

EVOLUTIE VAN ARTIKEL 25

<p style="text-align: center;">Oorspronkelijke tekst</p> <p>Toepasselijk vanaf 01.01.1967 en voor het eerst op de in 1967 te nemen vakantie</p>	<p style="text-align: center;">Tekst volgens het KB van 20.07.1970</p> <p>Toepasselijk vanaf 01.01.1970 en voor het eerst op de in 1970 te nemen vakantie</p>
<p>De bij artikel 6bis der geordende wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 21 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij algemeen of vakonderwijs genoten, overeenkomstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p>3° dat zij verbonden zijn geweest door een arbeids-overeenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie gedurende 60 pct. der werkdagen begrepen tussen de datum hunner indienstreding en het einde van het vakantiedienstjaar.</p>	<p>De bij artikel 6bis der geordende wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p><i>Een gelegenhedswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling.</i></p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij <i>studies gedaan hebben</i>, overeenkomstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p><i>De periode tijdens dewelke de arbeid niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden.</i></p> <p>3° dat zij verbonden zijn geweest door een arbeids-overeenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie gedurende 60 pct. der werkdagen begrepen tussen de datum hunner indienstreding en het einde van het vakantiedienstjaar.</p>

EVOLUTIE VAN ARTIKEL 25

<p>Tekst volgens het KB van 05.08.1971 (+ erratum 25.12.1971) Toepasselijk vanaf 11.10.1971</p>	<p>Tekst volgens het KB van 27.03.1972 Toepasselijk vanaf 01.01.1971 en voor het eerst op de in 1971 te nemen vakantie</p>
<p>De bij <i>artikel 5 der gecoördineerde wetten</i> bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>Een gelegenhedswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling.</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p>a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij studies gedaan hebben, overeen-komstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p>b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p>De periode tijdens dewelke de arbeid niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden.</p> <p>3° dat zij verbonden zijn geweest door een arbeidsover-eenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie gedurende 60 pct. der werkdagen begrepen tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar.</p>	<p>De bij artikel 5 der gecoördineerde wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>Een gelegenhedswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling.</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p>a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij studies gedaan hebben, overeen-komstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p>c) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p>De periode tijdens dewelke de arbeid niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden.</p> <p>3° dat zij verbonden zijn geweest door een arbeidsover-eenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie <i>of aanspraak konden maken op de bij dit besluit bepaalde gelijkstelling voor de perioden van arbeidson-derbreking</i>, gedurende 60 pct. der werkdagen begrepen tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar.</p>

EVOLUTIE VAN ARTIKEL 25

Tekst volgens het KB van 01.10.1985 Toepasselijk vanaf het vakantiedienstjaar 1984	
<p>De bij artikel 5 der gecoördineerde wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>Een gelegenhedswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling.</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p>a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij studies gedaan hebben, overeenkomstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p>b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p>De periode tijdens dewelke de arbeid niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden.</p> <p>3° a) dat zij onder de binding zijn geweest van een arbeidsovereenkomst, die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie, of aanspraak konden maken op de bij artikelen 16, 17 en 36 van dit besluit bepaalde gelijkstellingen gedurende 60 pct. der arbeidsdagen begrepen tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantie-dienstjaar, periode die hierna referteperiode wordt genoemd;</p> <p>b) voor de werknemers die niet aan de in vorig lid gestelde voorwaarden voldoen wegens hun tewerkstelling in het raam van één of meer arbeidsovereenkomsten bedoeld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarbij werd overeengekomen niet elke dag te werken, moeten de 60 pct. worden berekend op de som van de hierna bepaalde dagen van de referteperiode :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de arbeidsdagen voorzien in elke arbeidsovereenkomst; - de arbeidsdagen die vallen buiten de periode die gedekt zijn door alle arbeidsovereenkomsten berekend naar rata van de arbeidsfrequentie bepaald in de laatste arbeids-overeenkomst die aan deze periode voorafgaat; 	<p>c) voor de werknemers aangeworven met een arbeids-overeenkomst met deeltijds variabel werkrooster, bedoeld bij lid 3, artikel 11bis, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de 60 pct. binnen de referteperiode worden berekend op het aantal dagen dat bekomen wordt met volgende breuk :</p> $\frac{X}{Y} = N \times W$ <p>waarbij</p> <p>X = aantal bezoldigde arbeidsuren overeenkomstig zijn variabel werkrooster en berekend over de referte-periode</p> <p>Y = de normale wekelijkse arbeidsuur van een werknemer die voltijds tewerkgesteld is in een gelijkaardige functie in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak;</p> <p>N = quotiënt dat het arbeidsrythme bepaalt;</p> <p>W = aantal arbeidsdagen tijdens de referteperiode</p> <p>Voor de perioden die vallen buiten de arbeidsovereenkomsten worden de arbeidsduren onder X berekend naar rata van de arbeidsuren bepaald in de arbeidsovereenkomst die aan deze periode voorafgaat.</p> <p>Wanneer de berekening van de 60 pct. voorzien bij 3°, a, b, en c, in een breukgetal resulteert, wordt dit getal afgerond tot de lagere of hogere eenheid naargelang de breuk al dan niet kleiner is dan een half.</p> <p>Al de perioden onder binding van een arbeidsovereenkomst en de eventueel daaropvolgende perioden van gelijkstelling worden in aanmerking genomen; zelfs voor de periode waarin er meerdere arbeidsovereenkomsten gelijktijdig bestaan.</p>

EVOLUTIE VAN ARTIKEL 25

Tekst volgens het KB van 10.02.1986 Toepasselijk vanaf het vakantiedienstjaar 1984	
<p>De bij artikel 5 der gecoördineerde wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij bij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>Een gelegenhedswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling.</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p>a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben, waar zij studies gedaan hebben, overeenkomstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p>b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen;</p> <p>De periode tijdens dewelke de arbeid niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden.</p> <p>3° a) dat zij onder de binding zijn geweest van een arbeidsovereenkomst, die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie, of aanspraak konden maken op de bij artikelen 16, 17 en 36 van dit besluit bepaalde gelijkstellingen gedurende 60 pct. der arbeidsdagen begrepen tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar, periode die hierna referteperiode wordt genoemd;</p> <p>b) voor de werknemers die niet aan de in vorig lid gestelde voorwaarden voldoen wegens hun tewerkstelling in het raam van één of meer arbeidsovereenkomsten bedoeld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarbij werd overeengekomen niet elke dag te werken, moeten de 60 pct. worden berekend op de som van de hierna bepaalde dagen van de referteperiode :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de arbeidsdagen voorzien in elke arbeidsovereenkomst; - de arbeidsdagen die vallen buiten de periode die gedekt zijn door alle arbeidsovereenkomsten berekend naar rata van de arbeidsfrequentie bepaald in de laatste arbeidsovereenkomst die aan deze periode voorafgaat; 	<p>c) voor de werknemers <i>verbonden</i> met een arbeidsovereenkomst voor <i>deeltijdse arbeid met variabel werkrooster</i>, bedoeld bij lid 3, artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die niet voldoen aan de in artikel 25, 3°, a) <i>voornoemd gestelde voorwaarden</i>, moet de 60 pct. in de loop van de referteperiode worden berekend op het aantal dagen dat bekomen wordt met volgende breuk:</p> $\left[\frac{X}{Y} = N \right] \times W$ <p>waarbij :</p> <p>X = aantal <i>arbeidsuren overeenkomstig hun variabel werkrooster en berekend over de duur van elke arbeidsovereenkomst in de loop van de referteperiode</i>;</p> <p>Y = de normale arbeidsuren <i>over dezelfde periode als onder X</i>, van een werknemer die <i>voltijds is tewerkgesteld</i> in een <i>gelijkaardige functie</i> in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak;</p> <p>N = quotiënt dat het arbeidsrythme bepaalt;</p> <p>W = aantal <i>arbeidsdagen begrepen in elke arbeidsovereenkomst en in de daarop volgende periode die valt buiten bedoelde arbeidsovereenkomst, binnen de referteperiode</i>.</p> <p>Voor de perioden die vallen buiten de arbeidsovereenkomsten worden de arbeidsduren onder X berekend naar rata van de arbeidsduren bepaald in de arbeidsovereenkomst die aan deze periode voorafgaat.</p> <p>Wanneer de berekening van de 60 pct. voorzien bij 3°, a, b, en c, in een breukgetal resulteert, wordt dit getal afgerond tot de lagere of hogere eenheid naargelang de breuk al dan niet kleiner is dan een half.</p> <p>Al de perioden onder binding van een arbeidsovereenkomst en de eventueel daaropvolgende perioden van gelijkstelling worden in aanmerking genomen; zelfs voor de periode waarin er meerdere arbeidsovereenkomsten gelijktijdig bestaan.</p>

EVOLUTIE VAN ARTIKEL 25

Tekst volgens het KB van 05.07.1996

Toepasselijk vanaf 01.01.1997 en voor het eerst op de vakantiegelden uitgekeerd voor het vakantiedienstjaar 1996

<p>De bij artikel 5 van de gecoördineerde wetten bedoelde arbeiders genieten aanvullend vakantiegeld op voorwaarde :</p> <p>1° dat zij geen 25 jaar oud zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;</p> <p>Een gelegenheidswerk gedurende de vakantie wordt niet aangezien als een eerste tewerkstelling;</p> <p>2° dat zij bij deze werkgever in dienst treden, uiterlijk de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op :</p> <p>a) hetzij de datum waarop zij de instelling verlaten hebben waar zij hun studies gedaan hebben, overeenkomstig artikel 62 der geordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;</p> <p>b) hetzij de datum waarop het leercontract een einde heeft genomen</p> <p>De periode tijdens dewelke de arbeider niet aan het werk is kunnen gaan wegens de verplichtingen hem opgelegd krachtens de militiewetten of de wetgeving betreffende de verplichte dienst van de gewetensbezwaarden komt niet in aanmerking voor de bepaling van de hierboven bedoelde termijn van vier maanden;</p> <p>3° a) <i>dat het totaal van de arbeidsdagen, de jaarlijkse vakantiedagen, de bij artikel 16 van dit besluit bepaalde gelijkgestelde dagen, evenals de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelijk zijn of groter dan 60 pct. van het aantal arbeidsdagen begrepen in de periode tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar, periode die hierna referteperiode wordt genoemd.</i></p> <p>b) voor de werknemers die niet aan de in vorig lid gestelde voorwaarde voldoen wegens hun tewerkstelling in het raam van één of meer arbeidsovereenkomsten bedoeld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarbij werd overeengekomen niet elke dag te werken, moeten de 60 pct. worden berekend op de som van de hierna bepaalde dagen van de referteperiode :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de arbeidsdagen voorzien in elke arbeidsovereenkomst; - de arbeidsdagen die vallen buiten de periode die gedekt zijn door alle arbeidsovereenkomsten berekend naar rata van de arbeidsfrequentie bepaald in de laatste arbeidsovereenkomst die aan deze periode voorafgaat; 	<p>c) voor de werknemers verbonden met een arbeids-overeenkomst voor deeltijdse arbeid met variabel werkrooster, bedoeld bij lid 3, artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die niet voldoen aan de in artikel 25, 3°, a) voornoemd gestelde voorwaarden, moet de 60 pct. in de loop van de referteperiode worden berekend op het aantal dagen dat bekomen wordt met volgende breuk:</p> $\left[\frac{X}{Y} = N \right] \times W$ <p>waarbij :</p> <p>X = aantal arbeidsuren overeenkomstig hun variabel werkrooster en berekend over de duur van elke arbeidsovereenkomst in de loop van de referteperiode;</p> <p>Y = de normale arbeidsuren over dezelfde periode als onder X, van een werknemer die voltijds is tewerk-gesteld in een gelijkaardige functie in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak;</p> <p>N = quotiënt dat het arbeidsrythme bepaalt;</p> <p>W = aantal arbeidsdagen begrepen in elke arbeidsovereenkomst en in de daarop volgende periode die valt buiten bedoelde arbeidsovereenkomst, binnen de referteperiode.</p> <p>Voor de perioden die vallen buiten de arbeidsovereenkomsten worden de arbeidsuren onder X berekend naar rata van de arbeidsuren bepaald in de arbeidsovereenkomst die aan deze periode voorafgaat.</p> <p>Wanneer de berekening van de 60 pct. voorzien bij 3°, a, b, en c, in een breukgetal resulteert, wordt dit getal afgerond tot de lagere of hogere eenheid naargelang de breuk al dan niet kleiner is dan een half.</p> <p>Al de perioden onder binding van een arbeidsovereenkomst en de eventueel daaropvolgende perioden van gelijkstelling worden in aanmerking genomen, zelfs voor de periode waarin er meerdere arbeidsovereenkomsten gelijktijdig bestaan.</p>
---	--

