

Gebruikelijk loon

De gebruikelijk-loonregeling zorgt regelmatig voor discussie met de belastingdienst. In de wet is een aantal richtlijnen opgesteld, maar daar kan onder voorwaarden van afgeweken worden.

Het kwam in het verleden vaak voor, dat een directeur groot aandeelhouder (dga) zich een laag salaris toekende om dit aan te vullen met een aanzienlijke dividenduitkering. Daarmee was een tariefvoordeel te behalen. Mede daarom is de gebruikelijk-loonregeling in het leven geroepen.

Ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin hij of zijn partner een aanmerkelijk belang heeft, wordt het in het kalenderjaar van dat lichaam genoten loon ten minste gesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de werknemers die in dienst zijn van het lichaam of met het lichaam verbonden lichamen;
- € 45.000.

Een dga kan onder omstandigheden een lager salaris dan € 45.000 hanteren. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling.

Onderstaand bespreken we enkele van deze omstandigheden.

Salaris is door de BV niet op te brengen

De BV verkeert in een dusdanig slechte financiële situatie dat deze een salaris van € 45.000 niet kan opbrengen. Een slecht draaiende BV kan in die situatie immers niet onbeperkt loon betalen, omdat hiermee het voortbestaan in gevaar kan komen. Er kan dan een lager salaris worden gehanteerd, maar de bewijslast ligt bij de dga.

Parttime dienstverband

Een parttime dienstverband kan een omstandigheid zijn waarmee een lager salaris aannemelijk kan worden gemaakt. Het gerechtshof Den Haag heeft bepaald dat de omstandigheid dat een dga slechts een paar uur per maand in de BV werkt op zich geen reden

is om een lager gebruikelijk loon in aanmerking te nemen. Er zullen meer argumenten aangevoerd moeten worden om een salaris lager dan € 45.000 vast te mogen stellen. Indien de omvang van de werkzaamheden zo gering is dat hier een gebruikelijk loon van minder dan € 5.000 aan kan worden toegekend, kan het opnemen van het salaris geheel achterwege blijven. Dit betekent echter niet dat een bedrag lager dan € 5.000 zonder inhouding van loonheffing kan worden opgenomen.

Beleggings-, pensioen- en stamrecht-BV's

Bij beleggings-, pensioen- en stamrecht-BV's kan, indien de werkzaamheden zich beperken tot louter vermogensbeheer, voor het dga-salaris aangesloten worden bij de tarieven van vermogensbeheerders. Dit is zeker aannemelijk indien het beheer van de middelen uit handen is gegeven aan een vermogensbeheerder en de werkzaamheden van de dga zich beperken tot het incidenteel contact opnemen met deze vermogensbeheerder.

Start-ups

Sinds vorig jaar geldt een versoepeling van de gebruikelijk-loonregeling wanneer u voor start-ups werkt. U mag het wettelijk minimumloon nemen als gebruikelijk loon. Of, als dat lager is, het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dat laatste moet u aannemelijk maken.

Kortom: wanneer uw BV voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter wordt aangemerkt, kunt u van deze regeling gebruikmaken gedurende maximaal drie jaar. Daarna geldt weer de hoofdregel. Uit het voorstaande blijkt dat er nogal wat haken en ogen zitten aan het lager vaststellen van het gebruikelijk loon. ●



Gerrit van den Berg

Profinis Accountants en Adviseurs

Postbus 110, 8320 AC URK

Tel. 0527 681 726

www.profinis.nl