

NOWinar 2.0

donderdag 25 juni 2020

Gespreksleider:

mr. Ruben van Arkel

Sprekers:

prof.mr. Evert Verhulp

mr. drs. Astrid Helstone



Te behandelen

- I. **Van NOW 1.0 naar NOW 2.0**
- II. **NOW 2.0: Belangrijkste inhoudelijke wijzigingen**

Uitgelicht:

- 5 % ontslagboete, verplichtingen artikel 15 NOW 2.0
- Bonusverbod, verplichtingen artikel 17 NOW 2.0
- Inspanningsverplichting scholing (incl. medezeggenschap)
- Subsidievaststelling en rechtsbescherming



I. Van NOW 1.0 naar NOW 2.0



NOW 1.0 – facts & figures

- 2 april 2020 van kracht; UWV loket geopend op 6 april 2020, eerste voorschotten en subsidieverleningen, aanvraagperiode aanvankelijk tot en met 31 mei 2020
- Omzetperiode 3 maanden
- 138.586 subsidietoekenningen, 2,5 miljoen werknemers betrokken
- Tot en met 12 juni aan voorschot 6,2 miljoen uitgekeerd, 9,8 miljard aan subsidie
- 67% bedrijven met minder dan 10 werknemers
- 27% bedrijven met 10 tot 50 werknemers
- 6% bedrijven met ten minste 50 werknemers
- Meeste aanvragen: detailhandel, horeca, catering en overige commerciële dienstverlening



NOW 1.0

Belangrijkste kenmerken NOW 1.0:

- Loonkostensubsidie (omzet/loonsom); omzetperiode van 3 maanden
- Ratio: behoud van werkgelegenheid om faillissementen te voorkomen (NB: 120 bedrijven failliet die NOW 1.0 subsidie hebben ontvangen (6 mio, melding Wiebes); UWV beroept zich op Belastingdienst)
- 50% boetekorting bij ontslagaanvragen op “a-grond” (boven op 100% loonsom), werkgever moeten principiële keuze maken tussen (i) werkbehoud en (ii) reorganisatie-ontslag
- Snelle en generieke regeling in plaats van complexe en waterdichte regeling



NOW 1.0 – drie keer gewijzigd

Wijziging 1: 3 april 2020, verduidelijking berekening loonsomdaling

Wijziging 2: 4 mei 2020

Concern uitzondering (Motie Palland en oproep STAR d.d. 10 april 2020)

- “Werkmaatschappij” uitzondering indien op concern niveau niet wordt voldaan aan eis van ten minste 20% omzetverlies
- Verbod op bonus en dividendbetaling en terugkoop eigen aandelen
- Betrokkenheid werknemersvertegenwoordigers: verplichting overeenkomst aan te gaan over werkbehoud

→ Openbaarmakingsverplichting

→ Buitenlandse bankrekening



NOW 1.0 – drie keer gewijzigd (vervolg)

Wijziging 3: 29 mei 2020

- Loonsombepaling voor seizoensbedrijven
- Loonsom en omzet bij overgang van onderneming
- Dertiende maand (januari 2020); correctie
- Accountantsverklaring; vaststelling grens
- Verlenging aanvraag tijdvak NOW 1.0 tot 5 juni 2020 (bedrijven in staat stellen alsnog gebruik te maken van NOW 1.0 vanwege de wijzigingen)



NOW I (Eerste Tijdelijke Noodmaatregel)

- Ia: 3 april gewijzigd (Staatscourant 2020, 20561) aanpassing berekening subsidievermindering wegens vermindering loonsom
- Ib: 1 mei 2020 (Kamerbrief 2e wijziging NOW) aanpassing voor concerns, zodat werkmaatsch zelf aanvraag kunnen indienen, regels voor bonus/dividend en overleg vakbonden
- Ic: 20 mei 2020 (Kamerbrief 3e wijziging NOW), aanpassing seizoensbedrijven referentiemaand = maart, 13e maand uitfilteren, regeling voor OvO, en verlengen aanvraagtermijn, accountantsverklaring (+ € 100.000 voorschot en € 125.000 definitief)

NOW I (Eerste Tijdelijke Noodmaatregel)

- Wordt ook gewijzigd door NOW II (zie art. 24 NOW II)
- Opslagpercentage = 40% (factor 1,4) want werkgevers hebben “naast loonkosten ook met andere kosten te maken”
- Bovengrens twee keer max dagloon per 1 januari 2020 (€ 9.538)
- En bijzondere regeling: Tegemoetkomingsregeling gesubsidieerde toevoegingenpraktijk van advocaten, mediators en bijzondere curatoren COVID-19-crisis, [Stcrt. 2020, 32505](#)
- Indien de toevoegingen met 80% zijn afgenomen



NOW II: toestemming

- Artikel 3 doel van de subsidie: “zodat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst kunnen houden”.
- Verzoek toestemming bedrijfsec redenen
- Artikel 8 leden 9 en 10: het bedrag aan loon ($\times 1,4 \times 0,9$) van de betrokken werknemers (verzoek om toestemming wegens bedrijfsec redenen) over drie maanden wordt in mindering gebracht.
- Dus geen relatie met feitelijke loonvermindering, als die er is, heeft dat uiteraard ook effect op loonsom en dus op berekening



NOW I en II: niet opgelost

Wijziging loonheffingsnummer:

- Het wijzigen van een loonheffingsnummer kan flinke gevolgen hebben voor een betrokken onderneming. Dit is een gevolg van het feit dat de NOW een robuust karakter heeft en is gericht op zoveel mogelijk snelheid en eenvoud in de uitvoering om zoveel mogelijk werkgevers, zo snel mogelijk te ondersteunen. Inherent aan deze uitgangspunten is dat dit soms betekent dat niet in alle gevallen precies aangesloten kan worden bij de daadwerkelijke situatie van een onderneming. Tegelijkertijd hecht ik eraan nogmaals te onderstrepen wat ik uw Kamer eerder bij brief van 20 mei meldde: wanneer aanvragen bij UWV uitvallen in de reguliere processen worden deze in de uitvoering zodanig beoordeeld en behandeld dat in zoveel mogelijk gevallen recht wordt gedaan aan het doel van de NOW. Dat geldt ook voor aanvragen waarin een recent ontvangen nieuw loonheffingsnummer voorkomt dat recht ontstaat op NOW.
- Kamerstuk 35 420, nr. 39.



NOW I en II: niet opgelost

- Bedrijf begonnen/overgenomen in maart 2020, dan geen NOW want geen relevant omzetverlies te construeren, zie art. 6 lid 3/5 NOW II: Kamerstuk 35 420, nr. 39.
- Regeling tegemoetkoming land- en tuinbouwondernemers COVID-19 is subsidie en telt dus mee voor de omzet van NOW II (zie art. 6 lid 8 NOW II)

II NOW 2.0: Belangrijkste inhoudelijke wijzigingen



NOW 2.0 – Belangrijkste kenmerken

- 20 mei 2020: beslissing regering over NOW 2.0 (gisteren aankondiging minister SZW dat voor eind augustus wordt beslist over NOW 3.0)
- **Aanvragen vanaf 6 juli tot en met 31 augustus 2020**
- **Omzetperiode 4 in plaats van 3 maanden (indien gebruik is gemaakt van NOW 1.0 moet deze periode aansluiten)**
- **Subsidievaststelling (artikel 18); binnen 24 weken na 15 November 2020 (of 24 weken na ommekomst van de omzetperiode van 4 maanden), 38 weken voor bedrijven die accountantsverklaring moeten overleggen (artikel 18 lid 1 juncto 16 lid 1)**



NOW 2.0 – Belangrijkste kenmerken (vervolg)

Belangrijkste kenmerken:

- Met het oog op corona-recessie“nieuwe realiteit”, voorkomen dat bedrijven niet kunnen herstructureren en NOW een te hoge drempel wordt
- Boetekorting van 50% vervallen!
- Compromis: 5% subsidie-korting (artikel 9) tenzij...(artikel 9 lid 2)



NOW 2.0

Belangrijkste nieuwe verplichtingen

- inspanningsverplichting scholing en ontwikkeladvies (artikel 15 sub f)
- verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen bij voorschot EUR 100.000 en subsidievaststelling EUR 125.000 (artikel 17) vgl. ook grens verplichting overleggen accountantsverklaring (artikel 16), met verstrekkende sanctie bij overtreding: subsidie wordt op 0 vastgesteld! (artikel 18 lid 6 sub d)

NB: let op personele reikwijdte van begrippen “Raad van bestuur, bestuur en directie”, breder volgens Toelichting (p. 17), in ieder geval statutair bestuurders



NOW II: 5% korting

Artikel 9: Het subsidiebedrag wordt **na** toepassing van artikel 8 verlaagd met **5%**, indien de werkgever:

- a) 30 mei t/m 30 september melding WMCO; en
- b) 1 juni t/m 30 september verzoek UWV om collectief ontslag (20 of meer werknemers)



Korting 5% tenzij:

Na melding lid 1 sub a met **alle** belanghebbende verenigingen:

- a) overeenstemming heeft bereikt over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen; of
- b) indien geen overeenstemming is bereikt als bedoeld in onderdeel a, **gezamenlijk** de Stichting van de Arbeid verzocht heeft te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever het verzoek niet heeft ingetrokken.



Doel

- “Op deze wijze (wordt) gedegen overleg tussen werkgever en de vakbonden zo veel mogelijk wordt geborgd”.
- Of andere vertegenwoordiging, or, pvt,
- “daarbij geldt dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de NOW-subsidie (...) in zijn geval geen voor de hand liggende andere oplossing is.



Artikel 8/15 verplichtingen

- Sub a : loonsom zoveel mogelijk gelijk (art. 8 lid 5)
- Sub b : 1 juni 2020 – 1 oktober 2020 geen UWV ontslag a-grond (art. 8 lid 9)
- Sub c : bij melding WMCO, (1) gericht overleg voeren en (2) vier weken wachttijd voor toestemming UWV
- Sub d : subsidie alleen inzetten voor loonkosten
- Sub e : informeren mz bij verlening
- Sub f : inspanningsplicht omscholing
- Subs h – k: administratieve plichten (tot vijf jaar)

Mz en scholing

- e) OR/Pvt/werknemers moeten geïnformeerd over subsidieverlening, zodat controle en benutten regeling door werknemers door mz mogelijk is
- NOW is niet bedoeld voor als scholingsinstrument op zich, geen controle of sanctie i.v.m. subsidie en daarom heeft de mz een rol
- Goed werkgeverschap (ontwikkeladvies/scholing, zie ook art. 7:611a BW)



Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 NOW

Motie Jetten c.s. (25 295 nr. 283):

Voorgesteld 22 april 2020

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat met het noodpakket aan maatregelen wordt ingezet op het behoud van zo veel mogelijk banen;

verzoekt de regering, om bij de eventuele verlenging van de NOW, indien mogelijk, als voorwaarde op te nemen dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen, en daarbij te kijken naar een drempel, bijvoorbeeld voor het mkb zoals in Denemarken;

verzoekt de regering tevens, bij de eventuele verlenging van de steunmaatregelen breder te kijken naar een betere balans waarbij bedrijven die in slechte tijden worden geholpen in goede tijden juist een grotere bijdrage gaan leveren, bijvoorbeeld door te kijken naar belastingconstructies,



Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 NOW

- Artikel 17 lid 1 NOW-2:
“De werkgever of rechtspersoon keert over 2020, tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap, waaronder mede begrepen winstdelingen, en kopen geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.”
- **Conclusie: uitgangspunt is verbod** voor de **“werkgever of rechtspersoon”** (=aanvrager) voor:
 1. Bonusbetalingen
 2. Dividenduitkeringen
 3. Het inkopen van eigen aandelen

Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 NOW

- Verbod geldt ook voor bedrijven die al NOW 1.0 subsidie hadden gekregen en nu beroep doen op NOW 2.0, maar.....
-deze restricties gelden alleen voor werkgevers die recht hebben op een subsidie van > € 125.000 of een voorschot van > € 100.000 (artikel 17 lid 2, vgl. ook zelfde drempel als eis van accountantsverklaring in artikel 16)



Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 NOW

- Onderscheid reikwijdte ondernemingen (artikel 17 lid 1 en lid 3)
- Reikwijdte personen: “raad van bestuur, bestuur en directie”, begrippen moeten “breed worden opgevat”
- Referentieperiode: 2020 (2019 bonus/dividend betalingen vallen hier buiten) maar: voor bedrijven met gebroken boekjaar bestaat deze verplichting voor het boekjaar waarin de maanden juni, juli, augustus en september vallen. Indien er 2 boekjaren in die periode vallen, geldt de verplichting voor beide boekjaren (zie ook de Toelichting, p. 17).
- “bonussen” en verbod dividend en inkoop eigen aandelen

Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 lid 3 NOW

De concernuitzondering (artikel 6a NOW-1):

- Een individuele werkmaatschappij die > 20% omzetverlies heeft maar onderdeel uitmaakt van een groep met < 20% omzetverlies, kan NOW aanvragen op basis van het eigen % omzetverlies
- NOW-1 verbindt hier aanvullende voorwaarden aan (Toelichting p. 6):

“De regering is van mening dat een concern dat dividend of bonussen uitkeert of eigen aandelen inkoopt omdat het als concern nog gematigde of positieve bedrijfsresultaten behaalt, de verliezen van de werkmaatschappijen ook zelf dient op te vangen en de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling van dat personeel dient te nemen [...]. Voorkomen moet worden dat die ruimte door het concern wordt benut om uiteindelijk bonussen aan directie en bestuur van het concern en de werkmaatschappij die aanvraagt uit te keren en winstuitkeringen te betalen of eigen aandelen in te kopen.”

Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 lid 3 NOW

Overgenomen in NOW-2:

- Artikel 17 lid 3:

“Indien artikel 7 wordt toegepast, keert de werkgever of rechtspersoon, de groep, en de moedermaatschappij, bedoeld in artikel 24a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, over 2020, tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021, geen dividenden uit aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop artikel 7 wordt toegepast, waaronder mede begrepen winstuitdelingen, en kopen de rechtspersonen binnen de groep geen eigen aandelen in. Met dividend worden andere winstuitkeringen aan derden gelijkgesteld.”

- Dezelfde reikwijdte dus als onder de NOW-1 (Toelichting p. 21):

“Indien er bedrijven gebruik willen maken van de bijzondere regeling voor werkmaatschappijen geldt een uitgebreidere verplichting. In dat geval geldt deze verplichting ook voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. [...] Deze reikwijdte geldt ook al voor aanvragen op werkmaatschappijenniveau in de NOW-1 [...]. De reden achter deze brede reikwijdte is dat het concern/moeder hier een beroep doet op bijzondere solidariteit van de overheid, terwijl het concern geen 20% omzetsdaling heeft en dus anders niet in aanmerking komt voor de NOW-subsidie. Daarom geldt hier de verplichting om geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen breder.”



Verbod bonus/dividend/inkoop eigen aandelen– artikel 17 NOW

- i. **Bonusverbod:** (i) het groepshoofd of de moedervenootschap én (ii) de werkgever/rechtspersoon die de subsidie aanvraagt

Toelichting (p. 36): *“Het verbod op het uitkeren van bonussen ziet binnen de groep slechts op de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het groepshoofd of de moedermaatschappij en de rechtspersoon die aanvraagt.”*

- ii. **Verbod op dividenduitkeringen en het inkopen van eigen aandelen:** Toelichting (p. 36): *“Indien op grond van artikel 7 gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om de omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij te bepalen, geldt deze verplichting, ongeacht de hoogte van het subsidiebedrag, ook voor het gehele concern/de groep of de moedermaatschappij. Ook voor deze maatschappijen geldt dan dat er geen dividend of andere winstuitkering aan aandeelhouders mag worden uitgekeerd, en dat er geen eigen aandelen mogen worden ingekocht binnen de groep.”* Zie ook de Toelichting, p. 17: ratio van “breder reikwijdte” is bijzondere solidariteitsberoep op NOW steun van de Nederlandse overheid.

Bonusverbod: wie vallen er onder?

- Reikwijdte van personen en het bonusverbod
 - Artikel 17 lid 1 en lid 3 NOW-2: ‘Raad van Bestuur, bestuur en directie’.
Toelichting: “Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat”.
 - In ieder geval dus statutair bestuurders.

Bonusverbod: wie vallen er onder?

- Maar nu de ruimere interpretatie (Toelichting, p. 20):
“De verplichting om geen bonussen te verstrekken zal beperkt worden tot de bonussen en winstdelingen die worden uitgekeerd aan het bestuur en de directie. Het begrip bestuur, directie (of management) dient breed te worden opgevat. De registratie in de Kamer van Koophandel is hierbij niet doorslaggevend, ook niet of de betrokken personen beslissend of tekeningsbevoegd zijn. Bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen behoren tot het bestuur, directie of management en vallen daarmee onder deze bepaling. De interne naam die hieraan wordt gegeven is niet relevant. Onder deze bepaling valt ook degene die tijdelijk zitting heeft in het bestuur, de directie, of het management.”
- Dus ook Executive Committee, management? Kerncriterium: wie bepaalt het beleid? Vgl. ook begrip “dagelijks beleidsbepalers” in Wft en ratio van bonusverbod bij staatssteun.

Bonussen – wat valt er onder?

- “Over 2020, waarover in de regel in de jaarvergadering van 2021 wordt beslist”(Toelichting, p.16), 2019 bonussen vallen hier buiten.
- Bonus=ruim begrip. Winstdeling en andere bonussen. Alle prestatie-gerelateerde beloning?
- LTIP (lange termijn bonusplannen) zal onder verbod vallen; geen uitkering van geveste bonusbetalingen over 2020 mogelijk. Retentiebonus?
- Bonusaanspraken voor 2020 dus wijzigen.
- Gevolgen bij overtreding voor NOW subsidie: op 0 gesteld indien in strijd met bonusverbod wordt gehandeld (artikel 18 lid 6 sub d NOW).
- Civielrechtelijke gevolgen: afspraken met “raad van bestuur, directie en management” dus aanpassen? Pacta sunt servanda. Sluit gang naar civiele rechter niet uit en dat wijziging niet afdwingbaar is.

Overtredingen bonusverbod NOW 2.0

Onderscheid subsidie-gevolgen van overtreding van artikel 17:

- Subsidie-vaststelling door UWV =0 (artikel 18 lid 6 sub d)
- Subsidie-voorschot – terugvordering (claw-back) door UWV (artikel 19)
- Wijziging subsidievaststelling (artikel 20) door UWV: “...indien de werkgever door zijn handelen of nalaten tijdens of na de periode waarover hij subsidie heeft ontvangen geacht wordt niet te hebben voldaan aan het doel van deze regeling, bedoeld in artikel 3. “
- Artikel 3: “Het doel van deze regeling.... “voor zover geen winst of bonussen orden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht, zodat werkgevers zoveel mogelijk werknemers in dienst kunnen houden voor de uren dat zij werkten voordat sprake was van deze terugval.”

Subsidievaststelling; rechtsbescherming

- **Twee kernbesluiten (i) verlening en (ii) vaststelling (besluit ex artikel 1:3 lid 2 AwB):**
 1. **verlening** van de subsidie (art. 11 NOW 2 en artikel 4:29 Awb); voorschot (art. 13 NOW 2 en 4:95 Awb). Aanvraagperiode van 6 juli t/m 31 augustus 2020 (art. 10 lid 1 NOW); en
 2. een besluit tot **vaststelling** van de subsidie (art. 18 NOW 2 en 4:42 en verder Awb). Aanvraag kan **24 weken vanaf 15 november 2020** of na ommekomst van de omzetperiode als die later is; 38 weken als accountantsverklaring verplicht is (art. 18 lid 1 NOW 2). Subsidievaststelling binnen 52 weken na aanvraag (artikel 18 lid 7).
- **Toetsing van besluiten lagere subsidie-vaststelling:**

In beginsel onderscheid tussen gebonden bevoegdheid (bijv. als UWV subsidie op 0 euro moet vaststellen, artikel 18 lid 6 sub a-d), en discretionaire bevoegdheid (bijv. bij toetsing van niet naleven verplichtingen in het licht van het doel van de NOW, artikel 20, wijzigingsgrond); Algemene beginselen van behoorlijk bestuur ("abbb's") van belang (motiveringsbeginsel (art. 3:46 Awb), evenredigheidsbeginsel (art. 3:4 lid 2 Awb)).

Subsidievaststelling; rechtsbescherming

Aandachtspunten artikel 18 Subsidievaststelling

- **Let op verschillende soorten verplichtingen met verschillende soorten sancties:**
 - Artikel 15 NOW (o.a. inlichten OR over subsidieverlening (15 sub e), inspanningsverplichting tot scholing (15 sub f)). Gevolg bij niet naleving: waarschijnlijk lagere vaststelling, maar hoeveel lager? Ter discretie van UWV? Of nog invulling in UWV-beleidsregels?
 - Artikel 16 NOW (accountantsverklaring): gevolg bij niet-naleven: vaststelling op 0 euro (artikel 18 lid 6 sub b NOW 2);
 - Artikel 17 NOW (verbod dividend, bonus, inkopen aandelen): gevolg bij niet-naleven: vaststelling op 0 euro (artikel 18 lid 6 sub d NOW);

Subsidievaststelling; rechtsbescherming (vervolg)

- Andere bevoegdheden UWV: terugvordering voorschot bij lagere vaststelling dan verlening (art. 19 NOW bij overtreding artikel 15, 16 en 17) en ook mogelijkheid tot wijziging subsidievaststelling (artikel 20 NOW) (in strijd handelen met doel NOW, misbruik en oneigenlijk gebruik subsidie)

Subsidievaststelling; rechtsbescherming (voor wie?)

Subsidievaststelling; belanghebbenden

wie kunnen opkomen tegen een besluit?

- Vraag naar eigen belang (1:2 lid 1 AwB, begrip belanghebbende vaststellen volgens de “OPERA”-criteria); degene wiens belang rechtstreeks bij besluit is betrokken
- De werkgever is (vanzelfsprekend) belanghebbende (of aanvrager) en dus ontvankelijk in bezwaar en beroep;
- Maar mogelijk ook andere belanghebbenden bij subsidiebesluit: werknemers? OR en vakbonden?
- ECLI:NL:CRVB:2019:669: afgeleid belang kan niet worden tegengeworpen als betrokkenheid van rechts- of belangenpositie van partij bij het besluit een zelfstandige aanspraak op rechtsbescherming rechtvaardigt.

Subsidievaststelling; rechtsbescherming (welke rechter is bevoegd?)

Bezwaar (UWV), beroep (Rechtbank, afdeling bestuursrecht), hoger beroep CRvB bevoegd volgens regering en jurisprudentie

- NOW is gebaseerd op dubbele wettelijke grondslag: art. 3 en 8 Kaderwet SZW-subsidies (Afdeling RvS normaal gesproken bevoegd bij subsidies); en artikel 32d Wet SUWI (CRvB normaal gesproken bevoegd bij uitkeringen);
- Afdeling RvS in 2018 (ECLI:NL:RVS:2018:776): CRvB bevoegd om te oordelen over Regeling subsidie scholing en plaatsing oudere werklozen, gebaseerd op dezelfde wettelijke grondslag. Hybride karakter subsidie (geen “zuivere” subsidie, bepleitbaar dat het gaat om “uitkering”, CRvB toch bevoegd).
- Regering meent ook in aansluiting bij deze uitspraak dat CRvB de ‘meest aangewezen hoger-beroeps-rechter’ is (zie de Toelichting, p.27 bij NOW 1)