ARTIKEL GESCHREVEN DOOR:

Chloé Gevers
Junior legal assistant

Maëlle de Harlez
Senior payroll consultant, trainer & data analyst

Laatst gewijzigd: 31/08/2026

Waarschuwing: *De op deze pagina gepubliceerde informatie wordt uitsluitend ter informatie verstrekt. Zij geeft een overzicht van algemene situaties binnen de Belgische sociale wetgeving, op basis van de officiële bronnen die beschikbaar waren op het ogenblik van de redactie of de actualisering ervan. De aandacht van de lezer wordt erop gevestigd dat deze informatie geen persoonlijk juridisch advies of bindende juridische interpretatie vormt. Zij vervangt de wettelijke en reglementaire bepalingen niet. De lezer wordt verzocht na te gaan welke bepalingen daadwerkelijk op zijn situatie van toepassing zijn en, indien nodig, persoonlijk advies in te winnen. De auteur kan bijgevolg niet aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen die voortvloeien uit het gebruik van deze informatie.*

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: ALGEMEENHEDEN

Arbeidsovereenkomsten[1] worden hoofdzakelijk geregeld door de wet van 3 juli 1978[2] betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is van toepassing op werknemers die in de privésector zijn tewerkgesteld en op personeelsleden van de openbare sector die niet aan een statuut zijn onderworpen. Bepaalde bijzondere situaties, zoals uitzendarbeid, werknemers met dienstencheques enz., worden geregeld door specifieke wetgeving. Nadat het **STATUUT** van de werknemer is bepaald (soort arbeid, aard van de prestaties en kader waarin de arbeid wordt verricht), dienen de uitgeoefende **FUNCTIE**, de **DUUR** van de overeenkomst en de **ARBEIDSDUUR** te worden vastgesteld, rekening houdend met eventuele bijzonderheden.

[1] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, « Arbeidsovereenkomsten »: https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten (datum van laatste raadpleging: 23 juni 2026)
[2] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel

STATUUT EN AARD	FUNCTIE	DUUR	ARBEIDSDUUR	PLAATS VAN TEWERKSTELLING	BIJZONDERHEDEN
Bediende Arbeider	Handels - vertegenwoordiger Dienstbode	Onbepaalde duur Bepaalde duur Duidelijk omschreven werk	Voltijds Deeltijds	Huisarbeid (verschillend van telewerk)	Student Uitzendarbeid of tijdelijke arbeid Flexijob Startbaan-overeenkomst

Voor de onderstaande vergelijking worden bovendien de volgende begrippen gehanteerd:

- **DE ARBEIDSOVEREENKOMST:** een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon zich ertoe verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een andere persoon die hem tewerkstelt. Er bestaat bijgevolg een juridische gezagsverhouding (Arbh. Brussel, 23 april 2014, onuitg., AR nr. 2012/AB/718) in tegenstelling tot zelfstandige arbeid. Om te bepalen of er al dan niet sprake is van zelfstandige arbeid, legt de wet vier algemene criteria vast: de wil van de partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, de vrijheid om de arbeidstijd te organiseren, de vrijheid om het werk te organiseren en de mogelijkheid om al dan niet hiërarchische controle uit te oefenen.
- **AARD VAN DE ARBEID:** kwalificatie van de werknemer op basis van de aard van zijn prestaties: arbeidersstatuut voor hoofdzakelijk handenarbeid en bediendenstatuut voor hoofdzakelijk intellectuele arbeid. In voorkomend geval kan de kwalificatie eveneens worden bepaald door de bijzonderheden van de tewerkstelling en het kader waarin de overeenkomst wordt uitgevoerd (bv. "het statuut van student hebben").

- **DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST:** de periode gedurende welke de overeenkomst gevolgen heeft, voor bepaalde of onbepaalde tijd naargelang het type overeenkomst. De overeenkomst kan eveneens worden gesloten voor een duidelijk omschreven werk, waarbij de duur ervan gekoppeld is aan de voltooiing van het overeengekomen werk.
- **ARBEIDSDUUR:** artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971[3] definieert de arbeidsduur als de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking staat van de werkgever.
- **VERPLICHTE FORMALITEITEN:** inhoudelijke voorwaarden en, wanneer de wet dit voorschrijft, vormvereisten die noodzakelijk zijn voor de geldigheid van de overeenkomst.
- **PROEFPERIODE:** een periode aan het begin van de overeenkomst waarin de partijen de arbeidsrelatie kunnen beoordelen. Tijdens deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of vergoeding. Hoewel de proeftijd sinds 2014 in beginsel is afgeschaft, blijft zij onder meer bestaan voor studenten en tijdelijke werknemers of uitzendkrachten. De eerste drie dagen van daadwerkelijke arbeid worden automatisch als proeftijd beschouwd. Om dit resultaat te bereiken, hoeft geen bijzondere clausule in de overeenkomst te worden opgenomen. Voor bepaalde arbeidsovereenkomsten voor tijdelijke arbeid kunnen evenwel bijzondere modaliteiten gelden.
- **OPZEGTERMIJN:** de periode waarin de arbeidsovereenkomst na de kennisgeving van de opzegging verder wordt uitgevoerd totdat de beëindiging definitief uitwerking krijgt; de duur ervan wordt bepaald overeenkomstig de toepasselijke wettelijke regels (Art. 37/2, wet 3 juli

[3] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1971/03/16/1971031602/justel

1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), en verschilt naargelang het gaat om een **ONTSLAG** door de werkgever of een **OPZEGGING** door de werknemer – zie de rubriek « Einde van arbeidsovereenkomsten »[4]. Deze regels werden recent gewijzigd door de wet van 18 mei 2026[5] die de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn (ontslag) beperkt tot 52 weken voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juni 2026 aanvangen, en door de wet van 3 juni 2026 [6] die de opzeggingstermijnen wijzigt voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 augustus 2026 aanvangen. Deze laatste voert met name een opzeggingstermijn van één week in tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, een regeling waarvan de praktische gevolgen vergelijkbaar zijn met die van een **PROEFPERIODE**, zonder het proefbeding juridisch opnieuw in te voeren.

- **OPEENVOLGENDE OVEREENKOMSTEN:** overeenkomsten die na elkaar tussen dezelfde partijen worden gesloten, zonder een onderbreking die aan de werknemer kan worden toegerekend.
- **EINDE VAN DE OVEREENKOMST:** in onze artikelen maken wij een onderscheid tussen het voorziene einde van een arbeidsovereenkomst en de voortijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst – zie de rubriek « Einde van arbeidsovereenkomsten »[7]. In deze rubriek behandelen wij uitsluitend de voortijdige beëindiging per type arbeidsovereenkomst, rekening houdend met de specifieke kenmerken ervan.

[4] https://payrollontheground.com/sociale-wetgeving/#eindcontract
[5] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2026/05/18/2026201467/justel
[6] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2026/06/03/2026201577/justel
[7] https://payrollontheground.com/sociale-wetgeving/#eindcontract

OVEREENKOMSTEN VOLGENS DE AARD VAN DE ARBEID

Arbeidsovereenkomst voor bedienden

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich ertoe verbindt tegen loon hoofdzakelijk intellectuele *(Art. 3, wet 3 juli 1978)* arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever.

Arbeidsovereenkomst voor arbeiders

Een werknemer die tegen loon en onder het gezag van een werkgever hoofdzakelijk handenarbeid *(Art. 2, wet 3 juli 1978)* verricht.

OVEREENKOMSTEN VOLGENS DE FUNCTIE

Arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers

Een werknemer die tegen loon en onder gezag belast is met de prospectie *(Art. 4 en 87-107, wet 3 juli 1978)* van cliënteel met het oog op het onderhandelen over of afsluiten van zaken voor één of meer opdrachtgevers.

Arbeidsovereenkomst voor dienstboden

Een werknemer die voor een werkgever-natuurlijke persoon hoofdzakelijk huishoudelijke en manuele werkzaamheden verricht in het kader van diens huishouden of gezin *(Art. 5 en 108-118, wet 3 juli 1978)*.

OVEREENKOMSTEN VOLGENS HUN DUUR

Onbepaalde duur contract

Een arbeidsovereenkomst die wordt gesloten zonder vooraf bepaalde beperking in de tijd *(Wet 3 juli 1978)*. Bepaalde bijzondere overeenkomsten kunnen worden geherkwalificeerd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer niet aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, onder meer bepaalde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk zonder geldig geschrift, onregelmatige opeenvolgende overeenkomsten of, in bepaalde gevallen, niet-conforme vervangingsovereenkomsten. Deze functie van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als referentiestelsel voor herkwalificatie verklaart onder meer waarom voor deze overeenkomst in beginsel geen geschrift vereist is. Een geschrift blijft evenwel verplicht wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een bijzondere modaliteit bevat waarvoor dit vereist is, met name bij deeltijdse arbeid of huisarbeid.

Bepaalde duur contract

Een overeenkomst waarvan het einde wordt bepaald *(Art. 9 en v., wet 3 juli 1978)* door een datum, een duur of een gebeurtenis waarvan de datum bekend is.

Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk

Een overeenkomst gesloten voor de uitvoering van een specifiek en duidelijk *(Wet 3 juli 1978, art. 9 en 10)* omschreven werk, waarvan de voltooiing het einde van de overeenkomst tot gevolg heeft zonder dat vooraf een einddatum hoeft te worden vastgesteld.

Vervangingsovereenkomst

Een overeenkomst die wordt gesloten ter vervanging van *(Wet 3 juli 1978, art. 11ter)* een werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst,

met uitzondering van bepaalde schorsingen die uitdrukkelijk door de wet zijn uitgesloten. Zij kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten en maakt het, onder bepaalde voorwaarden, mogelijk bijzondere beëindigingsmodaliteiten vast te leggen voor de terugkeer van de vervangen werknemer.

OVEREENKOMSTEN VOLGENS DE ARBEIDSDUUR

Voltijdse arbeidsovereenkomst

Een overeenkomst waarin de werknemer de normale arbeidsduur presteert die binnen de onderneming van toepassing is en die kan voortvloeien uit de wet, een collectieve arbeidsovereenkomst, de sector of de onderneming.

Deeltijdse arbeidsovereenkomst

Een deeltijdse werknemer is een werknemer van wie de normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of gemiddeld over een periode van maximaal één jaar, korter *(Wet 5 maart 2002, art. 2, 2°)* is dan die van een voltijdse werknemer die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.

OVEREENKOMSTEN VOLGENS DE PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders

Een werknemer die onder gezag en tegen loon arbeid verricht in zijn woning *(Art. 119.1 en v., wet 3 juli 1978)* of op een door hem gekozen plaats, zonder rechtstreeks toezicht van de werkgever. Behoudens bijzondere bepalingen is de huisarbeider onderworpen aan de algemene regels van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden, naargelang de verrichte prestaties hoofdzakelijk manueel

dan wel intellectueel van aard zijn (art. 119.2). Zijn specifieke regeling is opgenomen in de artikelen 119.3 tot 119.12 van de wet van 3 juli 1978 en is niet van toepassing op telewerkers die onder cao nr. 85 vallen, noch op werknemers die onder een bijzondere telewerkregeling vallen die bij koninklijk besluit is vastgesteld (art. 119.1).

SPECIFIEKE OVEREENKOMSTEN

Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Een overeenkomst waarbij een student *(Art. 120 en v., wet 3 juli 1978)* tegen loon prestaties verricht onder het gezag van een werkgever, met toepassing van bijzondere beschermingsregels. De specifieke regels voor de studentenovereenkomst [8] worden gecombineerd met de regels die van toepassing zijn op arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden, afhankelijk van de aard van het door de student verrichte werk.

Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987)

Een werknemer die door een uitzendbureau *(Wet van 24 juli 1987)* [9] wordt aangeworven om tijdelijk ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker voor de uitvoering van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid.

Arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid (wet van 24 juli 1987)

Een overeenkomst die rechtstreeks tussen de werknemer en de werkgever wordt gesloten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid [9] in de gevallen toegestaan door

[8] https://www.studentatwork.be/nl/index.html
[9] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel

de wet van 24 juli 1987, waaronder de vervanging van een werknemer, een tijdelijke vermeerdering van werk of uitzonderlijk werk. Er is geen tussenpersoon tussen de werknemer en zijn werkgever.

Flexi-job

Een flexi-job maakt het mogelijk een bijkomende tewerkstelling[10] *(Wet 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, art. 3 e.v., B.S., 26 november 2015)* uit te oefenen op voorwaarde dat de betrokkene voorafgaand minstens 4/5 van een voltijdse betrekking bij één of meer andere werkgevers tewerkgesteld was (deze voorwaarde geldt niet voor gepensioneerden). Ook andere toegangsvoorwaarden moeten worden gecontroleerd. De flexi-job berust op twee afzonderlijke overeenkomsten: de raamovereenkomst, die verplicht schriftelijk moet worden gesloten vóór de eerste tewerkstelling, geeft uitdrukking aan de intentie van de partijen om toekomstige tewerkstellingen te overwegen en legt de basisvoorwaarden daarvan vast (behalve bij uitzendarbeid, waar geen afzonderlijke raamovereenkomst vereist is indien de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zijn opgenomen). De flexi-jobarbeidsovereenkomst, gesloten voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, regelt elke daadwerkelijke tewerkstelling en is onderworpen aan de wet van 3 juli 1978, met bepaalde afwijkingen waardoor zij onder meer mondeling kan worden gesloten wanneer een dagelijkse Dimona-aangifte de begin- en einduren vermeldt en wat betreft de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Bij deeltijdse arbeid met een variabel uurrooster gelden bepaalde verplichtingen inzake registratie en de uurroosters in het arbeidsreglement niet, maar het uurrooster moet in beginsel ten minste zeven werkdagen vooraf aan de werknemer worden meegedeeld. De tewerkstelling

[10] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2015/11/16/2015205102/justel

vereist bovendien een Dimona-aangifte en een registratie van de arbeidstijd, terwijl het flexiloon onder bepaalde voorwaarden een gunstige sociale en fiscale behandeling geniet.

Startbaanovereenkomst – SBO (wet van 24 december 1999)

Een regeling[11] *(Wet 24 december 1999)* ter bevordering van de inschakeling van jongeren, met onder bepaalde voorwaarden voordelen inzake opleiding en loon, een verkorte opzeggingstermijn van zeven dagen om tijdens de eerste twaalf maanden van werk te veranderen enz. Onder een startbaanovereenkomst wordt verstaan elke tewerkstelling van een jongere onder de 26 jaar in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst van ten minste halftijdse arbeid, een leerovereenkomst of een stage- of inschakelingsovereenkomst. Zolang de jongere nog geen 26 jaar is, krijgt elke tewerkstelling in het kader van een overeenkomst die als SBO kan gelden automatisch de hoedanigheid van SBO. Hiervoor hoeft geen enkele formaliteit te worden vervuld, ook geen inschrijving als werkzoekende. Alleen de leeftijd is bepalend. Het is niet van belang of de jongere voordien reeds heeft gewerkt, zelfs in het kader van een SBO. Vanaf het ogenblik waarop de jongere onder deze regeling valt tot het einde van het kwartaal waarin hij 26 jaar wordt, kan hij voor een onbeperkt aantal werkgevers werken. Elke werkgever kan zoveel jongeren in dienst nemen als hij wenst.

[11] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1999/12/24/2000012029/justel

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OVERZICHTSTABEL

Legende bij de tabel

✓	*Ja, het criterium/de criteria van de betreffende rij is/zijn van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
✓	*Onder bepaalde voorwaarden is/zijn het criterium/de criteria van de betreffende rij van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
—	*Het criterium/de criteria van de betreffende rij heeft/hebben geen betrekking op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
⊟	*Nee, het criterium/de criteria van de betreffende rij is/zijn niet van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
(1)	*Beweeg met de muis over het betreffende element om meer informatie te krijgen over de voorwaarden waaraan moet worden voldaan opdat het criterium/de criteria van de betreffende rij van toepassing is/zijn.*

O.D.C (onbepaalde duur contract) – B.D.C (bepaalde duur contract) – A.D.W (arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) – V.C (vervangingscontract)

	O.D.C	B.D.C	A.D.W	V.C
BEDIENDEN EN ARBEIDERS	✓	✓	✓	✓
BEPAALDE EN ONBEPAALDE DUUR	—	—	⊟	✓ (1) (Max. 2 jaar)
VOLTIJDS EN DEELTIJDS	✓	✓	✓	✓
VERPLICHTE FORMALITEITEN	⊟ (2) (Uitzonderingen)	✓ (Geschrift –Duur, naam, reden)	✓ (Geschrift –Duur, naam, reden)	✓ (Geschrift –Duur, naam, reden)
PROEFPERIODE *(Arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2014)*	—	—	—	—
OPZEGGINGSTERMIJN *(Wet van 3 juni 2026 – van toepassing op arbeidsovereenkomsten vanaf 01.08.2026)*	✓ (Verkorte opzeg, wet 3/06/2026)	✓ (Verkorte opzeg+ bijzonderheden)	✓ (Verkorte opzeg+ bijzonderheden)	✓ (Verkorte opzeg, wet 3/06/2026)
OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	—	✓ (3) (Afwijkingen)	⊟	✓ (4) (Max. 2 jaar)
VOORTIJDIGE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	✓	✓ (5) (Volgens reden)	✓ (5) (Volgens reden)	✓ (6) (Volgens reden)

1 B.D.C: de duur moet nauwkeurig bepaald zijn. O.D.C: indien de einddatum onzeker is, eindigt de overeenkomst wanneer de reden voor de vervanging ophoudt te bestaan. Maximumduur: 2 jaar, behalve bij vervanging van een werknemer in tijdskrediet of thematisch verlof.

2 Voor een voltijdse ODC is een schriftelijke overeenkomst niet verplicht, maar wel aanbevolen. De volgende overeenkomsten moeten daarentegen schriftelijk worden opgesteld - Deeltijdse O.D.C: bij ontstentenis daarvan kan de deeltijdse werknemer uit de in de onderneming toegepaste deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters de regeling en het rooster kiezen die voor hem het gunstigst zijn. - O.D.C voor huisarbeid: bij ontstentenis daarvan kan de huisarbeider de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

3 **1/** Afwijkingen van het verbodsbeginsel (art. 10bis, wet van 03/07/1978): max. 4 B.D.C, elk van minstens 3 maanden, met een totale duur van maximaal 2 jaar. - Max. 3 jaar met B.D.C van ten minste 6 maanden, mits voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten. **2/** Art. 10, wet van 03/07/1978: door de aard van het werk (bv. seizoensarbeid) of door andere wettige redenen (bv. gesubsidieerd wetenschappelijk onderzoek), aan te tonen door de werkgever.

4 Max. 2 jaar, behalve bij vervanging van een werknemer in tijdskrediet of thematisch verlof. Een nieuwe maximumtermijn van 2 jaar is mogelijk wanneer de onderbreking aan de vervangende werknemer kan worden toegerekend.

5 Op elk ogenblik: dringende reden, overlijden of overmacht. Beëindiging kan mogelijk zijn in geval van ziekte, afhankelijk van de duur van de B.D.C en de duur van de ziekte. Eerste helft van de B.D.C (max. 6 maanden), zonder dringende reden: beëindiging met een opzeggingstermijn (die binnen deze periode moet eindigen) of opzeggingsvergoeding — uitsluitend voor de eerste B.D.C bij opeenvolgende B.D.C. Na de 1ste helft van het contract, beperkt tot max. 6 maanden, zonder dringende reden: beëindiging met vergoeding (= sanctie).

6 V.C voor bepaalde tijd: de regels voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn van toepassing. V.C voor onbepaalde tijd: de regels voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zijn van toepassing (andere regels gelden wanneer de overeenkomst eindigt wegens de terugkeer van de vervangen werknemer).

SPECIFIEKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OVERZICHTSTABEL

Legende bij de tabel

✓	*Ja, het criterium/de criteria van de betreffende rij is/zijn van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
✓	*Onder bepaalde voorwaarden is/zijn het criterium/de criteria van de betreffende rij van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
—	*Het criterium/de criteria van de betreffende rij heeft/hebben geen betrekking op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
⊟	*Nee, het criterium/de criteria van de betreffende rij is/zijn niet van toepassing op de overeenkomst in de betreffende kolom.*
(1)	*Beweeg met de muis over het betreffende element om meer informatie te krijgen over de voorwaarden waaraan moet worden voldaan opdat het criterium/de criteria van de betreffende rij van toepassing is/zijn.*

O.D.C (onbepaalde duur contract) – B.D.C (bepaalde duur contract) – A.D.W (arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) – V.C (vervangingscontract)

	STUDENT	INTERIM/TIJDEL	FLEXIJOB	HANDELSVERT	DIENSTBODEN	HUISARB. (1)
BEDIENDEN EN ARBEIDERS	✓ (2)	✓	✓	✓ (3) (Alleen bedienden)	✓ (4) (Alleen arbeiders)	✓
BEPAALDE EN ONBEPAALDE DUUR	✓ (5) (Alleen BDC max. 12 maand.)	✓ (6) (Alle m.u.v. ODC en max. duur)	✓ (7) (BDC of ADW)	✓	✓	✓
VOLTIJDS EN DEELTIJDS	✓ (Max. 650u met lagere bijdragen)	✓	✓ (8) (Afwijkingen)	✓ (9) (Uitsluitingen)	✓ (10) (Uitsluitingen)	✓ (11) (Uitsluitingen)
VERPLICHTE FORMALITEITEN	✓ (12) (Geschrift)	✓ (13) (Geschrift)	✓ (14) (Geschrift)	✓ (15) (Volgens AO en/of clausule)	✓ (Volgens AO)	✓ (16) (Geschrift)
PROEFPERIODE *(Arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2014)*	✓ (Proeftijd: 3 eerste dagen)	✓ (Proeftijd: 3 eerste dagen)	—	—	—	—
OPZEGGINGSTERMIJN *(Wet van 3 juni 2026 – van toepassing op arbeidsovereenkomsten vanaf 01.08.2026)*	✓ (Specifieke regels)	✓ (Specifieke regels)	✓ (Opzeg. BDC of ADW)	✓ (Verkorte opzeg. wet 03/06/2026)	✓ (Verkorte opzeg. wet 03/06/2026)	✓ (Verkorte opzeg. wet 03/06/2026)
OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	✓ (17) (Max 12 maand.)	✓	✓	✓ (18) (Volgens AO)	✓ (19) (Volgens AO)	✓ (20) (Volgens AO)
VOORTIJDIGE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	✓ (Specifieke regels)	✓ (Specifieke regels)	✓ (21) (BDC of ADW)	✓ (22) (Bijzonderheden)	✓ (Volgens AO)	✓ (23) (Volgens AO)

1 Niet van toepassing op structurele telewerkers onder cao nr. 85, occasionele telewerkers (wet van 5 maart 2017) of telewerkers die onderworpen zijn aan een bijzondere telewerkregeling vastgesteld bij koninklijk besluit.

2 Een studentencontract kan, afhankelijk van de aard van het door de student verrichte werk, een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden zijn. De specifieke regels voor de studentencontracten worden gecombineerd met de regels die op deze overeenkomsten van toepassing zijn.

3 Uitsluitend werknemers die tot de categorie van de bedienden behoren. De activiteit als handelsvertegenwoordiger moet als hoofdactiviteit en op bestendige wijze worden uitgeoefend (ook wanneer de werknemer bijkomstig met taken van een andere aard wordt belast).

4 Huishoudelijke werkzaamheden verricht in dienst van de werkgever. Prestaties die hoofdzakelijk van manuele aard zijn. Activiteit die rechtstreeks en hoofdzakelijk wordt uitgeoefend ten behoeve van de private huishouding van de werkgever (niet voor een onderneming).

5 Indien de student gedurende ten minste 12 maanden ononderbroken bij dezelfde werkgever is tewerkgesteld, wordt hij als een gewone werknemer beschouwd.

6 Geregeld door de wet van 24 juli 1987, die het gebruik van deze overeenkomsten beperkt tot specifieke gevallen. Specifieke voorwaarden die verschillen van deze voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomsten die door de wet van 3 juli 1978 worden geregeld.

7 Een flexi-jobarbeidsovereenkomst kan niet voor onbepaalde tijd worden gesloten. Zij kan uitsluitend worden gesloten als arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

8 Onderworpen aan de wet van 3 juli 1978, met voor deeltijdse flexi-jobs met een variabel uurrooster bepaalde afwijkingen: geen verplichting om afwijkingen van de uurroosters te registreren, prestaties kunnen worden verricht buiten de uurroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

9 Wegens het ambulante karakter van hun activiteit sluit artikel 3, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 handelsvertegenwoordigers onder meer uit van de toepassing van de afdelingen 2 en 4 tot 7 van hoofdstuk III: Afdeling 2: Arbeidsduur - Afdeling 4: Nachtarbeid - Afdeling 5: Naleving van de werkroosters - Afdeling 6: Rusttijden - Afdeling 7: Pauzes

10 Artikel 3, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 sluit onder meer dienstboden uit van de toepassing van de afdelingen 2 en 4 tot 7 van hoofdstuk III: Afdeling 2: Arbeidsduur - Afdeling 4: Nachtarbeid - Afdeling 5: Naleving van de werkroosters - Afdeling 6: Rusttijden - Afdeling 7: Pauzes. Het voor dienstboden bevoegde Paritair Comité nr. 323 voorziet evenwel in specifieke regels.

11 De bepalingen van hoofdstuk III (afdelingen 1, 2 en 4 tot 7) van de arbeidswet van 16 maart 1971 zijn niet van toepassing op huisarbeiders: Afdeling 1: Zondagsrust - Afdeling 2: Arbeidsduur - Afdeling 4: Nachtarbeid - Afdeling 5: Naleving van de werkroosters - Afdeling 6: Rusttijden - Afdeling 7: Pauzes

12 De verplichte vermeldingen zijn opgenomen in artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/overeenkomst-voor-tewerkstelling-1. Deze overeenkomst is een sociaal document in de zin van koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 (niet alle arbeidsovereenkomsten hebben deze kwalificatie).

13 Strikte voorwaarden zoals vastgelegd in de wet van 24 juli 1987.

14 De raamovereenkomst moet schriftelijk zijn. De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten; bij een mondelinge overeenkomst is een dagelijkse Dimona-aangifte met het begin- en einduur van de prestaties verplicht.

15 De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is onderworpen aan de algemene regels van de wet van 3 juli 1978, maar bepaalde bedingen moeten verplicht schriftelijk worden vastgelegd, zoals bijvoorbeeld het niet-concurrentiebeding.

16 De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor huisarbeid is, net zoals de studentenovereenkomst, een sociaal document in de zin van koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978. Niet alle arbeidsovereenkomsten hebben als zodanig deze kwalificatie.

17 Indien de student gedurende ten minste 12 maanden ononderbroken bij dezelfde werkgever is tewerkgesteld, wordt hij als een gewone werknemer beschouwd.

18 Uitsluitend toegestaan onder de algemene wettelijke voorwaarden. Er geldt geen specifieke afwijking wegens het statuut van handelsvertegenwoordiger.

19 Uitsluitend toegestaan onder de algemene wettelijke voorwaarden. Er geldt geen specifieke afwijking wegens het statuut van dienstbode.

20 Uitsluitend toegestaan onder de algemene wettelijke voorwaarden. Er geldt geen specifieke afwijking voor huisarbeid.

21 De beëindigingsregels voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd / voor een duidelijk omschreven werk moeten worden toegepast.

22 Betaling van verworven commissielonen, met inbegrip van bepaalde commissielonen die na het einde van de overeenkomst verschuldigd zijn. Een uitwinningsvergoeding kan vanaf één jaar anciënniteit verschuldigd zijn wanneer de handelsvertegenwoordiger cliënteel heeft aangebracht en aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Niet-concurrentie: postcontractuele verplichtingen kunnen gelden indien een geldig niet-concurrentiebeding werd overeengekomen.

23 De regels voor gewone arbeidsovereenkomsten voor bedienden of arbeiders zijn van toepassing, met als uitzondering het recht om tijdens de opzeggingstermijn afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, dat uitsluitend wordt toegekend aan de werknemer die tegen een forfaitair loon wordt betaald (niet aan werknemers die per taak, op commissie enz. worden betaald).

BRONNEN

Juridische bronnen

– *Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 22 augustus 1978*, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, inzonderheid art. 2 tot 5, 9 tot 11ter, 37 e.v., 87 tot 107, 108 tot 118, 119.1 tot 119.12 en 120 tot 130ter.

– *Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S., 30 maart 1971*, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, inzonderheid art. 3, 3bis, 19 en 38bis.

– *Wet van 24 juli 1987* betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, B.S., 20 augustus 1987, gecoördineerde en bijgewerkte tekst.

– *Wet van 16 november 2015* houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, B.S., 26 november 2015, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, bepalingen betreffende flexi-jobs.

– *Koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978* betreffende het bijhouden van sociale documenten, B.S., 2 december 1978, inzonderheid art. 6 en 6bis.

– *Programmawet van 22 december 1989*, B.S., 30 december 1989, titel II, hoofdstuk IV, bepalingen betreffende deeltijdse arbeid.

– *Wet van 18 december 2025* houdende diverse bepalingen, B.S., 30 december 2025, titel IV, hoofdstuk II, art. 125 tot 128. Wijziging van de startbaanregeling, met name wat betreft de startbaanverplichting.

– Wet van 18 mei 2026 houdende diverse bepalingen betreffende werk, B.S., 1 juni 2026.

Administratieve bronnen

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementering, arbeidsduur en rusttijden, uitzendarbeid, tewerkstellingsmaatregelen en startbanen, Brussel, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, officiële website.