tuttava pulmapilte, siis printsessideks pean just valgete juustega kaunitare. Ja muidugi on printsessid peenikesed. Mis puutub minu lastesse, siis nemad muinasjuturaamatuid ei loe. Nemad guugeldavad ja asi korras. Nemad teavad seda, millised näevad nälja tänapäeva kuninglikud perekonnad.

Oma lapsepõlves käisin ma kristlikus pühapäevakoolis, kus mulle meeldis koos teistega laulda kirikulaule ja mängida usuteemalisi näitemänge. See periood kestis viis aastat minu elust ja peale põhikooli lõpetamist otsustasin vaadata, mis maailmas tegelikult toimub. Sel-line kristliku noorsportlase elu tundus mulle üksluine ja igav. Minu probleem on selles, et ma näen usus kasvamist kui protsessi, mis kestab pidevalt. Leian, et Piibli järgi elamine ei ole alati just kõige lihtsam.



Ütleme nii, et kõik, mis on keelatud, on huvitav, ja mis on lubatud, see tarvis järele proovida.

Pidutsesin nagu noored inimesed ikka; väikesed õlled ja viinad ning erinevad kontserdid ja klubiüritused. Sai kohtunud väga erinevate inimestega ja praegu on parem mõningaid neist mitte tunda. Ja mõned on ka tapetud või ise enesetapu sooritanud. Pidu sai läbi siis, kui planeerisin oma esimest last. See oli ka põhjus, miks jätsin maha suitsetamise ja alkoholi tarbimise panin pikemaks perioodiks pausile. Miks pidin mõlemad korruga maha jätma on seetõttu, et alkoholi tarbimine raskendab suitsetamisest loobumist. Isegi nüüd, palju aastaid hiljem on üksikutel kordadel juhtunud, et olen alkoholi tarbides paar suitsu teinud. Vanadest harjumustest ei ole kerge loobuda ja mis teha; tänapäeval on vanilje- ja kommimaitsetelised sigaretid, mida tõmmata on suisa lust.

Mis puudutab aga perenaise ametit, siis minu suguvõsas üldiselt peetakse lugu naistest, kes teevad perele ise süüa. Abikaasa suguvõsas peetakse elementaarseks, et abielunaised valmistavad kodus pereliikmetele toitu. Minule aga üldse ei meeldi kokkamine ja võimalusel ostan valmistoidu poest. Elan Tallinna kesklinnas ja ei näe mingit põhjust oma kvaliteetaega toidutegemise peale raisata. Niigi on kiire elutempo ja lastele minu toidud niiväga ei maitsegi. Selline suhtumine on juurdunud minusse lapsepõlvest. Meil oli seitsmeliikmeline perekond (kaheksas liige suri beebina), kellele vaaritati selliseid koguseid süüa, et paljast meenutamisest läheb süda pahaks. Kuueliitriise potiga keedeti kartuleid, kolmeliitriise potiga tehti kastet ning suur pesukausi täis salatit kõrvale. Üks kolmeliitriine purk joodi samuti söögikorral tühjaks. Supikogused algasid kümnest liitrist, küündides kaheteistkümne liitriini ja ikka oli mul aeg-ajalt tunne, et kõht ei saanud alati korralikult täis. Hirmsad söödikud olime kõik. Üks söögi- ja aiatööde tegemine, nagu köplamine, rohimine, aiamaa kastmine, tundus lõputuna ja rikkus lapsepõlve ära. Harva sai liht-

salt päev otsa mängida. Ikka ja alati oli vaja eelnevalt midagi teha, et ülejäänud päev vaba oleks. Kolorado mardikad pidime kartulilehtede pealt käsitsi ära korjama ja purki panema. Isa tuli õhtul töölt ja kontrollis üle, kas tegime ära selle töö, mis ta palus. Sõbrannad tulid vahest appi, et ma saaksin kiiremini nendega ujuma minna. Minu puhul kehtib kindlasti reegel, et olen liiga teistsugune. Olen kuulnud niisugust väljendit ka inimeste kohta, et ei ole *kala ega liha*. Vene keeles mõjub see väljend paremini.

Toon selles peatükis välja asjaolud, mis mõjutavad teiste inimeste suhtumist minusse. See on kõige raskem osa selles raamatus, sest ma ei tea, kas see on nii või mitte. See on hüpoteetiline ja ei pruugi üldse tõele vastata. Ma ei ole vagatseja tüüpi ja ei soovi seda ka muuta. Mul on tunne, et inimesed peavad kristlasi hästi tagasihoidlikeks ja vaoshoituteks. Minul ei ole kombeks olla selline inimene, kes ma pole. Minu riietusstiil on võrreldes sellega, mis oli siis, kui ma ristitud polnud, muutunud. Varasemalt eelistasin ma kanda peamiselt teksapükse, nahkjakke ja -tagisid ning nahkseid pluuse. Mõned teksapüksid olid muidugi Jaagup Kreemi stiilis lõhkised ja haaknõeltega kinni traageldatud, et ikka vingem välja näeksin. Juuksed olid maha aetud. Värvisin oma siilisoengu punaseks ja arvasin, et maailm on mulle nüüd valla. Ja oligi. Sain oma praeguse abikaasaga tuttavaks. Jaagupi laulud ja sõnum nendes meeldivad mulle siiani.

Viimastel aastatel dikteerib minu rõivavalikut töö ja religioon, kuhu kuulun. Seega on asi selge; *business casual* ja põlvedeni seelik ning õlad ei tohi täiesti paljad olla. Lihtne ja loogiline. Peamine põhimõte on selles, et nii meesterahvas kui naisterahvas peavad käima sündsalt riides, et ei tekiks valearusaama sellest, kes me oleme ja mida me soovime enda riietusega öelda. Riietuse järgi saavad inimesed aru, millist muljet me soovime endast jätta. Rõivavalik on elav sõnum teistele inimestele, kellega kohtutakse. Liiga paljastav või seksikas riietus viib mõtted olulistelt teemadelt eemale.



Kõnepruuk on mul samuti olnud veidi teravam kui ristiinimesel. Ma olen alati olnud otsekohene. Siia maani meeldivad mulle sarkastilise alatooniga naljad, aga kristlastel ei sobi lolle nalju teha ja kõne peaks olema alati „soolaga maitsestatud” ja lahke. Mulle nii meeldib see anekdoot, kus laps küsib santehnikult: „Onu, miks on kõik WC-potid valged?” ja santehnik vastab talle: „Sellepärast, pojake, et inimestel on kombeks kõik ilus, puhas ja valge täis sittuda!”

Ussitamine tavakeeles tähendab teise inimese kohta laimu levitamist, tagarääkimist, olukordade suuremaks puhumist, kui see tegelikult on, ja isegi tõerääkimine, eesmärgiga teist isikut halvas valguses näidata, tähendab minu arvates seda. Tihti räägitakse töökeskkonnast kui „ussipesast”. Erinevatest suhtlusfoorumites on ussitamist kirjeldatud veel sõnadega nagu õelutsemine, üleolev suhtumine, tõrjumine, intriigid, madal kontingent, loomulik õelus, oma elu puudumine, kadetsemine, teiste vigade otsimine, süütute karistamine, lipitsemine, persse pugemine, ebaõiglus, vaimne terror, seksuaalne rahuldamatus jne.

Looduses, kui seen on juba tugevasti *ussitanud*, võib see vihjata seeenevalkude lagunemisele, mis on juba tõeliselt ohtlik. Seeneteadlased ütlevad, et klassikaline ussivaba seen on kukeseen. See on evolutsiooniliselt vanapärane seen, mis ussikestele ei sobi. Kas uss sööb või ei söö mingit seent, ei ütle absoluutselt midagi selle kohta, kas seen on ohutu või ohtlik inimesele. Ka kõige hullemad „tapjaseened”, valge ja roheline kärbseseen ussitavad ning on tihti tigude poolt auklikuks söödud. Sellest oskan mina järeldada vaid seda, et see, mis kõlbab ussidele, ei pruugi sobida inimestele. Selline töökeskkond, mida peetakse „ussipesaks”, sobib vaid liigikaaslastele ehk inimestele, kellele meeldib taolises töökeskkonnas töötada.

Piiblis räägib saatan Eevaga mao kaudu ja meelitab ta pattu tegema. Mao sõnad on nii paeluvad, et Eevas tekib soov keelatud vilja süüa. Maolised on kohastunud kõige erinevamate keskkondadega, on

maa all, maa peal, puudel ja on isegi vees elavaid liike. Siit tuleb välja ka kurb tõsiasi, et madusid leidub kõikjal, ka paradiisis. Tänapäeval on mõned võltskristlased niisugused. Piibli-aegadel kutsuti neid varise-rideks, kes püüdsid inimestele näidata oma pühalikust igast küljest ja kirjutasid rahvale lisareegleid, mida oli võimatu täita. Praegugi arvatakse, et kristlased ei tohi alkoholi üldse tarbida, kuid see õpetus ei pärine Piiblist. Ja taolisi õpetusi on veel ja veel.

Linnar Priimägi loomingus annab „valelik madu” selgelt mõista, et selle all peab ta silmas inimesi, kes pole ausameelsed ja siirad. Ja kuvand ongi loodud. Kui ütled kellelegi need sõnad, siis inimene teab kohe, kelleks sa teda pead. Nii on ja seda muuta ei saa. Samas on Eesti tööturul veel teisigi liike roomajaid, keda tutvustatakse avalikus meedias ja reklaamtahvritel vähem. Nendeks on vihmaussid. Vihmauss tajub valgust kogu keha pinnaga. Vihmaussid tulevad maapinnale ainult öösiti, päeval pärast vihma sadu. Vihmaussid toituvad peamiselt lagunevatest taimeosadest. Ja kui vihmaussi samastada inimesega, siis nende toiduks ei ole liigikaaslane. Eestlaste kohta öeldakse ikka ja jälle, et nende toiduks on teine eestlane. Vihmaussi saab selles osas usaldada ja karta pole midagi. Vihmaussid mängivad tähtsat rolli mullaviljakuse säilitamisel. Vihmausside liikumine segab ja kobestab mulda. Ja sellel pinnasel hakkavad kasvama ilusad taimed. See väljend, et kõik naised on ussisoost, peab võib-olla isegi paika. Reaalses elus on lihtsalt raske kindlaks teha, kes on kes. Iga isikutuvastus võtab aega ja see, mis paistab väljaspoolt, ei pruugi seestpoolt nii olla. Minu poeg ütles mulle enne õue minemist, et ma näen väga rikas välja, aga tema teab, et ma tegelikult seda pole. Mõtlesin endamisi, kas tõesti? Samas, kes mul keelab ennast rikkaks mõelda? Igaüks võib seda teha.

Kui rääkida töökeskkonnast, siis see on pinnas, mis vajab erinevaid organisme. See on ettevõtte enda teha, kas seal roomavad maod või vihmaussid. Maod elavad ka maa all, kuid nemad ei kobesta pinnast selliselt, nagu teevad seda vihmaussid. Kui tahan olen *madu*, ja



kui tahan, siis *vihmauss*. Kohastumine erinevates keskkondades tuleb kasuks, aga sellega mängida on väga ohtlik. Julge hundi rind võib olla rasvane, kuid ka haavleid täis. Pigem on täiskasvanud inimese soov olla see, kes ta päriselt on. Millegipärast soosib töö- ja ärimaailm „valelikke madusid” ja „vihmausse” peetakse tossikesteks. Tossikesed seevastu ei ole populaarsed, vaid pigem tagaplaanil tegutsejad. See on minu arvates valiku küsimus, kuid mitte kõik ei arva nii. Kindlasti on ka neid, kes leiavad, et teisiti ei olegi võimalik ärimaailmas ellu jääda; tulebki mao kombel väänelda ja valesid levitada, et teistest üle olla ja raha teenida. Vihmaussikesed loovutatakse esimestena ja seda teavad maod elukogemusele tuginedes.





## SISUKORD

|  |     |
|--|-----|
| Proloog- - - - -   | 5   |
| 1. Vallandamine Suurest Rahvusvahelisest<br>Krediidibüroost - - - - -      | 9   |
| 1.1. Vallandamise otsus - - - - -  | 10  |
| 1.2. Eesti Töötukassas käimine - - - - -                                   | 19  |
| 1.3. Avaldaja pöördumine Tööinspektsiooni juristi poole- - -               | 21  |
| 1.4. Vallandamisotsuse vaidlustamine - - - - -                             | 24  |
| 2. Töölepinguseadusest tulenev selgitus<br>Töövaidluskomisjonile - - - - - | 42  |
| 2.1. Müügispetsialisti töö hindamiskriteeriumid - - - - -                  | 43  |
| 2.2. Müügispetsialisti töötulemust mõjutavad tegurid - - -                 | 46  |
| 2.3. Toimetulekutoetuse taotlemine - - - - -                               | 54  |
| 3. Võlaõigusseadusest tulenev selgitus<br>Töövaidluskomisjonile - - - - -  | 57  |
| 3.1. Müügitoru elemendid - - - - -   | 59  |
| 4. Vastaspoole kirjalik vastus - - - - -                                   | 62  |
| 4.1. Avaldaja vastus Suure Krediidibüroo esindajale - - - -                | 69  |
| 5. Istung ja lõpplahendus - - - - -  | 72  |
| 6. Reaalsed näited töökultuurist - - - - -                                 | 77  |
| 6.1. Koolipraktika läbimine ja nõuded - - - - -                            | 87  |
| 6.2. Tööandjate koolitused töötajatele - - - - -                           | 91  |
| 7. Töökiusamine - - - - -  | 93  |
| 7.1. Väljasöömiprogrammi tundemärgid- - - - -                              | 105 |
| 8. Töövestlused - - - - -  | 106 |
| 8.1. Soovitused tööintervjuule minejatele - - - - -                        | 115 |
| 9. Läbipõlemine- - - - -   | 117 |
| Epiloog- - - - -   | 135 |





ENNE PROFIKARJÄÄRI  
ALUSTAMIST SOOVITAN  
LUGEDA SEE RAAMAT LÄBI,  
SEST SELLE TÖÖGA  
KAASNEB PALJU TUTVUSI,  
SÕPRU, TÖÖVESTLUSI,  
STRESSI, ARMUKADEDUST  
JA KOMPROMISSE, KUI KA  
EBAÕNNESTUMISI JA  
TÕELISI ÕNNEHETKI.

MÜÜK ON IGAS  
ELUVALDKONNAS  
VÄLJAKUTSE JA EI SOBI  
IGALE INIMESELE.

