



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Ontslag via de directeur van het Arbeidsbureau; de hoofdweg van het ontslagrecht?

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1998). Ontslag via de directeur van het Arbeidsbureau; de hoofdweg van het ontslagrecht? *Onderneming & Rechter, Dossier Over Onderneming, Financiering En Recht*, 32, 68-72. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14894>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14894>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

DOSSIER

Onderneming & Rechter

Algemeen

Mr. J.B. Huizink Toetsing van besluiten naar Boek 2 BW	2
Mevr. Mr. M.Y. Nethe Beroep tegen ontbindingsbeschikking van de Kamer van Koophandel bij het CBB	7
Mr. G.M. ter Huurne Verzetprocedures in Boek 2 BW	12
Mr. P.G.F.A. Geerts Het enquêterecht	20
Mr. M.J. van Vliet Tien jaar uitkoop van minderheidsaandeelhouders	25
Prof. mr. W.J. Slagter De Geschillenregeling	31
Mr. H.M. Heijnen Van rechtspleging inzake jaarrekeningen en jaarverslagen	38
Mr. S.M. Bartman Voorlopige voorzieningen in en rond de onderneming	47

Overig ondernemingsrecht

Mr. J. Roest Geschillen en ondernemingsraad	53
Mr. J.B.A. Hoyinck Procesrecht Fusiecode gebrekkig maar toch doeltreffend	58
Mr. E.P.M. Joosen / Mr. drs. R.A. Pattiselanno LL.M. Sancties en rechtsgang in het Effectenverkeersrecht	63
Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss Ontslag via de Directeur van het Arbeidsbureau; de hoofdweg van het ontslagrecht?	68
Prof. mr. Ph. van Huizen Pensioen en rechter	73

Andere rechtsgebieden

Mr. A.J. Bok Onderneming en administratieve rechter	78
Mr. W. Wedzinga De strafrechter	85
Mr. C.T. Dekker De Europese rechter	89
Drs. M. de Vries Rechtsbescherming in belastingzaken	94

Varia

Dr. H.B. Winter De Nationale ombudsman en het mededingingsrecht	101
Mr. A.A.M. van Oosten ABC van het ACB	108

Ontslag via de Directeur van het Arbeidsbureau; de hoofdweg van het ontslagrecht?

Voorheen was bij een voorgenomen ontslag de aangewezen procedure het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning bij de directeur van het arbeidsbureau. De laatste jaren wordt steeds vaker gebruikgemaakt van de mogelijkheid van ontbinding door de kantonrechter. De regering wil deze ontwikkeling echter weer terugdringen.

Wettelijke regeling

Artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA) bepaalt dat het de werkgever en de werknemer is verboden de arbeidsverhouding te beëindigen zonder toestemming van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister heeft de bevoegdheid om deze vergunningen te verlenen gedelegeerd aan de regionaal directeuren voor de arbeidsvoorziening in het Delegationbesluit 1993 (*Stcr.* 1993, 11, laatstelijk gewijzigd 1997, 41), waarin hij ook nadere regels heeft gegeven voor het te voeren beleid.

Volgens artikel 9 BBA is een beëindiging zonder deze toestemming nietig, welke nietigheid binnen zes maanden door de wederpartij dient te worden ingeroepen. Is een door de werkgever gegeven ontslag nietig, dan kan de werknemer loon vorderen zolang de werkgever hem niet in de gelegenheid stelt te werken (artikel 7:628 BW). De rechter kan die vordering wel matigen, indien volledige toewijzing onder omstandigheden onaanvaardbaar zou zijn. Daarnaast kan de werknemer een vordering instellen tot tewerkstelling op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De werkgever moet met een dergelijke vordering rekening houden en de plaats van de

werknemer daartoe een redelijke tijd open houden.

Aan het vereiste dat ook een werknemer een ontslagvergunning behoeft, wordt zelden de hand gehouden. Als regel stemt de werkgever in met een ontslagaanvraag door de werknemer. In een enkel geval oordeelde de rechter een beroep van een werkgever op de nietigheid van een door een werknemer zonder vergunning genomen ontslag reeds ongerechtvaardigd. Er bestaat ook geen mogelijkheid om de verplichting van de werknemer om arbeid te verrichten af te dwingen door middel van een dwangsom of gijzeling. Wel kan eventueel schadeloosstelling worden gevorderd bij voortijdig ontslag door de werknemer.

De regeling van het BBA was oorspronkelijk noodwetgeving, tot stand gekomen aan het eind van de Tweede Wereldoorlog. Het door de bezetter in het leven geroepen stelsel van ontslagvergunningen werd voortgezet om ontwrichting van de naoorlogse arbeidsmarkt te voorkomen. Sedert de jaren vijftig wordt de regeling beschouwd als een middel om de rechtvaardigheid van ontslagen te toetsen en als instrument voor de overheid om invloed te hebben op de arbeidsmarkt en de toestroom tot de werkloosheidsuitkeringen.

Werkingsfeer

De regeling van ontslagvergunningen heeft niet alleen betrekking op de werknemer in de zin van artikel 7:610 BW. Ook arbeidsverhoudingen vallen er onder waarin iemand persoonlijk arbeid verricht voor een ander, tenzij hij dergelijke arbeid in de regel voor meer dan twee anderen verricht of hij zich door

meer dan twee andere personen, niet zijnde zijn echtgenoot of bij hem inwonende bloedverwanten of aanverwanten of pleegkinderen, laat bijstaan of deze arbeid voor hem slechts een bijkomstige werkzaamheid is (artikel 1 BBA).

Uitgezonderd van de regeling zijn de arbeidsverhoudingen van werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam (dat wil zeggen waarbij de zeggenschap in hoofdzaak berust bij de overheid), personeel werkzaam bij onderwijsinstellingen (ook een rijkschool valt hieronder!), personen die een geestelijk ambt bekleden (ook een islamitische imam) en werknemers die doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of hoofdzakelijk huishoudelijke of persoonlijke diensten verrichten in de huishouding van een natuurlijk persoon, zoals werksters (artikel 2 BBA). Voorts zijn de statutair-directeuren van NV's en BV's uitgezonderd. Voor de laatste geldt het ontslagregime van boek 2 BW.

De toestemming voor ontslag is niet noodzakelijk bij ontslag in de wettelijke proeftijd van maximaal twee maanden (artikelen 7:652 en 676 BW), bij ontslag op staande voet (artikel 7:677 BW), bij beëindiging met wederzijds goedvinden en na faillissement van de werkgever (artikel 6 BBA). Het ontslag op staande voet dient echter niet te snel te worden toegepast. De rechter beoordeelt dit zeer kritisch! Eventueel kan men een ontslagvergunning vragen 'voorzover vereist' om het risico in elk geval te beperken. Evenmin geldt het vereiste van een ontslagvergunning aan het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij opzegging is overeengekomen of de arbeidsovereenkomst is voortgezet, waardoor opzegging nodig is geworden (artikel 7:668, derde lid BW).

Procedure

Bevoegd om een aanvraag te behandelen is de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) binnen wiens gebied de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht. Werkt de werknemer in meer regio's van de arbeidsvoorziening dan is de standplaats van de werknemer bepalend en anders het kantoor van de werkgever van waaruit het ontslag zou worden gegeven. Ten slotte kan nog worden gekozen voor de plaats waar de werknemer zich als werkzoekende zou laten inschrijven. Een eventueel niet bevoegde RDA dient de aanvraag overigens door te zenden naar de wel bevoegde collega.

Alvorens een beslissing te nemen dient de RDA vertegenwoordigers te horen van de in aanmerking komende werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit gebeurt in de zogenaamde ontslagcommissie. De

leden hiervan mogen niet tevens lid zijn van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening. Indien een ontslag verband houdt met de arbeidsomstandigheden, treedt de RDA ook in contact met de Arbeidsinspectie, welke zo nodig een onderzoek kan laten uitvoeren. Alle betrokkenen zijn verplicht tot geheimhouding (artikel 27 BBA). Het advies van de ontslagcommissie is in beginsel door belanghebbenden op te vragen op grond van de Wet Openbaarheid van Bestuur.

In Bijlage A bij het Delegatiebesluit is de verdere procedure te vinden. De standaardprocedure vindt goedgevoel schriftelijk plaats. Mondeling horen vindt slechts plaats indien dit nodig is om een volledig beeld te krijgen. Indien een belanghebbende daarom vraagt, zal de RDA echter gehoor geven aan een verzoek om zijn zienswijze mondeling naar voren te kunnen brengen. Er bestaan voor het indienen van de vergunningsaanvraag modelformulieren, waarin onder meer wordt gevraagd naar de aanwezigheid van omstandigheden waarbij een ontslagverbod geldt.

De procedure dient in het algemeen binnen vier tot zes weken te worden afgewikkeld *nadat* een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Deze termijn kan echter worden overschreden. Hiervoor moeten geobjectiveerde dwingende redenen aanwezig zijn, zoals dat de uitvoeringsinstelling moet adviseren over de mogelijkheid van reïntegratie van een gehandicapte werknemer. Indien dergelijke redenen behandeling langer laten duren dan acht weken dient de aanvrager daarvan in kennis te worden gesteld. Is de ontslagaanvraag onvolledig dan dient de RDA deze binnen drie dagen terug te sturen, met een verzoek om aanvullende gegevens. Deze moeten binnen de aangegeven termijn worden verstrekt, op straffe van het staken van de behandeling van de aanvraag. Gegevens die vertrouwelijk moeten blijven voor de wederpartij worden niet in de behandeling betrokken.

De aanvraag wordt binnen drie dagen aan de wederpartij gezonden met het verzoek om binnen twee weken verweer te voeren. Stukken die niet worden meegezonden (lijvige dossiers of vertrouwelijke financiële bedrijfsinformatie) liggen voor de wederpartij ter inzage bij de RDA. Uitstel voor het geven van een nadere argumentatie of het voeren van verweer wordt slechts bij uitzondering verleend. In de regel wordt volstaan met eenmaal hoor en wederhoor. Indien een tweede ronde noodzakelijk is, krijgen beide partijen nog tien dagen daarvoor.

De ontslagcommissie komt als regel eenmaal per week bijeen. De leden ontvangen de stukken twee dagen tevoren of kunnen deze twee dagen tevoren

inzien. De RDA dient binnen drie dagen na het advies van de ontslagcommissie de beschikking aan de aanvrager toe te zenden en aan de wederpartij een afschrift. De beschikking dient overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht te voorzien in een deugdelijke motivering.

Ontslagbeleid

In het algemeen beoordeelt de RDA of het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voorzover de regels van het Delegationbesluit 1993 (hierna: Db) dat inhouden (artikel 8 Db).

Bij ontslag wegens *bedrijfseconomische redenen* moet de werkgever aannemelijk maken dat op deze grond arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Hierbij geldt het anciënniteitsbeginsel. Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies dienen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking te worden gebracht. Er zijn echter verschillende correctiemogelijkheden (artikel 9 Db):

- de afspiegelingsregel: bij groepsontslag van tien of meer werknemers kan het anciënniteitsbeginsel worden toegepast per leeftijdsgroep zodat de leeftijdsopbouw in stand kan blijven (groepen van 15-24, 25-34, 35-44, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder);
- als de werkgever aannemelijk maakt dat het ontslag van een werknemer met bijzondere bekwaamheden of vaardigheden te bezwaarlijk is voor functioneren van onderneming;
- indien de eerst voor ontslag in aanmerking komende werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en de volgende niet;
- discriminatie dient te worden voorkomen;
- ontslag van gehandicapte werknemers mag slechts onder nadere voorwaarden (zie hieronder).

De RDA kan aan de vergunning de voorwaarde verbinden dat de werkgever dezelfde werknemer opnieuw in dienst moet nemen, indien binnen zes maanden een vacature ontstaat. Indien de werkgever deze voorwaarde schendt, kan de werknemer zich alsnog op de nietigheid van zijn ontslag beroepen!

De zogenaamde Ouderenrichtlijn waarbij oudere werknemers versneld konden worden ontslagen is in 1994 ingetrokken.

Indien de grond voor ontslag ligt in *ongeschiktheid* voor de functie wordt vergunning verleend, indien:

- de werkgever de ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt;

- is vastgesteld dat deze niet voortvloeit uit ziekte of gebreken;
- de werkgever voldoende heeft geprobeerd het functioneren te verbeteren en
- de oorzaak niet ligt bij onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Bij een gehandicapte werknemer wordt advies gevraagd van de uitvoeringsinstelling van de sociale verzekeringen. Bij verwijtbaar handelen van de werknemer dient de werkgever aannemelijk te maken dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Bij een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding wordt de vergunning alleen verleend indien deze aannemelijk is en herstel van de relatie - al dan niet via overplaatsing van de werknemer - niet mogelijk is (artikel 10 Db).

Als de reden ligt in *ziekte of gebreken* dient de werkgever aannemelijk te maken:

- de ongeschiktheid zelf;
- dat binnen een half jaar geen herstel zal optreden; en
- dat er redelijkerwijs geen mogelijkheid is tot herplaatsing in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen de onderneming. Over dit laatste adviseert de uitvoeringsinstelling (artikel 11 Db).

Men dient tevens rekening te houden met ontslagverboden. Een werkgever kan een eventuele vergunning voor ontslag onder meer niet gebruiken tijdens de eerste twee jaar van ziekte van de werknemer en indien de werknemer lid is van de ondernemingsraad. Zie onder meer artikel 7:670 BW en artikel 21 WOR.

Collectief Ontslag

Een collectief ontslag in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMC0) betreft de beëindiging van de dienstbetrekking met twintig of meer werknemers binnen dezelfde regio van de Arbeidsvoorziening binnen drie maanden. Voor het genoemde aantal tellen ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter mee, indien dat er ten minste vijf betreffen. Voor een dergelijk collectief ontslag geldt een bijzondere procedure.

De werkgever dient het collectief ontslag aan de belanghebbende vakbonden te melden en aan de RDA (dit laatste in faillissement alleen als daarom wordt gevraagd). Vervolgens dienen de vakorganisaties tijdig te worden geraadpleegd. De raadpleging

dient betrekking te hebben op de mogelijkheid om collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen als ook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers (artikel 3 WMCO).

De werkgever moet de meldingen motiveren en daarbij zo nauwkeurig mogelijk opgeven:

- het aantal betrokken werknemers, onderverdeeld naar beroep of functie, leeftijd en geslacht, alsmede het aantal gewoonlijk in dienst zijnde werknemers;
- het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomsten zullen eindigen;
- de criteria die voor de selectie van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers zullen worden aangelegd en
- de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen.

Gebruik is dat de werkgever met de vakorganisaties onderhandelt over een 'sociaal plan'. Een dergelijk plan zal het aantal afzonderlijke procedures van werknemers over ontslagvergoedingen kunnen beperken. Daarnaast verdient aandacht dat over een collectief ontslag doorgaans de ondernemingsraad een adviesrecht heeft (artikel 25 WOR). Aan de RDA dient te worden gerapporteerd over zowel de raadpleging van de vakbonden als die van de ondernemingsraad (artikel 4 WMCO).

De RDA moet volgens de wet na de melding een maand wachten met het behandelen van de ontslaaanvragen. Deze periode wordt twee maanden indien de melding niet correct is gedaan. Bovendien gaan deze pas in nadat alsnog een correcte melding heeft plaatsgevonden (artikelen 6 en 7 WMCO).

Beroep

Rechtstreeks beroep tegen de beslissing van de RDA is niet mogelijk. Zowel beroep op het College van Beroep voor het Bedrijfsleven (artikel 6, lid 11 BBA), als op de gewone bestuursrechter (artikel 8:5 Awb jo. de bijlage van de Awb onder F.1) is uitgesloten. Wel is het mogelijk bij de RDA zelf bezwaar te maken. De RDA dient jaarlijks over dergelijke bezwaren te rapporteren aan de minister. Men kan uiteraard kopie van het bezwaarschrift rechtstreeks aan de minister en aan het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening sturen. Voorts is het mogelijk een klacht in te dienen bij de Nationale Ombudsman.

Ook kan vergoeding van schade als gevolg van door de RDA gemaakte fouten bij de burgerlijke rechter worden gevorderd op grond van onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW).

Een werknemer kan nadat een ontslaaanvraag is verleend alsnog het ontslag aanvechten op grond van kennelijke onredelijkheid bij de burgerlijke rechter (artikel 7:681 BW). Hij kan daarbij schadevergoeding vorderen of herstel van de arbeidsverhouding (artikel 7:682 BW). De schadevergoeding kan hij onder meer vorderen op grond van het feit dat er geen passende afvloeiingsregeling is getroffen. Een oudere werknemer met meer dienstjaren en minder kansen op de arbeidsmarkt zal eerder voor toewijzing van zo'n vordering in aanmerking komen.

Een werkgever die geen ontslagvergunning verkrijgt kan bij de kantonrechter een verzoek indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden (zie ook de volgende paragraaf).

Het alternatief: ontbinding door de rechter

Volgens artikel 7:685 BW kunnen werkgever en werknemer de kantonrechter te allen tijde verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen. Een gewichtige reden is hetzij een zodanige verandering van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, hetzij een dringende reden voor ontslag, die niet tot ontslag op staande voet heeft geleid. In het eerste geval kan de rechter aan de inwilliging van het verzoek de verplichting verbinden om een vergoeding ten laste van de wederpartij te betalen. In dat geval geeft hij de aanvrager nog wel de gelegenheid om het verzoek in te trekken.

In de afgelopen jaren is deze procedure steeds vaker gebruikt als alternatief voor de ontslagvergunningsprocedure bij de RDA. Hiervoor kunnen diverse redenen bestaan:

- de kantonrechter wordt geacht sneller te beslissen;
- de kwaliteit van de procedure wordt hoger geacht;
- ontslagverboden staan niet aan een ontbinding in de weg;
- opzegtermijnen zijn niet van toepassing, de kantonrechter bepaalt de datum van ontbinding;
- de kantonrechter kan een objectief oordeel geven over een redelijke vergoeding of een afspraak hierover vastleggen;
- tegen de beslissing van de kantonrechter staat in beginsel geen hoger beroep open, zodat er snel een einduitspraak wordt verkregen.

Als gevolg hiervan werden in 1997 naast ongeveer 50.000 verstrekte ontslagvergunningen ongeveer 37.000 ontbindingen uitgesproken. Met name indien het gevaar dreigt dat de werknemer zich ziek meldt waardoor een ontslagvergunning geen zin heeft, ligt de weg van ontbinding voor de hand.

WW-uitkering

Voor de werknemer die na ontslag werkloos wordt, is het recht op WW-uitkering van belang. Voor de vraag of het recht op uitkering kan worden geldend gemaakt is van belang of de werkloosheid verwijtbaar is. Is dat het geval, dan zal de uitkering als gevolg van de Wet Boeten uit 1997 in beginsel blijvend geheel worden geweigerd. Bij niet-overwegende verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer wordt slechts gedurende een half jaar een uitkering verstrekt. Het is met name met het oog op dit risico dat werkgever en werknemer het veelal niet aandurven om een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Op zichzelf dienen de uitvoeringsinstellingen van de sociale zekerheid ieder ontslag zelfstandig te toetsen, maar in de praktijk zijn zij minder kritisch indien er een ontslagvergunning door de RDA is verstrekt of de kantonrechter ontbinding heeft uitgesproken op gronden die de werknemer niet kunnen worden verweten. In sommige gevallen hebben werkgever en werknemer reeds alle afspraken omtrent de beëindiging gemaakt en leggen zij de zaak slechts om formele redenen voor aan één van deze twee instanties. De werknemer voert dan een zogenaamd 'formeel verweer' tegen het ontslag.

Toekomstige regeling

Op de RDA-procedure bestaat veel kritiek, onder andere omdat zij starheid in het ontslagrecht zou brengen en een onnodige overheidsbemoeienis zou inhouden. Voorts zou de procedure in strijd zijn met artikel 6 EVRM. Niettemin wil de overheid het systeem voorlopig in stand houden, als instrument van het arbeidsmarktbeleid (bescherming gehandicapte werknemers) en ter bewaking van de instroom in de WW.

Op het moment van afronding van deze bijdrage ligt het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid bij de Eerste Kamer en zal dit naar verwachting tegen het einde van 1998 worden ingevoerd. Deze wet brengt geen principiële wijzigingen in het ontslagstelsel, maar wel een aantal kleinere aanpassingen:

- een ontslagvergunning wordt niet langer nodig voor de werknemer die wil opzeggen;
- het ontslagverbod bij ziekte geldt niet meer indien de werknemer ziek wordt nadat de ontslaan-

vraag de RDA heeft bereikt;

- de ontslagcommissie hoeft niet meer over iedere aanvraag te worden gehoord;
- opzegtermijnen worden verkort en nog een maand korter indien de RDA-procedure is gevolgd (minimum termijn blijft een maand);
- bij collectief ontslag kan de wachttijd van een maand achterwege blijven indien de vakbonden zich niet tegen het ontslag verzetten;
- de vordering tot herstel van de dienstbetrekking kan niet meer door de werkgever worden ingesteld;
- een ontbindingsverzoek is niet ontvankelijk indien de werknemer ziek is en er geen reïntegratieplan wordt overgelegd;
- de kantonrechter moet zich bij ontbinding ervan vergewissen of een ontslagverbod van toepassing is;
- de toekenning van de WW-uitkering ingeval er geen opzegtermijn geldt vangt pas aan nadat deze zou zijn geëindigd, indien de werknemer een vergoeding heeft ontvangen waarvan hij in de tussentijd kan leven;
- een opzegging waarvoor de RDA toestemming heeft gegeven wegens uitsluitend bedrijfseconomische redenen wordt als niet verwijtbaar voor de WW beschouwd.

De wijzigingen zijn er grotendeels op gericht de ontslagprocedure bij het arbeidsbureau weer tot de 'hoofdweg' van het ontslagrecht te maken. Of dat zal lukken is echter nog de vraag, gezien de resterende voordelen van de ontbindingsprocedure, genoemd in paragraaf 8.

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht Rijksuniversiteit Leiden.

Literatuur

- Boom, C.E.M. van den, *De ontslagpraktijk van het arbeidsbureau*, Kluwer, Deventer 1992.
- Havinga, T., *Arbeidsbureau en collectief ontslag*, Groningen; Wolters-Noordhoff 1989.
- Heerma van Voss, G.J.J., *Ontslagrecht in Nederland en Japan*, Kluwer, Deventer 1992.
- Heijden, P.F. van der, 'Theorie en empirie van de ontslagprocedure op het arbeidsbureau', *RM Themis* 1983, p. 345.
- Knegt, R., A.C.J.M. Wilthagen e.a., *Toetsing van ontslag*, Groningen, Wolters-Noordhoff 1988.
- Marwijk Kooy, A.G. van, 'RDA en vergoeding: een brug te ver', *ArbeidsRecht* 1995/50, met reactie G.M. Koekkoek, *ArbeidsRecht* 1996/8.
- Sluis, L.M. van der, 'De vrijheid van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening', *ArbeidsRecht* 1997/11.