



Gebruikelijk loon: inclusief pensioen en levensloop

19 april 2013

Het gebruikelijk loon van een directeur-grotaandeelhouder van een BV moet – zo bepaalt de wet – gesteld worden op het bedrag dat in het economisch verkeer gebruikelijk is 'ter zake van een soortgelijke dienstbetrekkingen waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt'. Als ondergrens geldt in 2013 een gebruikelijk loon van € 43.000; is een hoger loon in het economisch verkeer gebruikelijk, dan kan daarop een doelmatigheidsmarge van 30% in aftrek worden gebracht. De wettekst maakt niet duidelijk of het gebruikelijk loon gelijkgesteld moet worden aan het belastbaar loon, dus het loon minus pensioenpremie, inleg levensloopregeling, etc. Rechtbank Den Haag heeft die gelijkstelling in een recente uitspraak afgewezen. Voor veel DGA's pakt dat gunstig uit.

Tandarts Boor oefende zijn praktijk uit in BV vorm. Boor had in zijn tandheekkundige praktijk meerdere waarnemers en tandartsassistentes aan het werk. De BV behaalde over 2009 een omzet van € 836.306 (inclusief € 245.146 aan omzet techniekkosten). Daarvan was € 220.000 door waarnemers omgezet. Boor's salaris uit de BV bedroeg over 2009 € 53.370. De inspecteur vond dat veel te weinig: na een boekenonderzoek stelde hij een veel hoger gebruikelijk loon vast – over 2009 kwam dat € 58.000 hoger uit – en legde de BV de bijbehorende naheffingsaanslagen loonbelasting op. Boor verzette zich daartegen en ging in beroep bij Rechtbank Den Haag.

Rechtbank Den Haag was het met belanghebbende en de inspecteur eens dat de afroommethode in dit geval niet kon worden toegepast omdat de omzet in de BV voor een substantieel deel door andere personen dan de DGA werd verdiend. (zie ook BelastingBelangen december 2012: [Salaris DGA-vrije beroeper: afroommethode niet toegestaan bij meer werknemers in de BV](#)).

De rechtbank ging voor de vaststelling van het gebruikelijk loon uit van de omzet in de BV, verminderd met de techniekkosten, voor zover die behaald was met de werkzaamheden van de DGA zelf. De omzet die toe te rekenen was aan de werkzaamheden van de waarnemers bleef daarbij buiten aanmerking. De rechtbank besliste dat een redelijke beloning – een gebruikelijk loon – voor de DGA-tandarts gesteld kon worden op 45% van de aan hem toe te rekenen omzet. De rechtbank motiveerde dat met een verwijzing naar de verdiensten van de waarnemers. Op dat gebruikelijk loon kon nog een doelmatigheidsmarge van 30% in mindering worden gebracht.

De Rechtbank verwierp de stelling van belanghebbende dat een deel van de omzet toegerekend kon worden aan de werkzaamheden van de tandartsassistentes. Hun prestaties gaan op in de werkzaamheden van de tandarts: een tandartsassistente kan haar werk alleen verrichten binnen een tandartsenpraktijk, en voor het overgrote deel ook slechts in het bijzijn en onder leiding en toezicht van een tandarts.

De rechtbank was het wél met belanghebbende eens dat pensioenpremies en bijdragen in een levensloopregeling tot het gebruikelijk loon kunnen worden gerekend. Uit de wettekst en de systematiek van de wet kan niet afgeleid worden dat dergelijke beloningscomponenten buiten aanmerking moeten blijven. De inspecteur had dat in zijn berekening van het gebruikelijk loon wél gedaan. De rechtbank corrigeerde dat, en stelde vast dat het in aanmerking genomen loon toereikend was. De naheffingsaanslag werd vernietigd.



Commentaar

Met deze uitspraak in de hand kunnen veel DGA's de discussie met de Belastingdienst over het 'verplichte' salaris uit de BV met een gerust hart tegemoet zien. De uitspraak staat haaks op diverse standpunten die Financiën eerder heeft ingenomen als het gaat om de vaststelling van het gebruikelijk loon. Daaruit blijkt dat Financiën het gebruikelijk loon gelijkstelt aan het belastbaar loon, zodat vrijgestelde loonbestanddelen niet meetellen voor het gebruikelijk loon. Naar verwachting zal Financiën dan ook wel in beroep gaan tegen deze uitspraak.