



OGBL

DIE ALLTÄGLICHEN FRAGEN Arbeitsrecht

1

27-11-2017



Endabrechnung oder Abschlussquittung?

Bei Beendigung eines Arbeitsvertrags und spätestens innerhalb von 5 Tagen, muss der Arbeitnehmer eine **Endabrechnung** und die Zahlung aller noch geschuldeten Beträge, inklusive des möglichen Restbetrags für nicht genommenen Urlaub, erhalten¹.

In diesem Fall beträgt die Verjährungsfrist² für die Zahlung des ausstehenden Lohns **3 Jahre**³.

Beispiel: Ende des Vertrages = 30. Juni 2017. Die Löhne der Monate Mai und Juni 2017 bleiben unbezahlt. Letzter Tag für die Zahlungsklage (Antragstellung bei Gericht) für den Lohn vom Mai = 31. Mai 2020 und für den Lohn vom Juni = 5. Juli 2020.

Die **Abschlussquittung**⁴ hingegen, hat lediglich eine „entlastende Wirkung“ für den Arbeitgeber. Diese muss schriftlich erstellt werden, in 2 Exemplaren, wovon eines dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird. Folgende Angaben müssen enthalten sein:

- dass die Quittung in 2 Exemplaren erstellt worden ist
- die Unterschrift des Arbeitnehmers, sowie sein handschriftlicher Vermerk „zum Ausgleich sämtlicher Forderungen“
- die ausgeglichenen Forderungen mit ihrem entsprechenden Betrag
- dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, die Abschlussquittung anzufechten sowie die Anfechtungsfrist.

Die Abschlussquittung kann innerhalb von **3 Monaten** ab der Unterzeichnung per Einschreiben angefochten werden. Die Anfechtung ist nur wirksam, wenn sie kurz begründet ist und angibt, auf welche Rechte und Ansprüche sie sich bezieht. Für alle unangefochtenen Rechte bleibt die Abschlussquittung weiterhin bestehen.

Die Ablehnung des Arbeitnehmers eine Abschlussquittung zu unterschreiben entbindet keinesfalls den Arbeitgeber von seinen Pflichten. Es ist daher ratsam, eine Abschlussquittung nur dann zu unterschreiben, wenn man sich absolut sicher ist, dass alle Abrechnungen der letzten 3 Jahre korrekt sind und man alle Restbeträge erhalten hat.

¹ Arbeitsgesetz, Art. L. 125-7, Absatz (2)

² Zeitspanne, nach deren Ablauf die Geltendmachung eines Rechts nicht mehr statthaft ist.

³ Arbeitsgesetz, Art. L. 221-2

⁴ Arbeitsgesetz, Art. L. 125-5

ENTLASTUNG: Die vorliegenden Informationen beruhen auf den, beim Erscheinungsdatum geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, sind allgemeiner Art, ersetzen kein Rechtsgutachten und stellen keine Verpflichtung seitens des OGBL dar.

www.ogbl.lu

 /ogbl.lu
 /ogbl_luxembourg

Informations- und Beratungsdienst
 +352 2 6543 777 @ info@ogbl.lu

