

Vergaderjaar 2013–2014

23 235

Thuiszorg

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 106

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 oktober 2013

Tijdens het AO op 11 september 2013 (Kamerstuk 23 235, nr. 105) over ontslagen in de thuiszorg heb ik uw Kamer toegezegd een reconstructie op te stellen van de behandeling van de collectieve ontslaaanvraag door UWV van het bedrijf Thuishulp Sensire BV (THS) te Varsseveld. Mede namens de Staatssecretaris van VWS bied ik u deze reconstructie aan. Tevens geef ik antwoord op de vraag van de heer Ulenbelt (SP) hoe de sollicitatieplicht werkt voor medewerkers die weten dat zij op korte termijn werkloos worden.

Ik realiseer me dat het collectieve ontslag bij THS ingrijpend is voor de betreffende medewerkers. De werknemers van THS willen zekerheid over hun positie. De sleutel hiervoor ligt bij de betrokken gemeenten. De Staatssecretaris van VWS heeft met betrokkenen tijdens het bezoek op 26 augustus afgesproken dat de gemeenten in samenspraak met elkaar streven naar een zo spoedig mogelijke afronding van de aanbesteding. Daarnaast zullen de gemeenten inzetten op een zo groot mogelijke zekerheid dat de relatie tussen cliënt en hulpverlener in stand blijft. Tot slot zal door gemeenten worden gestreefd naar een zo scherp mogelijk toezicht op de naleving van artikel 10a van de Wmo en de bepalingen in de cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (cao VVT) op grond waarvan overleg moet plaatsvinden tussen aanbieders van huishoudelijke verzorging over de overname van betrokken personeel.

Om zicht te krijgen op het proces rondom de aanbesteding van de huishoudelijke hulp en de naleving van de gemaakte afspraken, achten de Staatssecretaris van VWS en ik het wenselijk een onafhankelijke derde te benoemen. Mede op verzoek van de Abvakabo/FNV zal deze onafhankelijke derde volgen hoe uitvoering wordt gegeven aan de afspraken die de Staatssecretaris van VWS tijdens zijn bezoek aan de Achterhoek met de betrokkenen heeft gemaakt. Hierbij is het uitgangspunt dat de onafhankelijke derde niet treedt in de bestaande verantwoordelijkheids-verdeling die bij de uitvoering van deze afspraken geldt. Wel kan hij naar bevind van

zaken kwesties signaleren en agenderen bij de verantwoordelijke partijen. Tevens zal deze onafhankelijke derde zich een beeld vormen van de uitvoering van de gemaakte afspraken met als doel informatie te vergaren voor toekomstige vergelijkbare situaties tijdens de transitie naar een nieuwe langdurige zorg. In dit verband verwijs ik ook naar de door uw Kamer gevraagde visie op de arbeidsmarkt in de zorg, die later dit jaar door de bewindspersonen van VWS naar uw Kamer zal worden verzonden.

Reconstructie ontslagprocedure

De uitgebreide reconstructie van de ontslagprocedure treft u aan in bijlage 1. In het licht van alle omstandigheden, de nijpende financiële situatie en het ontbreken van een concreet toekomstperspectief heeft THS besloten tot bedrijfsbeëindiging en vervolgens collectief ontslag aangevraagd voor haar medewerkers. THS heeft alle wettelijk vereiste informatie met betrekking tot de ontslagaanvraag verstrekt. UWV heeft de ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen verleend. De beslissing op de ontslagaanvraag is in lijn met het staande uitvoeringsbeleid van UWV.¹

De reconstructie geeft naar mijn oordeel voldoende duidelijk weer op welke wijze UWV tot de beslissing is gekomen om ontslagvergunningen te verlenen. Werknemers hebben de mogelijkheid om het ontslag na de opzegging door de werkgever voor te leggen aan de rechter in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

Berichtgeving over Sensire

Na de beslissing van UWV zijn, ook deze week nog, diverse berichten in de media verschenen en heeft de Abvakabo/FNV een brief met nadere stukken aan uw Kamer overhandigd. Dit betreft vooral achtergrondinformatie over de reden van THS om in 2012 alfahulpbureau «Alfasens» te starten en vervolgens begin 2013 te besluiten daar niet mee door te gaan. Zeer recent is berichtgeving verschenen over gesprekken die Sensire hierover heeft gevoerd met gemeenten in 2012.

De brief van Abvakabo/FNV en diverse krantenberichten geven het collectief ontslag van THS een nadere inkleuring, maar bevatten voor de beoordeling van ontslagaanvragen geen relevante nieuwe feiten of omstandigheden ten opzichte van de feiten en omstandigheden die op 24 juli jl. (datum ontslagbeschikking) bekend waren. Het betreft informatie over Sensire die betrekking heeft op de periode voorafgaand aan de indiening van de ontslagaanvraag en heeft betrekking op de periode 2012. Pas daarna is het besluit genomen tot beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van THS en zijn de ontslagaanvragen ingediend. UWV geeft aan dat als deze informatie ten tijde van de ontslagaanvraag bij UWV bekend was geweest er geen ander besluit genomen zou zijn.

Tijdens het debat met uw Kamer is gesuggereerd dat het collectieve ontslag van de medewerkers van THS onderdeel zou zijn van een schijnconstructie met als doel de betrokken medewerkers na ontslag gedwongen in te zetten als alfahulp, al dan niet bij alfahulpbureau Alfasens. Van belang hierbij is dat op grond van de inrichting van de Wmo keuzevrijheid bestaat voor de cliënt om de benodigde ondersteuning te ontvangen in de vorm van voorzieningen in natura of op basis van een persoonsgebonden budget (pgb).

¹ De wettelijke ontslagtaak van UWV is neergelegd in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, het daarop gebaseerde Ontslagbesluit en nader uitgewerkt in de Beleidsregels van UWV (m.n. Hoofdstuk 7).

In zijn algemeenheid kan ik in dat verband over het ontslagbeleid in relatie tot de thuiszorg het volgende opmerken. Een schijnconstructie moet worden onderscheiden van de situatie waarin arbeidsplaatsen bij een thuiszorginstelling komen te vervallen als gevolg van minder voorzieningen in natura en een toename van het gebruik van het persoonsgebonden budget. De verhouding tussen voorzieningen in natura en zorg via een persoonsgebonden budget wordt immers niet bepaald door een thuiszorginstelling, maar is een afgeleide van de keuzes van de cliënten. In dat geval zullen er minder voorzieningen in natura worden aanbesteed door een gemeente, hetgeen kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen bij thuiszorginstellingen. UWV zal in die gevallen een ontslagvergunning verlenen. Dit geldt ook als duidelijk is dat een deel van het personeel via een ander bedrijf (al dan niet aan de werkgever gelieerd) wordt bemiddeld als alfa-hulp.

Er is sprake van strijd met de Wmo als de afname van de vraag naar voorzieningen in natura en de toename van het gebruik van het persoonsgebonden budget terug te voeren is op initiatieven van een gemeente -dan wel het uitblijven daarvan- die ertoe leiden dat de keuzevrijheid van de cliënt feitelijk wordt beperkt. Het oordeel daarover is voorbehouden aan de gemeenteraad en uiteindelijk de Staatssecretaris van VWS.

Aanscherping Wmo

De casus Sensire heeft eens te meer aangetoond dat een tijdige afronding van inkoopprocedures een voorwaarde is voor een goed werkend stelsel van maatschappelijke ondersteuning. De Staatssecretaris van VWS heeft tijdens het algemeen overleg op 11 september jl. over het ontslag van thuiszorgmedewerkers toegezegd dat hij bereid is om te bezien of de regels in de huidige en de nieuwe Wmo aangescherpt kunnen worden. Naar huidig inzicht kan een dergelijke aanscherping zich toespitsen op de tijdige afronding van een inkoopprocedure van een gemeente zodat er voldoende tijd is om zorgvuldig met de gevolgen om te gaan voor cliënten en werknemers en het zoveel mogelijk in stand houden van de bestaande relatie tussen cliënt en hulpverlener. Dat geldt naast de al bestaande regels met betrekking tot de vaststelling van basistarieven die het aanbieders mogelijk maakt om cao-lonen te hanteren. De Staatssecretaris van VWS is hierover in overleg met de VNG.

Commissie Kalsbeek Regeling dienstverlening aan huis

Daarnaast vormt deze casus voor mij een bevestiging dat de arbeidsrechtelijke positie van alfa-hulpen aandacht verdient. Alfa-hulpen vormen een belangrijke groep werkenden voor wie een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Mede om die reden heb ik de Commissie Kalsbeek ingesteld om te adviseren over de Regeling dienstverlening aan huis, onder meer in het perspectief van ILO-verdrag nr. 189 inzake domestic workers². Na ommekomst van het advies zullen kabinet en sociale partners hun standpunt bepalen. Uw Kamer wordt hier in de loop van 2014 nader over geïnformeerd.

Sollicitatieplicht vanuit de WW

De heer Ulenbelt (SP) vroeg tijdens het debat hoe de sollicitatieplicht werkt voor medewerkers die weten dat zij op korte termijn werkloos worden. Werknemers die met werkloosheid worden bedreigd, moeten zich inspannen om zo snel mogelijk ander werk te vinden. Van werknemers van wie de dienstbetrekking rechtsgeldig is opgezegd, wordt

² Kamerstuk 29 544, nr. 448

verwacht dat zij ten minste één concrete sollicitatie hebben verricht in de periode direct voorafgaand aan werkloosheid.

Op grond van de Richtlijn passende arbeid 2008 geldt als algemene regel dat de werknemer in beginsel een half jaar de tijd heeft om zich te richten op arbeid op hetzelfde niveau als de arbeid waarvoor hij zich door opleiding en/of werkervaring heeft gekwalificeerd en waaruit hij werkloos is geworden. Het gaat dus ook om werk waarvoor de beloning niet (veel) lager is dan het voorheen verdiende loon. Na een half jaar wordt meer arbeid als passend beschouwd en na een jaar is in principe arbeid op alle niveaus passend. Niet-verzekeringsplichtige arbeid wordt echter niet als passende arbeid gezien door het UWV, ook niet na een half jaar of een jaar werkloosheid. Voor de ex-THS-medewerker betekent dit dat werkzaamheden als alfahulp die werkzaam is op grond van de Regeling dienstverlening aan huis, niet als passende arbeid zal worden aangemerkt door het UWV.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

bij brief 2013–0000144936

Op basis van informatie van UWV wordt onderstaand het verloop van de ontslagprocedure weergegeven. De beschrijving van deze procedure is een feitelijke weergave waarmee ik geen oordeel uitspreek over het beleid of de afweging die Sensire heeft gemaakt om de activiteiten van THS te beëindigen.

Deze reconstructie beslaat de periode van 22 mei 2013 tot en met 24 juli 2013 en is gebaseerd op de door de werkgever formeel ingediende documenten en alle door de werknemers formeel gevoerde verweren.

Chronologisch overzicht ontslagaanvraag THS

- 22 mei 2013 Ontvangst melding collectief ontslag
- 23 mei 2013 UWV verklaart melding compleet
- 4 juni 2013 Ontvangst ontslagaanvragen
- 12 juni 2013 Brief UWV met verzoek om nadere informatie
- 20 juni 2013 Ontvangst nadere informatie van werkgever
- 20/21 juni 2013 Brief aan werknemers dat de aanvraag in behandeling is genomen met verzoek om verweer
- 24 juni 2013 Brief aan werkgever dat de aanvraag in behandeling is genomen
- 4/5 juli 2013 Afloop verweertermijn voor werknemers
- 18 juli 2013 Advisering door leden Ontslagadviescommissie
- 24 juli 2013 Verzending ontslagbeschikkingen aan werkgever en werknemers

Op 22 mei 2013 heeft UWV van THS een melding collectief ontslag ontvangen van het voornemen voor ontslag van 817 werknemers met een vast dienstverband. Als ontslagredenen is aangegeven «bedrijfsbeëindiging». Op 23 mei 2013 heeft UWV vastgesteld dat de melding voldeed aan de eisen van artikel 4 Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Op 4 juni 2013 ontving UWV van THS de collectieve ontslagaanvraag voor 800 werknemers. Vervolgens stelde UWV vast dat deze nog niet in behandeling kon worden genomen vanwege het ontbreken van een aantal stukken. Ook waren er nog enkele onduidelijkheden. Bij brief van 12 juni 2013 stelde UWV aan de werkgever 15 nadere vragen en verzocht om onderbouwing met stukken. De vragen betroffen onder meer de bedrijfsbeëindiging, de afgelopen, lopende en komende aanbestedingen en mogelijke alternatieven (andere businessmodellen) en het gebruik van flexkrachten. De beantwoording van deze vragen is ontvangen op 20 juni 2013, waarna de aanvragen in behandeling zijn genomen en de werknemers in de gelegenheid zijn gesteld om verweer te voeren.

UWV ontving 664 verweren. Daarvan waren 70 «niet-inhoudelijk/formeel» en 594 inhoudelijk. De Abvakabo/FNV voerde namens ca. 200 werknemers collectief verweer. Daarnaast is er verweer gevoerd door andere vakbonden, rechtsbijstandverzekeraars en werknemers zelf.

UWV heeft vastgesteld dat na ontvangst van deze verweren de beoordeling van de collectieve ontslagaanvraag geheel kon plaatsvinden op basis van reeds bij de aanvraag overgelegde en later aangevulde, informatie. Deze informatie was van dien aard dat deze, in het licht van de verweren, geen nadere uitleg of aanvulling behoefde in een tweede ronde van hoor en wederhoor.

Op basis van de beschikbare informatie en de ontvangen verweren besloot UWV dat de aanvragen aan de Ontslagadviescommissie konden worden voorgelegd. Op 18 juli 2013 bracht de Ontslagadviescommissie een verdeeld advies uit. De werknemersvertegenwoordiger heeft geadviseerd toestemming te weigeren, aangezien de bedrijfseconomische noodzaak naar zijn mening op dat moment niet aannemelijk was. De werkgeversvertegenwoordiger achtte de bedrijfseconomische noodzaak wel voldoende aannemelijk. Vervolgens heeft UWV een beslissing genomen conform de procedure in geval een Ontslagadviescommissie verdeeld is, zoals beschreven in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Op 24 juli 2013 zijn in totaal 789 beschikkingen met toestemming verzonden. Voor 11 werknemers trok THS de aanvraag tijdens de procedure in.

Verstreckte informatie en inhoud ontslagaanvraag THS

THS baseerde de ontslagaanvraag op bedrijfseconomische redenen en wel op de subcategorie bedrijfsbeëindiging. De aanvraag zelf bevat de toelichting en motivering en is voorzien van 5 bijlagen³. Naar aanleiding van het verzoek van UWV om nadere informatie heeft THS de gestelde vragen schriftelijk beantwoord met 16 bijlagen⁴.

Financiële situatie

De financiële situatie waarin THS zich bevindt is in het «Plan van Aanpak afbouw Thuishulp Sensire B.V.» toegelicht met een prognose voor de toekomst. Er is sprake van meerjarige omvangrijke verliezen, minder inkomsten door verschuiven van duurdere HV2-zorg naar goedkopere HV1-zorg, negatieve exploitatieverwachting, aflopende contracten en onzekerheid over nieuwe aanbestedingen. THS zag zich geconfronteerd met een meerjarig aanhoudend verlies van € 603.000,- in 2011, € 27.000,- in 2012 (na doorvoering kostenbesparende maatregelen, zoals reductie van overheadkosten en strakke sturing op personeelsinzet) en een voorzien verlies van € 1.194.000,- in 2013.

Alternatieve businessmodellen

Het Plan van Aanpak gaat in op alternatieven zoals de inrichting van een Alfabureau en de diverse aanbestedingsmogelijkheden (verlengen, Europees aanbesteden en bestuurlijk aanbesteden). Op het moment van de ontslagaanvraag was er alleen zekerheid dat de huidige contracten afliepen. Er was grote onduidelijkheid over de start van nieuwe aanbestedingsprocedures, aard en omvang, en onzekerheid over hoeveel personeel kon overgaan naar een volgende aanbieder. Voor de maand januari 2014 zou het niet beëindigen van THS een direct verlies van € 700.000 betekenen, dat maandelijks zou doorlopen tot de arbeidsovereenkomsten zouden kunnen worden beëindigd. Voor THS als ondernemer leidde dit tot de conclusie dat het niet langer verantwoord was om de thuiszorgactiviteiten voort te zetten. Op grond van bovenstaande feiten en

³ Bijlagen: (1) persoonlijke gegevens van alle bij het UWV voor ontslag voorgedragen werknemers, (2) Plan van Aanpak «afbouw thuishulp Sensire BV (concept), (3) Uittreksel Kamer van Koophandel tav Thuishulp Sensire BV, (4) Sociaal Plan (onderhandelaarsakkoord), (5) Positieve adviezen van SOR, OR (concept) en Centrale Cliëntenraad.

⁴ Bijlagen: (1) Overzicht van alle flexkrachten, (2-4) Beëindiging overeenkomst met gemeente Montferland, Oude IJsselstreek, Lochem, (5-11) Passages uit documenten waaruit blijkt dat de overeenkomsten met de gemeenten eindigen per 1-1-2014, (12-13) Correspondentie waaruit blijkt dat THS langere tijd intensief overleg heeft gevoerd met gemeenten om duidelijkheid te krijgen over de mogelijke inzet van THS in 2014., (14) Plan van Aanpak «Afbouw Thuishulp Sensire BV» (definitief), (15) Schriftelijke akkoordbevestiging van CNV publieke zaak (mede namens FBZ), Abvakabo en Nu»91 met voorleggen Sociaal Plan aan de leden, (16) Positieve adviezen van SOR en OR (definitief).

omstandigheden heeft THS een afweging gemaakt of er voldoende perspectief is om de nieuwe aanbestedingen af te wachten en de risico's beoordeeld (Krijgt THS aanbestedingen? Welke omvang kent de aanbesteding en op welk niveau?). THS was van mening dat de financiële risico's te groot waren en dat THS zou afstevenen op een faillissement met grote gevolgen voor Stichting Sensire als geheel. Dit leidde tot de conclusie dat het voortzetten van de onderneming niet langer verantwoord was. Daarop besloot THS tot bedrijfsbeëindiging per 31 december 2013.

Afstemming met vakbonden en ondernemingsraden

De situatie van THS is vroegtijdig besproken met de gezamenlijke vakbonden (inclusief Abvakabo/FNV) die vervolgens een zogenoemde verklaring ex artikel 6a WMCO hebben ondertekend dat zij zijn geraadpleegd over het voornemen van THS om alle werknemers met ingang van 31 december 2013 te ontslaan wegens beëindiging van de werkzaamheden van de vennootschap en dat zij zich ermee kunnen verenigen dat de ontslagaanvragen direct door UWV in behandeling worden genomen.

De ondernemingsraad van Stichting Sensire (SOR) en van THS (OR THS) alsmede de Centrale Cliëntenraad hebben positief geadviseerd over het voorgenomen besluit tot bedrijfsbeëindiging per 31 december 2013. De OR-adviezen zijn gegeven onder de voorwaarde dat met de vakbonden een Sociaal Plan zou worden overeengekomen. Alle betrokken vakbonden zijn tot overeenstemming gekomen over een concept Sociaal Plan onder voorbehoud van instemming van de betrokken leden van de vakbonden. Per e-mail van 21, 22 resp. 23 mei 2013 gaven alle vakbonden (inclusief Abvakabo/FNV) aan dat zij akkoord zijn met het concept Sociaal Plan. THS heeft direct daarna de ontslagaanvragen ingediend. De leden van Abvakabo/ hebben later bij de achterbanraadpleging laten weten niet in te stemmen met het Sociaal Plan, waardoor de Abvakabo/FNV niet langer partij is bij het Sociaal Plan. Voor de beoordeling van de ontslagaanvraag door UWV heeft dit geen gevolgen.

Verweren werknemers

De verweren van de werknemers en hun gemachtigden laten zich als volgt samenvatten: het ontslag is prematuur, de bezuinigingen gaan pas later in, het werk blijft gelijk in 2014, THS dient de aanbestedingen af te wachten, er is sprake van overgang van onderneming, de financiële en bedrijfseconomische noodzaak zijn niet onderbouwd en de maatschappelijke gevolgen van de ontslagen zijn onacceptabel. In de verweren is het vermoeden geuit dat het werk via een alfabureau zou terugkomen. UWV heeft vastgesteld dat de verweren echter geen concrete aanwijzing, onderbouwing of stukken bevatten over het gebruik van constructies door Sensire respectievelijk Alfasens.

Beoordeling op basis van de beschikbare en uitgevraagde informatie

UWV heeft vastgesteld dat de beoordeling van de collectieve ontslagaanvraag geheel kon plaatsvinden op basis van reeds bij de aanvraag overgelegde en later aangevulde, informatie. Deze informatie was van dien aard dat deze, in het licht van de verweren, geen nadere uitleg of aanvulling behoefde in een tweede ronde van hoor en wederhoor. De argumentatie hiervoor is terug te vinden in de beschikkingen, waarbij de bevindingen van en beoordeling door UWV per onderdeel als hierboven genoemd zijn gemotiveerd. De ontslagprocedure bij UWV is een schriftelijke procedure waarbij UWV haar oordeel baseert op de door de werkgever ingediende ontslagaanvraag met alle daarbij aangeleverde

documenten en de door de werknemers formeel gevoerde verweren. UWV gaat in een lopende procedure nooit in op berichtgevingen in de media en neemt deze voor kennisgeving aan. Het is aan partijen om desgewenst deze informatie in te brengen.

Overgang naar nieuwe zorgaanbieder

De vraag of personeel overgenomen dient te worden dan wel van rechtswege overgaat na een aanbesteding, is een rechtsvraag die is voorbehouden aan de burgerlijke rechter. In de tijd gezien kan pas na gunning van de aanbesteding deze vraag aan de orde komen. Uit jurisprudentie blijkt dat overgang op grond van de wet na een aanbesteding in het gunstigste geval pas *achteraf* kan worden vastgesteld, met name als een substantieel deel van de medewerkers is overgenomen. Juridisch gezien is het voor thuiszorgactiviteiten ten zeerste de vraag of overgang van onderneming aan de orde kan zijn. In de praktijk is de uitkomst van een aanbesteding vaak dat er meerdere «winnaars en verliezers» zijn, waarbij de situatie zich kan voordoen dat de «winnaar» andere producten dan de «verliezer» aanbiedt en mogelijk ook een ander deel van het concessiegebied gaat bedienen. Dit leidt ertoe dat er in vervolg op de aanbesteding op basis van de Wmo in de praktijk nauwelijks sprake is van een van rechtswege overgang van het personeel. Dit is ook de achtergrond van artikel 10a Wmo en in de cao VVT opgenomen bepalingen op grond waarvan overleg moet plaatsvinden tussen de aanbieders van huishoudelijke verzorging en gemeenten er ook op moeten toezien dat dit overleg plaatsvindt.

Gelet op het bovenstaande heeft UWV gesteld dat de werknemers van THS niet automatisch in dienst komen van de verkrijger van de aanbesteding. Daarbij komt dat tijdens de procedure van de collectieve ontslagaanvraag nog geen sprake was van een nieuwe aanbesteding. Er was nog geen datum voor een nieuwe aanbestedingprocedure bekend. Als THS zou moeten wachten tot het moment van zekerheid over de aanbestedingen, dan zou dat betekenen dat eerst eind 2013 ontslagaanvragen zouden kunnen worden ingediend. Opzeggingen zouden pas daarna pas begin 2014 kunnen worden geëffectueerd. Naar het oordeel van UWV liep THS daarmee een reëel risico dat zij de lonen van 800 werknemers na 1 januari 2014 zou moeten doorbetalen zonder dat daar inkomsten tegenover zouden staan.

Beoordeling constructies

De verweren spreken over «constructies». UWV veronderstelt dat hiermee bedoeld wordt dat een organisatie wordt opgericht waar de (ex-)werknemers van THS na de beëindiging van de activiteiten door THS, feitelijk hun zelfde werkzaamheden voortzetten, maar dan tegen slechtere arbeidsvoorwaarden.

THS heeft een uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel d.d. 27 mei 2013 overgelegd met daarbij onder meer een overzicht van de concernrelaties. Uit deze stukken blijkt dat geen directe of indirecte bestuurlijke zeggenschap bestaat tussen Stichting Sensire, THS en Alfasens. Door THS is geen verdere toelichting gegeven over de achtergrond, doel en oorspronkelijke opzet van Alfasens. In de verweren is daar slechts veronderstellenderwijs op ingegaan. Een onderbouwing daarvan ontbrak. THS heeft duidelijk gemaakt dat zij Alfasens niet langer als een bruikbaar businessmodel zag. Verdere alternatieven ontbraken en dit heeft THS doen besluiten tot bedrijfsbeëindiging. Op basis van de formele stukken, de positieve verklaring van de gezamenlijke vakbonden bij de collectieve melding en de positieve adviezen van de SOR, de OR en

de Centrale Cliëntenraad over de noodzaak tot bedrijfsbeëindiging, bestond bij UWV geen aanleiding voor twijfel aan de juistheid van de aanvraag door THS.