

1. Õiguse mõiste ja olemus	3
2. Õigussüsteem. Millised on suuremad õigussüsteemid maailmas? Millisesse kuulub Eesti?	3
3. Õiguse allikad.....	3
4. Õigusnormi mõiste	3
5. Õigusnormi loogiline struktuur	3
6. Üldakti ja üksikakti erinevus.....	3
7. Mis on seadus ja määrus.....	3
8. Mis on käskkiri.....	4
9. Õigusakti kehtivus ja toime.....	4
10. Seaduse jõustumine	4
11. Määruse jõustumine	4
12. Riigi Teataja ja selle osad.....	4
13. Õigussuhe ja selle elemendid	4
14. Juriidiline fakt ja selle liigid.....	4
15. Õigusrikkumine ja selle tunnused	4
16. Juriidiline vastutus ja selle liigid.....	5
17. Õiguse realiseerimine ja selle vormid	5
18. Isikute liigid (juriidilise ja füüsilise isiku liigid)	5
19. Füüsilise isiku õigusvõime ja teovõime. Juriidilise isiku õigus- ja teovõime *	5
20. Alaealise piiratud teovõime.....	5
21. Kes võib isiku teovõimet piirata.....	6
22. Elukoht	6
23. Isiklike õiguste kaitse (jur. ja füüsilise isiku).....	6
24. Juriidilise isiku asukoht.....	6
25. Juriidilise isiku vastutus	6
26. Tehingu mõiste ja liigid.....	6
27. Tahteavaldus ja selle väljendamise võimalused	6
28. Üldpõhimõtted tehingu tõlgendamisel	6
29. Tühine tehing ja kehtetu tehing	7
30. Tehingu vorm	7
31. Esinduse olemus ja liigid.....	7
32. Mis vahe on volitusel ja volikirjal.....	7
33. Juriidilise isiku lõpetamine.....	7
34. Töölepingu mõiste.....	7
35. Töötaja ja tööandja	8
36. Kuidas vaidluse korral eristada töölepingut ja muud tsiviilõiguslikku lepingut	8
37. Töölepingu kohustuslikud tingimused	8
38. Millistel juhtudel võib töölepingu sõlmida määratud ajaks	8
39. Töölepingu vorm	8
40. Kohakaaslus	8
41. Töölähetus	8
42. Katseaeg	8
43. Töölepingu peatumise mõiste.....	8
44. Töölepingu tingimuste muutmine seoses tootmise või töö ümberkorraldamisega.....	8
45. Töölepingu lõppemise alused.....	9
46. Töölepingu lõpetamise vormistamine (kande tegemine töölepingus ja tööraamatus)	9
47. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu muutumine määramata ajaks sõlmitud.....	9
48. Tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alused.....	9
49. Töölepingu lõpetamine tööandja tegevuse lõppemisel.....	9
50. Töölepingu lõpetamine töötajate koondamisel.....	9
51. Töölepingu lõpetamine töötaja mittevastavuse tõttu	9
52. Töölepingu lõpetamine töötaja süütegude tõttu	9
53. Töölepingu lõpetamine töötaja vanuse tõttu	10
54. Tööandja vastutus töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel.....	10

55. Distsiplinaarkaristuse liigid.....	10
56. Distsiplinaarsüüteo.....	10
57. Kellele kuulub distsiplinaarvõim.....	10
58. Mitu karistus võib määrata ühe distsiplinaarsüüteo eest.....	10
59. Distsiplinaarkaristuse kustumise tähtaeg.....	10
60. Millise ajavahemiku ees antakse puhkust.....	10
61. Milline on põhipuhkuse üldine kestus.....	10
62. Puhkuse andmise kord esimesel tööaastal.....	10
63. Kuidas antakse puhkust kohakaaslasele.....	10
64. Kas puhkust võib anda osade kaupa ja kui võib, siis millistest reeglitest lähtudes.....	10
65. Kas töötaja võib puhkusest loobuda.....	11
66. Mis on põhipalk ja lisatasu.....	11
67. Mis on palga alammäär.....	11
68. Andmete avaldamine töötaja palga kohta.....	11
69. Lõpparve maksmine.....	11
70. Eesti kohtusüsteem.....	11
71. Asjaõigus ja tema printsiibid.....	11
72. Omand.....	11
73. Valdus.....	11
74. Omandi kaitse ja valduse kaitse.....	11
75. Ühisomand.....	11
76. Kuriteo mõiste.....	12
77. Kuriteo subjekt.....	12
78. Kuriteo koosseis.....	12
79. Haldusõiguse mõiste.....	12

Õigusõpetus - konspekt

1. Õiguse mõiste ja olemus

Riigi poolt kehtestatud või sanktsioneeritud normide süsteem käitumise reguleerimiseks või kaitsmiseks ja mille nõuete täitmist garanteerib riik oma sunnijõu kasutamise võimalusega.

2. Õigussüsteem. Millised on suuremad õigussüsteemid maailmas? Millisesse kuulub Eesti?

Õigussüsteem on mingis riigis kehtiva õiguse struktuur, mis jaguneb õigusharudeks ja õigusinstituutideks. Õigussüsteemis eristatakse kahte osa: eraõigust ja avalikku õigust. Eraõiguseks nimetatakse norme, mis reguleerivad suhteid üksikisikute vahel. Avaliku õiguse moodustavad need normid, kus üheks pooleks on riik ja meetod on autoritaarne.

- 1) kontinentaalne e. romaani-germaani õigussüsteem (kodifitseeritud õigus) (ka Eesti)
- 2) retfertdine õigussüsteem e. Common Law (nii kodifitseeritud kui ka kohtupretsedendid)

3. Õiguse allikad

Selleks, et õigusnorm oleks täidetav, peab ta olema väljendatud mingil kujul. Väljendusvorme on nimetatud ka õiguse allikaks.

- 1) tavaõigus (e. õiguseks muutunud tava)
- 2) kohtu- ja halduspretsedent
- 3) õigusteadus e. juristide arvamus
- 4) leping
- 5) õigusakt

4. Õigusnormi mõiste

Käitumiseeskiri, mis on formuleeritud õiguslausena. õiguslike tagajärgede esilekutsumine sisaldub alati õigustloovas aktis täitmiseks kohustuslik üldiselt e. impersonaalselt võib olla väljendatud konkreetse käsuna, keeluna jne.

5. Õigusnormi loogiline struktuur

Eristatakse kolme elementi: hüpotees, dispositioon ja sanktsioon. Täpsemalt: Hüpotees näitab vajaliku käitumise ja sisaldab subjektide õigused ja kohustused Dispositioon näitab vajaliku käitumise ja sisaldab subjektide õigused ja kohustused Sanktsioon näitab riiklikku mõjutusvahendit, mida riik rakendab dispositiooni nõuete rikkumise eest hüpoteesi tingimustes

6. Üldakti ja üksikakti erinevus

Üldakt – õigustloov akt = normatiivakt. Sellega reguleeritakse abstraktset hulka juhtumeid Üksikakt – õigustrakendav akt. Sellega reguleeritakse üksikjuhte. Ta ei sisalda õigusnorme

7. Mis on seadus ja määrus

Seadus on seaduse vormis kas Riigikogu poolt või rahvahääletusel vastu võetud õigusakt, millel on kõrgeim õigusjõud.

Määrus on seadusele alluv üldakt.

Tunnused:

- 1) ta reguleerib abstraktset hulka juhtumeid
- 2) määrusi annavad haldusorganid, kelle ülesandeks on haldusfunktsiooni teostamine
- 3) määrus on seadusele alluv üldakt

8. Mis on käskkiri

Üksikakt. Põhiseaduse põhjal annab minister seaduste alusel välja käskkirju.

9. Õigusakti kehtivus ja toime

Õigusakt on jõustunud ja seega muutunud täitmiseks kõigile, keda see otseselt puudutab, kui:

Teatavakstegemine – toiming, millega õigusakti sisust informeeritakse asjast huvitatud isikuid.

Jõustumine s.t isikud, keda see puudutab, on kohustatud seda õigusakti täitma asuma

10. Seaduse jõustumine

10. päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

11. Määruse jõustumine

3. päeval pärast Riigi Teatajas avaldamist.

12. Riigi Teataja ja selle osad

Ta on EV ametlik väljaanne, kus avaldatakse õigusakte vastavalt RT seadusele.

Antakse välja 4 osas:

I osa – Riigikogu, Vabariigi Presidendi ja Vabariigi Valitsuse õigusaktid

II osa – Välislepingud

III osa – Riigikohtu lahendid

IV osa – RT lisa, Eest Panga Presidendi seadused

13. Õigussuhe ja selle elemendid

Õigussuhe on õigusnormide alusel tekkiv isikutevaheline individualiseeritud ühiskondlik suhe, mida iseloomustab subjekti õiguste ja kohustuste olemasolu ja mis toetub riigi sunnijõule.

Õigussuhte subjektid

Õigussuhtes osalevad inimesed, organisatsioonid, riigiorganid ja riik. Tingimuseks on õigussubjektsus ehk võime osaleda õigussuhtes.

Õigussuhte objekt

Õigussuhte objektiks loetakse materiaalseid ja mittemateriaalseid nähtusi, mis õigussuhte jaoks esinevad hüvena.

14. Juriidiline fakt ja selle liigid

Juriidiline fakt – asjaolud, mille puhul õigusakt kuulub rakendamisele.

Jaguneb:

1. sündmused

2. teod (tegevus või tegevusetus)

õiguspärased teod

a) tehingud

b) muud õigustoimingud

õigusvastased teod

a) tahtlik

b) ettevaatamatu

15. Õigusrikkumine ja selle tunnused

Õigusrikkumine on juriidiline fakt, mis kujutab endast süülist õigusvastast tegu, mille on toime pannud deliktivõimeline isik. See on juriidilise vastutuse aluseks. Igasugune inimese käitumise akt moodustub neljast elemendist:

1) objekt – see ese, toiming, millele õigusvastane käitumine on suunatud

- 2) subjekt – õigusrikkumise toimepannud isik
- 3) objektiivne külg – käitumisakti elementide kogum
- 4) subjektiivne külg – süü olemasolu

16. Juriidiline vastutus ja selle liigid

Isiku kohustus vastuvaidlematult täita talle seaduse alusel, seadusega sätestatud korras pandud konkreetne kohustus.

Liigid:

- 1) tsiviilvastutus
- 2) kriminaalvastutus
- 3) haldusvastutus
- 4) distsiplinaarvastutus

17. Õiguse realiseerimine ja selle vormid

Õiguse realiseerumises realiseeritakse õigusnormid, st. viiakse ellu õigusnormi ettekirjutised õigussuhte subjektide tegevuse kaudu

Õigus realiseerub kolmes vormis:

- 1) õiguse järgimine (täitmine)
- 2) õiguse kasutamine
- 3) õiguse kohaldamine

Õiguse kohaldamise staadiumid:

- a) faktide koosseisu analüüs
- b) õigusnormi valik
- c) õigusnormi tõlgendamine

18. Isikute liigid (juriidilise ja füüsilise isiku liigid)

Juriidilise isiku:

eraõiguslikul isikul registrisse kandmisel

avalik-õiguslikul isikul, juriidilisel isikul seaduses sätestatud ajast

Eraõiguslik – osaühing, aktsiaselts, sihtasutus.

Avalik-õiguslik – riik, kohalik omavalitsus

19. Füüsilise isiku õigusvõime ja teovõime. Juriidilise isiku õigus- ja teovõime *

täielik teovõime: 18-aastaselt. Erand, kui abiellutakse enne 18-aastaseks saamist, tekib täielik

teovõime abiellumise hetkest alates

piiratud teovõime:

- a) 7-18 aastast alaealistel
- b) kohtu poolt teovõime piiramine täieliku teovõimega isikul

Teovõimetus:

- 1) kuni 7-aastane alaealine
- 2) kohtu poolt teovõimetuks tunnistatud isik

Füüsilise isiku õigusvõime on võime omada tsiviilõigusi ja kohustusi. See algab sünniga ja lõpeb surmaga.

juriidilise isiku õigusvõime - võib omada kõik tsiviilõigusi ja -kohustusi, vaälja arvatud neid, mis on omased ainult inimestele. Seadus võib juriidilise isiku õigusvõimet piirata. Avalik-õiguslikult jur. isikul on põhikiri, kui see on sätestatud vastava jur isiku kohta käivates seadustes

Teovõime - võime om esindaja tegudega omandada õigusvõime piires tsiviilõigusi ja võtta tsiviilkohustusi, samuti neid muuta ja lõpetada.

20. Alaealise piiratud teovõime

Vanuses 7-18 aastat on inimesed piiratud teovõimega. Tal on õigus teha tehinguid seadusliku esindaja nõusolekul.

Kuni 7-aastane on teovõimetu. Tema nimel teeb tehinguid tema seaduslik esindaja. Kohus võib piirata teovõimet isikul, kes paneb oma perekonna raskesse majanduslikku olukorda pillamise, alkohoolsete jookide või uimastava toimega ainete tarvitamise tagajärjel. Piiratud isiku üle seatakse eestkoste ja kohus otsustab, millised tehingud see isik võib teha ainult eestkostja nõusolekul.

21. Kes võib isiku teovõimet piirata

Kohus

22. Elukoht

Igal füüsilisel isikul peab olema elukoht. Elukoht on koht, kus inimene alaliselt või peamiselt elab. Kui seda kohta ei ole võimalik kindlaks teha, on elukohaks koht, millega inimene on isiklikult ja majanduslikult enam seotud.

23. Isiklike õiguste kaitse (jur. ja füüsilise isiku)

isikule tekitatud moraalne kahju kuulub kahju tekitanu poolt hüvitamisele. Kahju tekitanu vabaneb moraalse kahju hüvitamise kohustusest, kui ta tõendab, et ei ole kahju tekitamises süüdi. Kui isiku õigusi on rikutud, otsustab kohus asjaolude kohaselt, kas sellega on tekitatud moraalselt kahju. Hüvitise suuruse määramisel arvestab kohus tekitatud moraalse kahju ulgust ja iseloomu ning kahju tekitanu süü astet.

Füüsilise isiku kaitse:

- 1) teotamine
- 2) eraelu kaitse
- 3) isiku nime kaitse

24. Juriidilise isiku asukoht

Juriidilise isiku asukoht on koht, kus asub tema juhatus.

25. Juriidilise isiku vastutus

Vastutab oma tegude eest oma varaga.

Juhatus vastutab:

- 1) juriidilise isiku eest solidaarselt
- 2) juriidilise isiku võlausaldaja ees ka solidaarselt kui varast ei piisa

26. Tehingu mõiste ja liigid

Tehing on õigustoiming, mis on suunatud tsiviilõiguste ja -kohustuste tekitamisele, muutmisele või lõpetamisele.

Tehingud on ühepoolsed ja kahe- või mitmepoolsed lepingud

27. Tahteavaldus ja selle väljendamise võimalused

Tahteavaldus peab vastama isiku vabalt kujunenud tegelikule tahtele, tahteavalduse vastavust tahtele eeldatakse. Tahteavaldust ei loeta isiku tahtega vastuolus olevaks, kui isik tegelikult ei tahtnud seda, mida avaldas, jättes teadlikult tegeliku tahte avaldamata.

Tahteavaldus võib olla avaldatud otseselt või kaudselt:

- a: Otsene on tahteavaldus, milles otseselt avaldub tehingu tegemise tahe, mis võib väljenduda kõnes, kirjas või märkides, millel on sõnade tähendus.
- b: Kaudne on tahteavaldus, mis väljendub teos, millest võib järeldada tehingu tegemise tahet.

28. Üldpõhimõtted tehingu tõlgendamisel

Tehingu tõlgendamisel lähtutakse tehingu teinud isikute tegelikust tehtest, kui tehingu

sisust ei tulene teisiti. Tehingu tõlgendamisel eelistatakse tõlgendust, mille kohaselt tehing kehtima võimalikult suuremas ulatuses. Kahtluse korral tõlgendatakse tehingut kohustatud isiku kasuks.

29. Tühine tehing ja kehtetu tehing

Tühine tehing:

- a: tehing mis on vastuolus põhiseadusliku korra või heade kommetega.
- b: seadusega vastuolus olev tehing, välja arvatud, kui seadust ei ole olulisest rikutud. (Tühine tehing on kehtetu algusest peale, tühist lepingut ei pea täitma, tühise lepingu järgi saadu peavad pooled tagastama, või siis hüvitama selle rahas.)

Kehtetu tehing:

- a: vaieldav on tehing, mille võib huvitatud isiku nõudel seaduses sätestatud alustel kehtetuks tunnistada.
- b: Kui kohus on tunnistanud vaieldava tehingu kehtetuks, loetakse see kehtetuks algusest peale. Kehtetuks tunnistatud tehingu järgi saadu peavad pooled tagastama, või siis hüvitama.
 - Tehingu ühe osa kehtetus ei too kaasa teiste osade kehtetust, kui võib eeldada, et tehing oleks tehtud ka kehtetu osata.

30. Tehingu vorm

Pooled võivad tehingut teha mistahes vormis või kokku leppida, mis vormis tuleb tehingut teha.

suuline vorm(liht või notariaalselt tõestatud)

tehingut saab muuta samas vormis, milles tehing on tehtud. Suuliselt tehtud tehingut võib muuta ka kirjalikus vormis, lihtkirjalikus vormis tehtud tehingut võib muuta ka notariaalselt tõestatud vormis.

Seaduses sätestatud kohustusliku kirjaliku vormi järgimata jätmisel on tehing kehtiv osas, mille ulatuses ei ole seaduses sätestatud kohustuslikku vormi.

NB! Siin tahab õpetaja täpselt teada, kas kirjalik või suuline ja ei midagi rohkemat //Jaak

31. Esinduse olemus ja liigid

a: esinduse aluseks on seadus –SEADUSJÄRGNE.

b: esinduse aluseks on tehing –TEHINGUST TULENEV ESINDUS.

Esindaja võib olla:

a: teovõimeline füüsiline isik

b: juriidiline isik, kui see ei ole vastuolus tema õigusvõimega.

32. Mis vahe on volitusel ja volikirjal

VOLITUS – on õiguste kogum, mille piires esindaja võib tegutseda esindatava nimel.

VOLIKIRI – on esindatava poolt esindajale antud kirjalik dokument.

33. Juriidilise isiku lõpetamine

1) vabatahtlik

2) sundlõpetamine nt: kohtuotsus, üldkoosoleku otsus

34. Töölepingu mõiste

Tööleping on töötaja ja tööandja kahepoolne kokkulepe, tehing.

Töölepingu (kelle vahel on sõlmitud), nende kohustused:

a: töötaja kohustub tegema tööandjale tööd.

b: töötaja allub tööandja poolt kehtestatud sisekorrale, juhtumisele, kontrollile.

c: tööandja peab maksma palke, tagama töötajale töötingimused.

Tööleping- määramata ja määratud ajaks.

35. Töötaja ja tööandja

Töötajaks on 18-sks saanud füüsiline isik.

- Erandid: a: 15-sks saanud alaealine ja seda ühe vanema või eestkostja kirjalikul loal.
b: 13-14 a-ne alaealine ühe vanema või eestkostja ja tööinspektori nõusolekul.

Tööandja – juriidiline või teovõimeline füüsiline isik.

36. Kuidas vaidluse korral eristada töölepingut ja muud tsiviilõiguslikku lepingut

Vaidluse korral lepingu olemuse üle loetakse, et pooled sõlmisid töölepingu, kui väidetav tööandja ei tõenda vastupidist või kui pole ilmne, et pooled sõlmisid teistsuguse lepingu.

37. Töölepingu kohustuslikud tingimused

- a: tehtava töö ja selle keerukuseastme kohta.
- b: tööaja kohta.
- c: töötasu kohta.
- d: töötegemise asukoha kohta.
- e: määratud ajaks sõlmitud töölepingu kehtivusaja kohta.
- f: tööle asumise aja kohta.

38. Millistel juhtudel võib töölepingu sõlmida määratud ajaks

Määratud ajaks võib sõlmida:
teatud töö tegemise ajaks
ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks
hooajatööde tegemiseks

39. Töölepingu vorm

Vorm on kirjalik (va. juhul kui töö kestab vähem kui kaks nädalat). Kahes eksemplaris, millest üks jääb töötajale, teine tööandjale.

40. Kohakaaslus

Kohakaasluseks nimetatakse töötamist teise töölepingu alusel väljaspool tööaega põhitööl sama või teise tööandja juures. Tööleping kohakaasluse alusel töötamiseks sõlmitakse nagu põhitöölepinguga töötamisel.

41. Töölähetus

Tööandjal on õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljaspoole TL-ga määratud töö tegemise asukohta kuni 30 järjestikuseks kalendripäevaks. Töölähetuse aja eest peab tööandja maksma töötajale kompensatsiooni.

42. Katseaeg

Töölepingus ette nähtud aeg kokkulepitud tööde tegemiseks töötajal vajalike oskuste kindlaksmääramiseks. Kuni 4 kuud.

43. Töölepingu peatumise mõiste

Töötaja ajutine vabanemine kohustusest teha tööd ja tööandja ajutine vabanemine kindlustada töötaja tööga. Peatumise ajaks säilitatakse palk.

44. Töölepingu tingimuste muutmine seoses tootmise või töö ümberkorraldamisega

Lepingus kindlaksmääratud tingimuste muutmine s.h mõne tingimuse lepingust väljajätmine või uue tingimuse lepingusse võtmine.
(Töötaja võib üle viia teisele tööle ilma tema nõusolekuta tootmisvajaduse korral, tööseisaku korral ning riigi valitsemis- või omavalitsusorgani otsusel.)

45. Töölepingu lõppemise alused

- poolte kokkuleppel
- tähtaja möödumisel
- töötaja või tööandja algatusel
- kolmandate isikute nõudmisel
- pooltest sõltumatutel asjaoludel

46. Töölepingu lõpetamise vormistamine (kande tegemine töölepingus ja tööraamatus)

Tööandja teeb lepingu lõpetamise kohta lepingusse kande, milles näidatakse lepingu lõpetamise aluse formuleering, päev, hüvitise maksmine ning Kande tööraamatusse, milles näidatakse töölepingu lõpetamise päev.

47. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu muutumine määramata ajaks sõlmitud töölepinguks

Kui kumbki pooltest ei nõua määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamist või ei sõlmita uut töölepingut ja töösuhted jätkuvad ka pärast lepingutähtaja möödumist.

48. Tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alused

- asutuse, ettevõtte või muu organisatsiooni likvideerimisel
- tööandja pankrotistumisel
- töötaja koondamisel
- töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu
- katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu
- töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel
- töötaja suhtes usalduse kaotamisel
- töötaja vääritud teo tõttu
- töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu
- töötaja vanuse tõttu
- põhikohaga töötaja töölevõtmisel

49. Töölepingu lõpetamine tööandja tegevuse lõppemisel

vabatahtlik lõpetamine – n. üldkoosoleku otsusega;
sundlõpetamine – kohtuotsusega.

50. Töölepingu lõpetamine töötajate koondamisel

Juhtudel, mis tingivad töö lõppemise. Võimaluse korral on tööandja kohustatud pakkuma töötajale teist tööd. Kui tööandjal tekib vabu töökohti, on ta kohustatud koondamise tõttu vabanenud töötaja tema soovil tööle tagasi võtma kuue kuu jooksul.

51. Töölepingu lõpetamine töötaja mittevastavuse tõttu

Töötaja ei tule oma kohustustega toime või esineb nende täitmisel häirivat vajakajäämist. Mittevastavus seisneb üldjuhul tööoskuse vähesuses, kvalifikatsiooni puudulikkuses, teadmiste pealiskaudsuses.

52. Töölepingu lõpetamine töötaja süütegude tõttu

Lõpetamisel on tööandja kohustatud järgima disiplinaarkarituse määramiseks seadusega kehtestatud korda. Tööandja ei ole kohustatud TL-i lõpetamisest ette teatama ega hüvitist maksma.

53. Töölepingu lõpetamine töötaja vanuse tõttu

Kui töötaja on saanud 65. aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile.

54. Tööandja vastutus töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel

Töötajal on õigus nõuda enda tööle ennistamist, TL-I lõpetamise formuleeringu muutmist ja sunnitult töölt puudumise aja eest keskmise palga maksmist;
Kui töötaja loobub tööle ennistamisest, on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust kuni töötaja 6 kuu keskmise palga ulatuses.

55. Distsiplinaarkaristuse liigid

noomitused
rahatrahv
TL-I lõpetamine

56. Distsiplinaarsüüteo

töötajapoolne kohustuste süüline täitmatajätmine või mittenouetekohane täitmine
süüline tegu
vääritud tegu

57. Kellele kuulub distsiplinaarvõim

Tööandjale.

58. Mitu karistust võib määrata ühe distsiplinaarsüüteo eest

1 süüteo eest võib määrata 1 karistuses

59. Distsiplinaarkaristuse kustumise tähtaeg

1 aasta

60. Millise ajavahemiku ees antakse puhkust

Antakse tööaasta eest

61. Milline on põhipuhkuse üldine kestus

28 kalendripäeva

62. Puhkuse andmise kord esimesel tööaastal

poolte kokkuleppel võimalik, sõltumata töötatud ajast, kuid alla 6 kuu pole õigust anda.
Alates 6-ndast töökuust võib anda võrdeliselt töötatud ajaga

63. Kuidas antakse puhkust kohakaaslasele

Üheaegselt põhikohaga. Kui põhikohal on puhkus pikem, antakse soovi korral palgata puhkust teise puhkuse kõrval. Kui töötanud vähegi 6 kuud, siis vastavalt ajale, ülejäänu ulatuses võib palgata puhkust.

64. Kas puhkust võib anda osade kaupa ja kui võib, siis millistest reeglitest lähtudes

Võib, kuid ühe osa pikkus peab olema vähemalt 14 kalendripäeva (ülejäänud kasvõi päevakaupa)

65. Kas töötaja võib puhkusest loobuda

Ei või

66. Mis on põhipalk ja lisatasu

põhipalk - töölepingus kindlaksmääratud tunni-, päeva-, nädala- või kuupalgamäära alusel arvutatud palk.

lisatasu - summa, mida tööandja maksab töötajale täiendavate tööülesannete täitmise või nõutavast tulemuslikuma töö eest

67. Mis on palga alammäär

Vabariigi valitsuse poolt kehtestatud kindlale ajaühikule (tund, päev, nädala, kuu) vastav palga suurus, millest madalamat ei ole lubatud kokku leppida töötamisel täsitööajaga.

68. Andmete avaldamine töötaja palga kohta

tööandja on kohustatud töötajale andma andmeid arvutatud makstud või maksmisele kuuluva palga kohta, andma kirjaliku teatise palga koostisosade, kinnipeetud summade kohta. Pole õigust avaldada vähem kui 5 inimese palgaandmeid korraga, va. maksuametile, kohtule või muudel seaduses ettenähtud kordadel.

69. Lõpparve maksmine

töölepingu lõppemise päeval, peab maksuma kõik saada olevad summad. Kui töötaja ei saa vastu võtta sellel päeval, peav lõpparve tasuma 5 päeva jooksul nõude esitamise päevast.

70. Eesti kohtusüsteem

Eestis toimib kolmeastmeline kohtusüsteem. Koosneb maa- ja linnakohtutest ning halduskohtutest (1. aste), ringkonnakohtutest (2. aste) ja Riigikohtust (3. aste).

71. Asjaõigus ja tema printsiibid

absoluutsuse põhimõtte, asjaõiguste liikide fikseerituse põhimõtte, avalikkuse põhimõtte, määratletuse põhimõtte, üleantavuse põhimõtte, eraldatuse põhimõtte e. abstraktsiooniprintsiip.

72. Omand

isiku täielik õiguslik võim asja üle. Omanikul on õigus asja vallata, kasutada ja käsutada ning nõuda kõigilt teistelt isikutelt nende õiguste rikkumise vältimist ja rikkumise tagajärgede kõrvaldamist.

73. Valdus

tegelik võim asja üle, ka reaalservituudi teostamine. Õiguslikult puhtfaktiline võim asja üle, sõltumata, kas valdajal selleks õigus on või mitte (ka varas on valdaja)

74. Omandi kaitse ja valduse kaitse

omandi kaitse - omanikul on nõudeõigus igaühe vastu, kes õigusliku aluseta tema asja valdab. Omaniku nõue on suunatud omandiõiguse tunnustamisele ja asja väljanõudmisele ebaseaduslikust valdusest oma valdusesse

75. Ühisomand

kahele või enamale isikule üheaegselt kindlaksmääramata osades ühises asjas kuuluv omand. Ühisomandile kohaldatakse kaasoamndi kohta käivaid sätteid, kui ühisomandit sätestavas seaduses ei ole sätestatud teisiti. Ühine omand - kahele või enamale isikule üheaegselt kuuluv omand, kas kaasomand või ühisomand. Kaasomand - kahele või enamale isikule üheaegselt mõttelistes osades ühises asjas kuuluv omand.

76. Kuriteo mõiste

Kriminaalkodeksis ettenähtud kriminaalkorras karistatav tegu

77. Kuriteo subjekt

süüdiv, teatud vanusepiiri ületanud füüsiline isik, kes pani kuriteo toime

78. Kuriteo koosseis

vastavat kuritegu moodustavate tunnuste kogum. 4 põhitunnust:

- 1) kuriteo objekt
- 2) kuriteo objektiivne külg
- 3) kuriteo subjekt
- 4) kuriteo subjektiivne külg

79. Haldusõiguse mõiste

avaliku õiguse haru, mille normid reguleerivad avalikku haldust teostavate organite moodustamist ja funktsioneerimist ning sealjuures tekkinud suhteid eesmärgiga tagada avalike huvide realiseerimine.