

# RS OGH 1983/5/10 4Ob51/83, 9ObA150/93, 8ObA116/20x

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.05.1983

## Norm

AngG §27 Z1 E1c

### Rechtssatz

Auch unwahre Angaben gegenüber dem Dienstgeber können den Tatbestand des § 27 Z 1 letzter Fall AngG herstellen, doch zieht nicht jede Unwahrheit Vertrauensunwürdigkeit nach sich. Wenn eine Unwahrheit nur zu einem zwar nicht zu billigenden, wohl aber psychologisch verständlichen Verbergen einer Verfehlung des Dienstnehmers dienen soll, die, für sich allein betrachtet, nicht ausreicht, um eine Entlassung zu rechtfertigen, kann man zwar eine Vertrauenseinbuße, nicht aber eine Vertrauensunwürdigkeit annehmen.

### Entscheidungstexte

- 4 Ob 51/83  
Entscheidungstext OGH 10.05.1983 4 Ob 51/83
- 9 ObA 150/93  
Entscheidungstext OGH 08.07.1993 9 ObA 150/93  
Ähnlich; Beisatz: Hier: Die Arbeitnehmerin beanspruchte wegen einer geplanten Untersuchung auf der Klinik einen arbeitsfreien Tag, suchte diese aber nicht auf, weil sie krank war und verschwieg dies gegenüber dem Arbeitgeber. (T1)
- 8 ObA 116/20x  
Entscheidungstext OGH 23.02.2021 8 ObA 116/20x  
Vgl; Beisatz: Hier: Trotz Nachfrage durch den Arbeitgeber Beharren auf bewusst unrichtigen Arbeitsaufzeichnungen einer Pharmareferentin im Außendienst - Vertrauensunwürdigkeit bejaht. (T2)

### Schlagworte

Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Entlassungsgrund, wichtiger Grund, vorzeitige Auflösung, Ende, Beendigung, Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis, Lüge, Notlüge, Erheblichkeit, Verheimlichen, Verschweigen, Krankheit, Erkrankung, Vertrauensverwirkung

### European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1983:RS0029371

### Im RIS seit

15.06.1997

### Zuletzt aktualisiert am

27.04.2021

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)