

ST Nieuwsbrief 2016 deel 5

1. Einde VAR! Hoe nu verder?

Heeft u personen (bijvoorbeeld zzp'ers) werken binnen uw onderneming die niet formeel bij u in dienstbetrekking zijn? Wees u dan bewust van het risico op de aanwezigheid van een dienstbetrekking en de gevolgen daarvan voor verplicht in te houden loonheffingen en af te dragen premies werknemersverzekeringen. Tot 1 mei 2016 was dit risico nog gedekt door een VAR-wuo of een VAR-dga. Maar welke zekerheid heeft u nog, nu de VAR per die datum is komen te vervallen? Tijd om in actie te komen!

Vanaf 1 mei 2016 kunt u als opdrachtgever alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen en werknemersverzekeringen indien u gebruik maakt van de door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomsten. Dit kan een algemene of meer branchespecifieke of individuele modelovereenkomst zijn die u op de website van de Belastingdienst aantreft, maar u kunt ook een eigen individuele overeenkomst laten beoordelen door de Belastingdienst.

Let op!

U bent niet verplicht om een modelovereenkomst af te sluiten. Indien u geen gebruik maakt van een modelovereenkomst heeft u echter ook geen zekerheid over de loonheffingen.

Maakt u gebruik van een modelovereenkomst of een goedgekeurde individuele overeenkomst dan heeft u alleen vrijwaring als ook daadwerkelijk volgens een dergelijke overeenkomst wordt gewerkt. Zorg daarom dat deze in overeenstemming is met uw individuele omstandigheden en werkwijzen.

Pas op met aanpassingen

In de modelovereenkomsten op de website van de Belastingdienst zijn de artikelen die van belang zijn bij het oordeel of sprake is van een dienstbetrekking geel gemarkeerd. Als u deze artikelen aanpast, heeft u geen zekerheid meer over de loonheffingen. De overige artikelen kunt u aanvullen of aanpassen naar uw eigen situatie zonder dat de zekerheid vervalt. Zorg er hierbij wel voor dat door aanvulling/aanpassing geen strijd ontstaat met de geel gearceerde artikelen. Anders vervalt de zekerheid alsnog.

In de individuele modelovereenkomsten die u aantreft op de website van de Belastingdienst zijn geen gele markeringen aangebracht. U kunt deze overeenkomsten alleen gebruiken als u werkt onder dezelfde omstandigheden en in hetzelfde beroep.

Tip:

Twijfelt u over het gebruik van de individuele modelovereenkomst, maak dan uw eigen overeenkomst en leg deze ter beoordeling voor aan de Belastingdienst.

Overgangsfase

Van 1 mei 2016 tot 1 mei 2017 geldt nog een overgangsfase. Gedurende deze periode krijgen opdrachtgevers en opdrachtnemers de tijd om hun werkwijze aan te passen. De Belastingdienst zal een terughoudend handhavingsbeleid hanteren hetgeen betekent dat de nadruk ligt op voorlichting en hulp bij implementatie. Dit is anders indien de Belastingdienst constateert dat feitelijk sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en opdrachtgever en opdrachtnemer geen enkele inspanning doen om de overeenkomst of werkwijze zo aan te passen dat geen sprake meer is van een (fictieve) dienstbetrekking. De Belastingdienst zal dan wel handhavend optreden.

Inspanningsverplichting

Om te voorkomen dat de Belastingdienst met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2016 kan naheffen hoeft u niet klaar te zijn op 1 mei 2016. U moet echter wel vanaf 1 mei 2016 kunnen laten zien dat u zich inspant om te komen tot een juiste overeenkomst en werkwijze. Laat dus zien dat u bezig bent met de modelovereenkomsten. U kunt dit bijvoorbeeld doen door bij uw brancheorganisatie te informeren of vanuit de branche nog een specifiek toegesneden modelovereenkomst beschikbaar

komt, maar uiteraard zijn er ook andere mogelijkheden. Maak totdat u klaar bent vanaf 1 mei 2016 gebruik van een algemene modelovereenkomst van de website van de Belastingdienst.

Uw zaakjes op orde

Vanaf 1 mei 2017 moet u uw zaken definitief op orde hebben. De Belastingdienst zal vanaf die datum handhavend optreden als dat niet zo is. Hierbij kan sprake zijn van terugwerkende kracht als de (fictieve) dienstbetrekking feitelijk al voor 1 mei 2017 bestond. Beschikt u over een VAR met vrijwarende werking tot 1 mei 2016 dan geldt die terugwerkende kracht maximaal tot 1 mei 2016.

Eigen overeenkomst

Werkt u toch liever met een eigen niet door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst, dan moet u zelf bepalen of er een dienstbetrekking in het spel is (zo ja, dan moet u loonheffingen inhouden en afdragen). Voor de aanwezigheid van een dienstbetrekking moet in ieder geval aan de volgende drie voorwaarden zijn voldaan:

- De opdrachtnemer is verplicht persoonlijk arbeid te verrichten.
- De opdrachtgever is verplicht hiervoor een beloning te betalen.
- Er is sprake van een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer die vergelijkbaar is met werkgeversgezag.

Actie geboden

Tot slot nog het volgende: het vervallen van de VAR is reden voor u als opdrachtgever om in actie te komen. U bent niet verplicht om een modelovereenkomst af te sluiten, maar zonder deze modelovereenkomst heeft u niet de zekerheid die u onder de VAR wel had. Bovendien zal in bepaalde situaties mogelijk sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking die u alleen met een (model)overeenkomst kunt uitsluiten. Kiest u voor het werken met een modelovereenkomst, zorg dan dat deze aansluit op uw feitelijke werksituatie, want alleen dan heeft u de zekerheid dat u geen loonheffingen hoeft in te houden en af te dragen. Leg desnoods uw eigen overeenkomst ter beoordeling voor aan de Belastingdienst.

2. Groeiversnelling voor het mkb: hoe presteert uw branche?

Mkb-bedrijven hebben afgelopen jaar hun omzetgroei weten te versnellen. Gemiddeld kwam de omzet in 2015 5,1% hoger uit ten opzichte van een jaar eerder. Dat is een versnelling in vergelijking met de groei van 3,9% die de ondernemers in 2014 realiseerden. De winst steeg in 2015 gemiddeld met 30%, vooral dankzij strakke beheersing van de kosten.

Dit blijkt uit onderzoek van SRA waarover Het Financieele Dagblad (FD) dinsdag 17 mei berichtte. SRA is een vereniging van 370 accountants- en advieskantoren. Ook wij zijn aangesloten bij SRA. De onderzoeksbevindingen, die gebaseerd zijn op een analyse van de jaarrekeningen van bijna 5300 mkb-bedrijven, geven voor het eerst inzicht in de financiële prestaties van het mkb over 2015.

Hoewel het Nederlandse bedrijfsleven in de lift zit, zijn de verschillen tussen de branches aanzienlijk. Bouw en horeca deden het relatief goed, terwijl de resultaten van de zorgsector en de logistieke sector achterbleven. De horeca zag de omzet en winst met respectievelijk ruim 10% en 40% stijgen. Ook de omzet in de automotive nam toe, namelijk met 5,5%, terwijl deze in 2014 nog daalde.

Regionale verschillen

Ook op regionaal niveau waren er opmerkelijke verschillen. Bedrijven in de vier grote steden groeiden in 2014 bovengemiddeld. In 2015 bleef dat zo – hun omzet groeide met 8% – maar inmiddels groeit, met vertraging, ook de omzet van bedrijven in de regio's rond die steden, namelijk in de provincies Noord- en Zuid-Holland en Utrecht.

Mkb-bedrijven in de zuidelijke provincies – Zeeland, Brabant en Limburg – boekten de grootste vooruitgang. De omzet in die provincies steeg in 2015 met bijna 5%. Het jaar ervoor daalde die nog, zo schrijft het FD. In de noordelijke en oostelijke provincies nam de omzetgroei gemiddeld wat af in vergelijking met 2014.

Hoe presteert uw branche?

Het onderzoek van SRA maakt voor u inzichtelijk hoe uw bedrijf het doet ten opzichte van uw branchegenoten. Kijk hoe de bedrijven uit uw branche over 2015 hebben gepresteerd.

Industrie

De Nederlandse industrie wist zich in 2015 op te trekken aan het wereldwijde economisch herstel. De omzet steeg met 8% ten opzichte van 2014. Ook de winstgevendheid verbeterde met 34%, maar het tempo nam af in vergelijking met een jaar eerder. De brutomarge nam met 7,9% toe. Het eigen vermogen kwam bijna 27% hoger uit in vergelijking met 2014.

Logistiek

Het beeld in de logistieke sector is gemiddeld genomen veel positiever dan enkele jaren geleden. De omzet en de volumes stijgen en voor veel bedrijven verbeterde de financiële situatie in 2015. Binnen de sector wisten relatief veel bedrijven de omzet gemiddeld te stabiliseren of te laten stijgen: 64%. De omzet nam met 0,5% toe. Daarmee bleef de sector wel ver achter bij het mkb als geheel. De brutomarge van logistieke bedrijven liet gemiddeld een stijging van 0,2% zien, waar deze in 2014 nog fors afnam. De winst steeg in 2015 met ruim 30% ten opzichte van het jaar ervoor.

Automotive

Voor de autosector was het jaar 2015 uitzonderlijk goed. De sector zag de winst bijna verdubbelen ten opzichte van 2014. De cijfers laten een winst zien van 3,6%. Deze cijfers waren vooral te danken aan de verkopen van nieuwe auto's in het laatste kwartaal van 2015, in aanloop naar de aanscherping van de bijtelling dit jaar. De omzet steeg met 5,5%, terwijl de automotive het jaar ervoor nog kampte met een omzetzak van 1,1%. De autosector bleef snijden in de schulden, met een focus op langlopende schulden.

Detailhandel

De detailhandel klom in 2015 voorzichtig uit een diep dal. De omzet groeide met 3% ten opzichte van 2014, terwijl de brutomarge met ruim 3% verbeterde. De winst nam met een dikke 37% toe in vergelijking met een jaar eerder. De personeelskosten liepen met 1,2% op. Hoewel omzet en winst over het geheel genomen weer stijgen, is er in vrijwel alle subsectoren van de detailhandel sprake van forse (prijs)concurrentie.

Bouw

De bouw kende wat betreft groei een heel goed jaar. Het productievolume nam met 7% toe, ofwel een stijging met bijna € 4 miljard. Hiermee was de bouw in 2015 de belangrijkste groeisector van Nederland. De omzet nam met 9,1% toe in vergelijking met het jaar ervoor, terwijl de winststijging ruim 56% bedroeg. Verder kwam het eigen vermogen 11% hoger uit dan een jaar eerder. Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw zijn de vooruitzichten voor de komende jaren gunstig, hoewel de groei op de middellange termijn afvlakt.

Horeca

De horeca heeft de sterkste omzetgroei in jaren laten zien. De branche profiteerde van de aantrekkende economie, een grotere stroom toeristen en de verbeterde koopkracht. Net als de omzet (+10%) liet ook de brutomarge (+11%) een stijging in dubbele cijfers zien. Dit was in beide gevallen de sterkste toename van alle sectoren en veel groter dan het gemiddelde in het mkb. De winststijging kwam in 2015 uit op ruim 38% ten opzichte van een jaar eerder. Het eigen vermogen nam met gemiddeld bijna 30% toe.

Zorg

De zorg zal in omvang blijven groeien, vooral door de toenemende vraag als gevolg van de vergrijzing, bevolkingsgroei en technologische vooruitgang. De zorgsector laat al jaren een omzetstijging zien. In 2015 trok de omzet met gemiddeld bijna 3% aan ten opzichte van 2014. De totale bedrijfskosten namen na een lichte daling in 2014 weer toe (+2,9%), onder meer door hogere personeelskosten (deze vormen een groot deel van de totale bedrijfskosten). De winstgroei bleef in de zorg sterk achter bij het gemiddelde: 2,9% versus +30% voor het mkb als geheel.

Juridische dienstverlening

De aantrekkende economie heeft gezorgd voor een grotere vraag naar zakelijke diensten. Daar staat tegenover dat de tarieven nog altijd onder druk staan. De sector zag de omzet in 2015 met gemiddeld 5% toenemen. De winstontwikkeling (+27%) was in 2015 hoger dan het voorgaande jaar, maar bleef iets achter bij het Nederlandse bedrijfsleven als geheel (+30%). De totale bedrijfskosten kwamen hoger uit, vooral door een stijging van de personeelskosten. Tot slot nam het eigen vermogen met 10% toe.

3. Wijziging ketenbepaling biedt oplossing voor seizoensarbeid

Werkgevers en werknemers krijgen de mogelijkheid om voor seizoensgebonden werk bij cao een uitzondering te maken op de Wet werk en zekerheid. Er komt een aanpassing van de ketenbepaling, waarmee de tussenpoos in deze bepaling bij cao kan worden verkort van zes naar ten hoogste drie maanden.

De ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid regelt dat werknemers na een opeenvolging van drie contracten (met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden) in twee jaar een vast contract moeten krijgen. Dit pakt vervelend uit bij seizoensarbeid. De ketenbepaling wordt daarom zo aangepast dat deze tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao kan worden teruggebracht naar ten hoogste drie maanden. Het moet dan wel gaan om functies waarin de werkzaamheden door klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en maximaal negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

Tip:

Voordeel van deze maatregel is dat bij seizoensarbeid na een tussenpoos van drie maanden (in plaats van zes maanden) een nieuw tijdelijk contract kan worden aangegaan met de werknemer zonder dat sprake is van opeenvolgende contracten. Dit moet dan wel bij cao zijn geregeld.

Afspraken bij cao

Cao-partijen kunnen zelf besluiten over het al dan niet verkorten van de tussenpoos naar ten hoogste drie maanden, voor welke seizoensgebonden functies dit gaat gelden en tegen welke voorwaarden. Er geldt nog wel een beperking. De verkorte tussenpoos van de ketenbepaling mag niet gelden voor functies die aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. In dat geval ligt het namelijk voor de hand om niet telkens kortdurende tijdelijke contracten aan te gaan, maar juist een langer durend (al dan niet tijdelijk) dienstverband.

Betreft het functies waarin de werkzaamheden normaliter langer dan negen maanden worden verricht, dan kan men gebruik maken van de bestaande mogelijkheid om de ketenbepaling bij cao te verruimen tot maximaal zes contracten in een periode van maximaal vier jaar.

Het is de bedoeling dat de verkorte tussenpoos van de ketenbepaling bij cao voor seizoensarbeid ingaat per 1 juli 2016.

Let op!

Deze maatregel is onderdeel van een omvangrijk pakket aan arbeidsmaatregelen dat eerder door het kabinet bekend is gemaakt.

4. Aanpassingen transitievergoeding op komst

Het kabinet wil de transitievergoeding op twee punten aanpassen. Hierdoor zijn werkgevers straks bij ontslag om bedrijfseconomische redenen niet altijd de vergoeding verschuldigd en is er een compensatie bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest en zijn arbeidscontract op uw initiatief is beëindigd. De transitievergoeding bent u ook verschuldigd wanneer u een zieke werknemer na twee jaar loondoorbetaling ontslaat.

In de praktijk werkt de transitievergoeding niet altijd even redelijk uit. Zo zijn er zorgen onder werkgevers in het mkb over de verschuldigde transitievergoeding wanneer men - door bedrijfseconomische omstandigheden - genoodzaakt is personeel te ontslaan. Ook houden sommige werkgevers de arbeidsovereenkomst van hun langdurig arbeidsongeschikte werknemer bewust in stand, om de transitievergoeding maar niet te hoeven betalen. Het kabinet heeft geluisterd naar de praktijk en stelt daarom twee aanpassingen voor.

Opheffen gelijkwaardigheidseis in cao-regeling

Ten eerste komt de gelijkwaardigheidseis te vervallen voor cao-voorzieningen ingeval van ontslag om bedrijfseconomische redenen. Nu is het nog zo dat een werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als in een cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. In de toekomst hoeft de bij cao geregelde voorziening niet langer gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding. Cao-partijen kunnen dus zelf de inhoud en omvang van de cao-voorziening gaan bepalen. Die voorziening kan dan bijvoorbeeld alleen bestaan uit 'van werk-naar-werk' arrangementen. Door deze maatregel krijgen cao-partijen de mogelijkheid om de kosten bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor individuele werkgevers, te verlagen.

Compensatie

Ten tweede wil het kabinet werkgevers gaan compenseren voor de kosten van een bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Die compensatie zal gaan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat dan wel een verhoging van de (uniforme) Awf-premie tegenover.

Let op!

Bovenstaande aanpassingen in de transitievergoeding moeten nog worden opgenomen in een wetsvoorstel. Daar gaat wat tijd overheen. Het is de bedoeling dat de maatregelen ingaan per 1 januari 2018. Deze maatregelen zijn onderdeel van een omvangrijk pakket aan arbeidsmaatregelen dat op donderdag 21 april 2016 door het kabinet bekend is gemaakt.

NIEUWSBERICHTEN

1. Eigenrisicodragers of UWV

Beslis voor de zomer of u per 1 januari 2017 eigenrisicodragers voor de WGA-vast, WGA-flex en ZW wilt worden. Wijzigingen moeten namelijk uiterlijk op 1 oktober 2016 aan de Belastingdienst zijn doorgegeven. Vanaf 1 januari 2017 worden de WGA-vast en WGA-flex namelijk aan elkaar gekoppeld. U wordt dus voor beiden eigenrisicodragers óf u laat de verzekering via UWV lopen. Omdat het geen eenvoudige materie is, is het verstandig tijdig uit te zoeken wat voor u de beste optie is. Op dit moment is het nog niet mogelijk om eigenrisicodragers voor de WGA-flex te zijn. Wilt u overschakelen van de publieke verzekering via UWV naar het eigenrisicodragerschap en heeft u een ondernemingsraad? Dan bent u verplicht hen advies te vragen. Niet iedere werkgever kan eigenrisicodragers worden voor de WGA-vast en -flex. Organisaties die zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering van UWV moeten daar namelijk minimaal drie jaar blijven.

2. Btw-vrijstelling en VAR

De Belastingdienst heeft modelovereenkomsten op haar site geplaatst voor de situatie waarin de opdrachtgever zeker wil weten dat hij geen loonheffingen hoeft in te houden en af te dragen. De voorbeeldovereenkomsten van de Belastingdienst zeggen niets over de aanwezigheid van btw-ondernemerschap en of er een vrijstelling kan worden toegepast. De modelovereenkomsten zijn geen werkgeversgezag; meestal is sprake van opdrachtverstrekking. De opdrachtnemer stuurt een factuur waarbij hij/zij per tijdseenheid of afgerond project wordt betaald. In deze situatie zal al gauw sprake zijn van btw-ondernemerschap, maar dit moet per geval afzonderlijk worden beoordeeld.

Bij een aantal overeenkomsten is een btw-vrijstelling van toepassing, bijvoorbeeld omdat er medische prestaties worden verricht waarbij een BIG-registratie vereist is. Bij toepassing van de voorbeeldovereenkomst voor muziekonderwijzer, is de leeftijd van de leerling van belang voor vaststelling van de btw-heffing. Is de leerling jonger dan 21 jaar, dan is er een vrijstelling voor de btw. Is de leerling ouder dan 21 jaar, dan is er 21% btw over de muzieklessen verschuldigd. Bij toepassing van de overeenkomsten dient per geval beoordeeld te worden of er sprake is van btw-ondernemerschap. Dit is afhankelijk van de feitelijke situatie. Over het algemeen zal snel sprake zijn van btw-ondernemerschap, maar kunnen specifieke vrijstellingen van toepassing zijn waardoor er geen btw hoeft te worden vermeld op de factuur.

3. Geen afkoop meer voor klein pensioen

Geen afkoop, maar bij baanwisseling een verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenaanspraken. Op die manier kunnen werknemers ook met kleine pensioenen een goede oudedagsvoorziening opbouwen. Door de vele baanwisselingen tegenwoordig bouwen steeds meer werknemers maar kleine pensioenaanspraken op. Vanwege de hoge administratiekosten besluiten pensioenuitvoerders zelfstandig om dergelijke pensioenen af te kopen. Die afkoop gaat ten koste van het pensioen. Voor de opbouw van een goede oudedagsvoorziening is het juist belangrijk dat werknemers met kleine pensioenen hun aanspraken behouden. Daarom wil staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) het recht op afkoop van kleine pensioenen vervangen door een verplichte waardeoverdracht bij baanwisseling naar de nieuwe pensioenuitvoerder, of naar de vorige pensioenuitvoerder met de hoogste pensioenaanspraken. Een en ander moet nog wel wettelijk worden geregeld. Het is de bedoeling dat de verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenaanspraken halverwege 2017 inwerking treedt.

4. Hoge Raad: vastgoed-bv kan aanspraak maken op BOR

De Hoge Raad heeft een belangrijke uitspraak gedaan voor vastgoed-bv's. In totaal ging het bij deze familie-bv om 350 verhuurde winkelpanden in verschillende bv's, grotendeels gefinancierd met vreemd vermogen. Binnen de bv's zijn verschillende medewerkers in dienst die beschikken over een hoop kennis en ervaring op het gebied van vastgoed. Al met al voldeed deze familie-bv aan een materiële onderneming, waardoor bij de schenking van 1/100ste certificaat de bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) toegepast kon worden. Een flink belastingvoordeel! Op de verhuur van het vastgoed wordt een aanzienlijk rendement gehaald (20%). Het rendement bestaat uit de huuropbrengsten en de waardevermeerdering van het vastgoed. Dit wordt door de Hoge Raad gezien als een rendement dat bovengemiddeld is en dat niet behaald zou kunnen worden door normaal vermogensbeheer. Het geheel van alle verhuuractiviteiten wordt daardoor gezien als een onderneming.

5. Minimumjeugdloon wijzigt pas op zijn vroegst juli 2017

Als het aan het kabinet ligt gaat het minimumjeugdloon de komende jaren stapsgewijs omhoog. Hierdoor gaan jongeren van 21 jaar op termijn minimaal het minimumloon voor een volwassene verdienen in plaats van het minimumjeugdloon en stijgt het loon van jongeren van 18,19 en 20 jaar. De aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon zal op z'n vroegst pas ingaan vanaf 1 juli 2017. Deze aanpassing heeft wel wat voeten in de aarde. Zo moeten diverse wetten worden aangepast en dat vereist zorgvuldigheid. Een wetsvoorstel volgt naar alle waarschijnlijkheid dit najaar. Ook werkgevers en werknemers moeten zich voldoende kunnen voorbereiden op de veranderingen. De daadwerkelijke stapsgewijze aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon is dan ook op z'n vroegst te verwachten per 1 juli 2017.

6. Fiscale eenheid aansprakelijk voor btw-schulden deelnemingen

Maakt u onderdeel uit van een fiscale eenheid btw, dan bent u hoofdelijk aansprakelijk voor de btw-schulden van alle deelnemende partijen. Let hier op als u bijvoorbeeld een nieuwe fiscale samenwerking aangaat. Wordt de fiscale constructie verbroken? Maak daar dan direct melding van bij de Belastingdienst om ook de aansprakelijkheid te beëindigen. Het belangrijkste voordeel van een fiscale eenheid btw is dat onderlinge leveringen en diensten van betrokken ondernemers niet belastbaar zijn en dus geen btw-gevolgen hebben. Er is maar één ondernemer, namelijk de fiscale eenheid btw. Deze partij moet de btw berekenen en afdragen. Een belangrijke consequentie van een fiscale eenheid btw is dat u hoofdelijk aansprakelijk bent voor de btw-schulden van alle deelnemende partijen. Daarom is het, bij voornamelijk herstructureringen, van belang om te controleren of er sprake is van een fiscale eenheid én of er btw-schulden zijn. Bij staking van de fiscale samenwerking is het van groot belang hier direct melding van te maken bij de Belastingdienst. De aansprakelijkheid komt dan direct te vervallen. Bij beëindiging blijft de hoofdelijke aansprakelijkheid wel gelden voor btw-schulden die betrekking hebben op het tijdvak dat ligt vóór de datum van melding. Meer informatie over fiscale eenheid btw is te vinden bij [de Belastingdienst](#).

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.