DE ZAAK



Aandachtspunten bij het gebruikelijk loon voor de dga

Deze whitepaper wordt aangeboden door

Rendement

Inhoudsopgave

3 Introductie

4 Het gebruikelijk loon bepalen

5 Bijtelling telt ook mee voor gebruikelijk loon

7 Voor parttimer niet automatisch lager gebruikelijk loon

8 Veel discussie over wat in de praktijk gebruikelijk is

10 Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

De directeur-grootaandeelhouder (dga) is zowel werknemer als directeur van je eigen bv. Je kunt in theorie dus eenvoudig afspraken maken over een fiscaal voordelig salaris. Maar de praktijk is anders: om zulke deals te voorkomen heeft de wetgever de regeling voor het gebruikelijk loon in het leven geroepen. Je moet fiscaal een loon genieten dat gebruikelijk is voor je werkzaamheden en dat moet je in de loonaangifte van je organisatie verwerken. Hoe werkt deze regeling in de praktijk?

De gebruikelijkloonregeling is van toepassing op alle houders van een aanmerkelijk belang, en dus ook op dga's. Je geldt als aanmerkelijkbelanghouder als je – eventueel met je fiscale partner – minstens 5% van de aandelen in de vennootschap hebt waarin je werkzaamheden verricht. Maar ook bijvoorbeeld als je rechten hebt om voor minstens 5% van de aandelen in een vennootschap te kopen, heb je een aanmerkelijk belang.

De gebruikelijkloonregeling geldt niet alleen voor jou als dga, maar ook voor je partner die voor de vennootschap werkt. Verder geldt de regeling ook voor bloed- en aanverwanten in de rechte lijn – zoals ouders en kinderen – die werken voor de vennootschap, als zij tenminste aandelen of winstbewijzen van de vennootschap hebben. Hetzelfde geldt voor de partners van die bloed- en aanverwanten.



Het gebruikelijk loon bepalen

Het uitgangspunt van de gebruikelijkloonregeling is dat de dga fiscaal een loon geniet dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van zijn werkzaamheden. Let wel: dit geldt ongeacht of de dga dit loon ook daadwerkelijk ontvangt. Dit kan ertoe leiden dat het hele gebruikelijk loon als ‘fictief loon’ verwerkt moet worden in de loonadministratie.

Het uitgangspunt van de gebruikelijkloonregeling is dat je fiscaal een loon geniet dat gebruikelijk is voor het niveau en de duur van je werkzaamheden. Let wel: dit geldt ongeacht of je dit loon ook daadwerkelijk ontvangt. Dit kan ertoe leiden dat het hele gebruikelijk loon als ‘fictief loon’ verwerkt moet worden in de loonadministratie.

Het gebruikelijk loon is in 2024 het hoogste bedrag van de volgende bedragen:

- het loon van een werknemer in de 'meest vergelijkbare dienstbetrekking' (die dus geen aanmerkelijk belang heeft);
- het loon van de meestverdienende werknemer van de vennootschap of van een verbonden vennootschap;
- € 56.000 (bedrag 2023: € 51.000).

Bij de meest vergelijkbare dienstbetrekking gaat het om de dienstbetrekking die het dichtst in de buurt komt van die van de aanmerkelijkbelanghouder. Het hoeft dus niet om precies dezelfde dienstbetrekking te gaan.

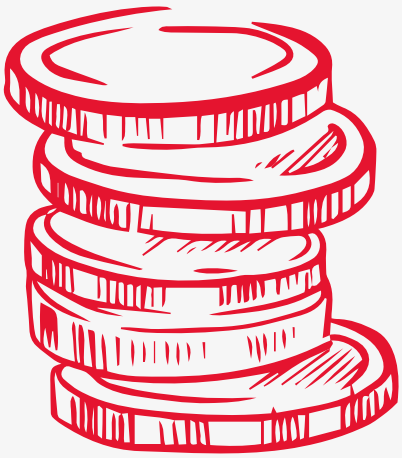
Tot en met 2022 mocht je nog 75% van het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking meewegen bij de bepaling van het gebruikelijk loon. Deze regel stond bekend als de doelmatigheidsmarge. Maar sinds vorig jaar moet je 100% van dit vergelijkbare loon fiscaal genieten.



Bijtelling telt ook mee voor gebruikelijk loon

Een auto van de zaak heeft ook invloed op het gebruikelijk loon voor de dga. Omdat het privégebruik van de auto van de zaak wordt aangemerkt als loon in natura, telt de bijtelling wegens privégebruik mee bij het (maand)loon dat je moet hanteren voor de aangifte. Dit betekent dus dat je het loon in geld lager kunt vaststellen als de dga meer dan 500 privékilometers maakt met de auto van de zaak.

In het algemeen geldt dat het gebruikelijk loon het loon is voor de loonbelasting/volksverzekeringen (kolom 14 van de loonstaat), waar zogeheten individualiseerbaar eindheffingsloon bij opgeteld moet worden. Het gebruikelijk loon is dus inclusief bijtelling en exclusief wettelijke aftrekposten zoals de pensioenpremie.



VERBONDEN VENNOOTSCHAP

Naast de meest vergelijkbare dienstbetrekking kan het dus zijn dat er voor het vaststellen van het gebruikelijk loon gekeken moet worden naar het loon van de meestverdienende werknemer van een verbonden vennootschap.

Een verbonden vennootschap is een vennootschap:

- waarin de vennootschap voor minstens 1/3 deel belang heeft;
- die voor minstens 1/3 deel belang in de vennootschap heeft;
- waarin een derde partij minstens 1/3 deel belang heeft, en die derde partij ook voor minstens 1/3 deel belang heeft in de vennootschap.

Als je aanmerkelijkbelanghouder bent en verzekerd bent voor de werknemersverzekeringen - wat meestal niet het geval is - moeten over het gebruikelijk loon ook premies werknemersverzekeringen worden betaald.

WANNEER LAGER GEBRUIKELIJK LOON

In bepaalde situaties mag je een lager gebruikelijk loon hanteren. Bijvoorbeeld als je aannemelijk maakt dat het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 56.000. In dat geval mag je het gebruikelijk loon op dit lagere loon stellen.

Iets soortgelijks geldt als valt aan te tonen dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan het loon van de meestverdienende werknemer binnen de bv. In dat geval mag je het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking als gebruikelijk loon hanteren.

Dit 'aantonen' is van groot belang. De Belastingdienst kan namelijk tegenbewijs leveren en aannemelijk maken dat het gebruikelijk loon hoger moet zijn. Bijvoorbeeld door te stellen dat een andere functie het meest vergelijkbaar is met die van de dga, of door met meer gegevens te onderbouwen dat iemand in deze vergelijkbare functie méér verdient. In die situatie moet je alsnog een hoger gebruikelijk loon hanteren.



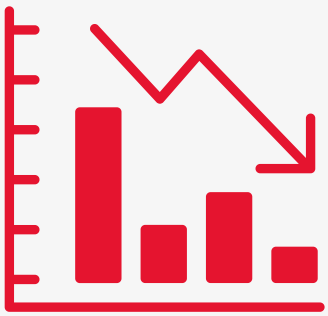
Voor parttimer niet automatisch lager gebruikelijk loon

Dat een aanmerkelijkbelanghouder parttime werkt voor de vennootschap, blijkt voor rechters lang niet altijd een reden om een lager gebruikelijk loon goed te keuren. Ook de Belastingdienst hanteert als standpunt dat deeltijdwerk alleen geen reden is om het dga-loon automatisch op een (evenredig) lager bedrag vast te stellen dan € 56.000.

De bv moet dan net zo goed aannemelijk maken dat een evenredig deel van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het loon van de meestverdienende werknemer lager is dan die € 61.000. Stel dat de bv kan aantonen dat een salaris voor een vergelijkbare voltijdsfunctie € 60.000 is en de dga werkt twee dagen in de week voor de bv. Dan mag het gebruikelijk loon € 24.000 zijn (twee vijfde van € 60.000), zo geeft de Belastingdienst als voorbeeld in het Handboek Loonheffingen.

LAGER GEBRUIKELIJK LOON BIJ STRUCTUREEL VERLIES

Verder mag je een lager gebruikelijk loon aanhouden als de vennootschap structureel verlies lijdt. In deze situatie zou het blijven uitkeren van een hoger salaris namelijk de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen. In deze situatie mag het gebruikelijk loon gelijk zijn aan het minimumloon dat hoort bij het aantal uren dat je werkt voor de organisatie.



Wel betekent dit volgens de Belastingdienst ook dat één enkel en incidenteel verliesjaar niet onmiddellijk een verlaging van het dga-salaris tot gevolg kan hebben.

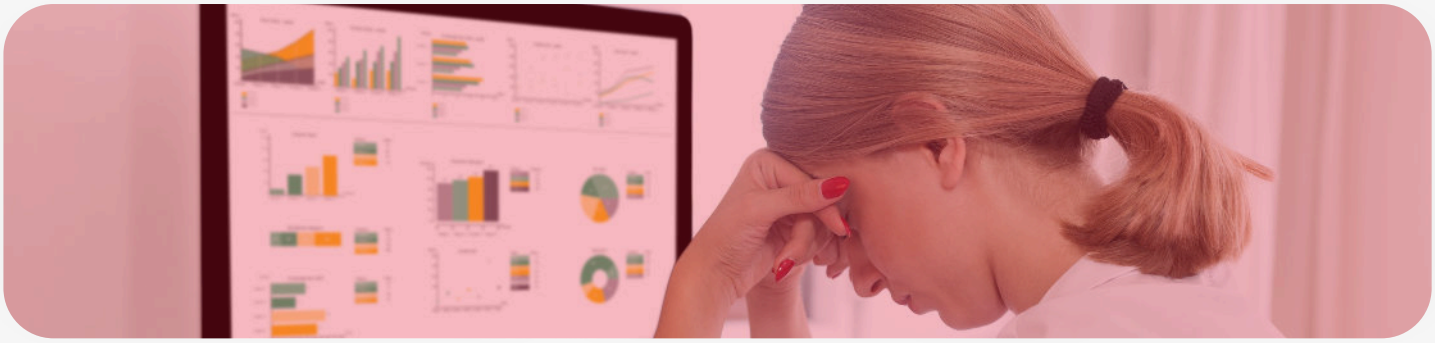
Als de bv de rekeningen nog kan betalen, is er ook geen reden om het gebruikelijk loon te verlagen. Verder mag je niet op andere manieren geld aan de onderneming onttrekken, bijvoorbeeld door het opnemen van extra bedragen in rekening-courant of het uitkeren van dividend. Als dát de reden is dat de onderneming de rekeningen niet kan betalen, zal de Belastingdienst de salarisverlaging niet accepteren.

Veel discussie over wat in de praktijk gebruikelijk is

Het gebruikelijk loon komt geregeld aan de orde in de rechtszaal. En meestal is het twistpunt dat je als dga vindt dat de Belastingdienst een te hóóg loon hanteert. Toch blijkt het niet mee te vallen om de rechter daarvan te overtuigen. Zo ving een dga bot nadat hij aanvoerde dat hij maar vier maanden van het jaar voor een bv had gewerkt. Volgens de rechter betekende dat namelijk niet dat het loon voor de verrichte werkzaamheden lager zou moeten zijn dan het normbedrag.

MALAISE

Financiële malaise accepteren rechters wél vaker als reden voor een lager loon, maar ook dan moet je de onderbouwing op orde hebben. Een dga die geen financiële informatie aanleverde om te laten zien dat de bv 'geen middelen had' om het gebruikelijk loon te kunnen betalen, vond dan ook geen gehoor. In een andere opvallende zaak stelde de rechter vast dat een dga en zijn echtgenote een aanmerkelijk belang hadden in acht verschillende bv's, waar zij ook werk voor deden. Dat betekende dus óók acht keer een gebruikelijk loon hanteren.



GEEN LOONHEFFINGEN

In de situatie dat je als aanmerkelijkbelanghouder helemaal geen loon ontvangt voor je werkzaamheden en je gebruikelijk loon maximaal € 5.000 is, hoeft de werkgever het gebruikelijk loon niet in de loonheffingen te betrekken.

Krijg je als aanmerkelijkbelanghouder wel betaald voor je werkzaamheden, dan moet dit bedrag ook in de loonaangifte worden opgenomen. Ook als het ontvangen loon minder dan € 5.000 is.

De grens van € 5.000 - zowel qua fictief loon als qua uitbetaald loon - geldt voor alle werkzaamheden van de aanmerkelijkbelanghouder. De Belastingdienst toetst dit dus niet per onderneming.

VOOROVERLEG MET DE BELASTINGDIENST

Bij het bepalen van het gebruikelijk loon zijn er dus aardig wat regels om rekening mee te houden. Een in de ogen van de fiscus onjuist (te laag) gebruikelijk loon kan bovendien leiden tot een naheffingsaanslag voor de loonheffingen.

Het is daarom het overwegen waard om ‘vooroverleg’ te voeren met de Belastingdienst over het gebruikelijk loon. Je onderneming bepaalt dan in samenspraak met de inspecteur hoe in dit specifieke geval de regels moeten worden toegepast. Zo heb je vooraf zekerheid of je goed zit met het gebruikelijk loon.



Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal.

De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Deze whitepaper is mogelijk gemaakt door: De Zaak

De Zaak is al 30 jaar een begrip in ondernemend Nederland. Eerst als magazine, later als online-uitgever van al het nieuws dat voor ondernemers écht belangrijk is.

Wij zijn ervan overtuigd dat ondernemers zich moeten kunnen focussen op hun onderneming voor een maximale impact op de wereld om hen heen. Maar in een steeds veranderd ondernemersklimaat, is het moeilijk om alle "randzaken" op orde te hebben.

Daarom maakt De Zaak complexe materie simpel en begrijpelijk.

Zodat jij zorgeloos kunt ondernemen!



DE ZAAK