

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

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>

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at