

Toelichting Loonbelasting

Sectie 2 - Gebruikelijkloonregeling

Algemeen

Achtergrond regeling

Omdat een dga in dienst is bij zijn eigen vennootschap, kan hij de hoogte van zijn loon eenvoudig bijstellen. Hij heeft immers de zeggenschap. Ook financieel is er geen belemmering voor de dga om zijn loon te wijzigen. Hetgeen niet als **loon** wordt opgenomen, wordt namelijk als extra **winst** uit de vennootschap genoten. Het bedrag komt, op welke manier dan ook, toch bij de dga terecht.

Het vorenstaande biedt de dga de mogelijkheid om de hoogte van zijn loon zodanig vast te stellen dat de **meest gunstige positie voor de belastingheffing** wordt bereikt, bijvoorbeeld met het oog op het verrekenen van verliezen, de premies voor de volksverzekeringen en inkomensafhankelijke uitkeringen. Om ervoor te zorgen dat de dga deze positie niet misbruikt, is de gebruikelijkloonregeling in de wet opgenomen. Daardoor moet het loon van een dga een **minimale hoogte** hebben en wordt de speelruimte van de dga beperkt. Willekeurige aanpassingen van het loon zijn als gevolg daarvan niet mogelijk.

Aandachtspunten

De volgende aandachtspunten van de gebruikelijkloonregeling worden besproken:

- de situaties waarin de regeling van toepassing is;
- het gebruikelijke en fictieve loon; en
- de wijze waarop de regeling wordt uitgevoerd.

Toepassingsbereik

Hoofdregel

De gebruikelijkloonregeling geldt voor eenieder die arbeid verricht voor een lichaam waarin hij (of zijn partner) een **aanmerkelijk belang** (L 660) heeft.

Uitzondering

De gebruikelijkloonregeling hoeft niet te worden toegepast als het gebruikelijke loon in een kalenderjaar **niet hoger** zou worden vastgesteld **dan € 5.000** ([art. 12a lid 4 Wet LB](#)).

Gebruikelijk en fictief loon

Definitie

Belangrijke begrippen in de gebruikelijkloonregeling zijn het gebruikelijke loon en het fictieve loon. Allereerst moet getoetst worden of het loon dat een dga ontvangt – gezien de feiten en omstandigheden – **gebruikelijk** is (L 3310). Daarvoor wordt aangesloten bij het uitgebreide loonbegrip voor de loonbelasting (L 1610), zodat bijvoorbeeld ook het voordeel van een auto van de zaak meetelt.

De gebruikelijkloonregeling kan leiden tot de vaststelling van een **fictief loon**. Dat is het verschil tussen het werkelijk genoten loon en het gebruikelijke loon.

Vaststelling gebruikelijk loon

Overzicht

Hoofdregel

Het gebruikelijk loon bedraagt minimaal het hoogste van de volgende bedragen ([art. 12a lid 1 Wet LB](#)):

- het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking (L 3330);
- het hoogste loon van de werknemers die in dienst zijn van het lichaam of daarmee verbonden lichamen (L 1650);
- de vaste ondergrens: **€ 56.000** in 2024.

Opmerkingen

- a. De Belastingdienst zal aannemelijk moeten maken dat het loon hoger moet worden vastgesteld **dan de absolute ondergrens**.
- b. Het is mogelijk om het loon van een dga in **overleg met de Belastingdienst** vast te stellen, zodat er vooraf zekerheid is. Vanwege het belang van actuele feiten en omstandigheden, zullen over het loon gemaakte afspraken vaak slechts een jaar gelden.
- c. Structurele verliessituaties, deeltijdfuncties en het niet gedurende het gehele kalenderjaar bestaan van de dienstbetrekking kunnen **aanleiding geven om het loon van een dga naar beneden bij te stellen**.

Voorbeeld

Voor een dga gelden in 2024 de volgende gegevens: het hoogste loon van de overige werknemers in zijn BV bedraagt € 125.000. Het loon van de werknemer met de meest vergelijkbare dienstbetrekking bedraagt € 150.000. Het loon van de dga wordt op het minimum gesteld van:

- € 150.000;
- € 125.000; en
- € 56.000.

Het gebruikelijk loon van de dga bedraagt € 150.000.

Starters

Voor starters kan een lager loon gebruikelijk zijn. Bij het vaststellen van het loon van een dga kan hiermee (in overleg met de Belastingdienst) rekening worden gehouden.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

De meest vergelijkbare dienstbetrekking is de dienstbetrekking die van alle dienstbetrekkingen het meest vergelijkbaar is met de dienstbetrekking van de werknemer en die aan **alle hiernavolgende voorwaarden** voldoet ([art. 12a lid 5 C Wet LB](#)).

- Een aanmerkelijk belang speelt geen rol bij de dienstbetrekking.
- De dienstbetrekking is bekend bij de inhoudingsplichtige en de inspecteur.
- Het loon van de dienstbetrekking is bekend of kan redelijkerwijs geschat worden.
- Het loon van de dienstbetrekking is niet op een ander bedrag vastgesteld dan in het economisch verkeer gebruikelijk is.

Voor de **vergelijking van dienstbetrekkingen** kan er onder andere worden gekeken naar de branche waarin een bedrijf actief is, de omvang van een bedrijf en de werkzaamheden die worden verricht.

Opmerking

Als de Belastingdienst zich beroept op het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking, moet deze aangeven op grond van **welke criteria** hij die dienstbetrekking het meest vergelijkbaar acht ([art. 12a lid 6 Wet LB](#)).

Meest verdienende werknemer

Het gebruikelijk loon mag **in principe** niet lager zijn dan het loon van de meest verdienende werknemer in dienst van de vennootschap van de dga of een met die vennootschap verbonden lichaam (L 1650). Doorgaans is namelijk niet te verwachten dat het loon van de aanmerkelijkbelanghouder lager is dan dat van de overige werknemers.

Het is mogelijk **tegenbewijs** te leveren. In sommige situaties zal aannemelijk gemaakt kunnen worden dat de meest verdienende werknemer een schaarse of specifieke deskundigheid bezit die rechtvaardigt dat het loon van die werknemer hoger is dan het loon van de aanmerkelijkbelanghouder. Bij voldoende bewijs zal de Belastingdienst het lagere loon van de dga moeten accepteren.

Absolute minimum

In eerste instantie dient men het gebruikelijk loon te stellen op het hoogste van drie bedragen (L 3310). Op deze bepaling geldt een **uitzondering** voor de situatie waarin de werkgever aannemelijk maakt dat het loon uit de **meest vergelijkbare dienstbetrekking** (L 3330) lager is dan:

- het loon van de **meest verdienende werknemer** (L 3340); en
- de vaste **ondergrens** van € 56.000 (2024).

In deze situatie wordt het gebruikelijk loon vastgesteld op het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking in plaats van de hoogste van de twee hierboven vermelde bedragen ([art. 12a lid 2 Wet LB](#)).