

Mens Sana

prof. dr. S.J.C. Hemels¹

Voor werkgevers is het belangrijk dat hun werknemers gezond blijven. Gezonde werknemers zijn productiever en verzuimen minder vaak. Werkgevers proberen op verschillende wijzen aan de gezondheid van hun werknemers bij te dragen, bijvoorbeeld door het aanbieden van een grieprik en sportfaciliteiten. Halverwege de jaren negentig nam ik deel aan een business course voor fiscale studenten van het toenmalige Price Waterhouse in Londen. Het zwembad en de andere sportfaciliteiten in het hoofdkantoor maakten grote indruk op ons. De meeste Nederlandse bedrijven zijn niet zo ver gegaan als de werkgevers in de Londense City, maar veel bedrijven bieden hun werknemers wel een gratis fitnessabonnement aan.

Ook de overheid heeft belang bij gezonde werknemers. De belastingwetgever heeft daarom sinds 1 januari 1997 bedrijfsfitness onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van loonbelasting.² Met ingang van 1 januari 2011 is deze regeling vanwege de invoering van de werkkostenregeling vervallen. Werkgevers kunnen er op grond van artikel 39c Wet LB echter tot en met 2013 voor kiezen om in plaats van de werkkostenregeling de oude regels toe te passen. De meeste werkgevers lijken de kat nog uit de boom te kijken en zijn niet overgegaan op de werkkostenregeling. Het is dan ook niet uit te sluiten dat bij de evaluatie van de werkkostenregeling wordt besloten om de oude regels voor vergoedingen en verstrekkingen te handhaven.

In dat kader komt de vraag op waarom de wetgever zich beperkt tot het stimuleren van de fysieke gezondheid van werknemers. In moderne westerse samenlevingen zijn beroepsgerelateerde ziekten immers steeds vaker niet lichamelijk, maar geestelijk van aard. De focus verschuift van het *corpore sano* (gezond lichaam) naar de *mens sana* (gezonde geest). Werknemers die goed in hun vel zitten hebben ook wel eens een verkoudheid of een griepje, maar zullen minder vaak verzuimen dan werknemers die lichamelijk weliswaar in goede conditie zijn, maar die psychische klachten hebben. Dirk Albrechtse is voor mij altijd het grote voorbeeld geweest van een Mens Sana. Als student hadden we al snel door dat deze docent veel plezier had in zijn werk. Hij had en heeft een grote interesse in studenten. Dit hield niet op bij het afstuderen, ook daarna bleef hij altijd vol belangstelling informeren hoe het er mee ging. Het verbaast dan ook niets dat Dirk Albrechtse een van de zeldzame mensen is die vol enthousiasme en inzet tot aan zijn pensioen heeft doorgewerkt. Hij gaf zichzelf een uitermate rake typering in het dorpsblad van Breskens: ‘Ik ben nogal opgewekt’.³ Opgewekte werknemers zijn een zegen voor een werkgever en de maatschappij. De vraag is daarom waarom de fiscale faciliteiten zich concentreren op de lichamelijke gezondheid van werknemers, terwijl de geestelijke gezondheid zeker zo belangrijk is.

In Finland, een land waar het een groot deel van de winter donker is en relatief veel mensen kampen met depressies, heeft de belastingwetgever een paar jaar geleden wel pogingen ondernomen om bij te dragen aan het geestelijk welbevinden van werknemers. Ook in Finland was het al langer mogelijk om werknemers belastingvrij te laten sporten. Dit was

¹ Hoogleraar belastingrecht Erasmus School of Law, Erasmus Universiteit Rotterdam en senior professional support lawyer bij Allen & Overy, Amsterdam. Sigrid Hemels is in januari 1997 aan de Erasmus Universiteit afgestudeerd als fiscaal econoom.

² Meest recentelijk op grond van artikel 15b, eerste lid, onderdeel d Wet LB juncto artikel 29, lid 1, Uitv.reg. LB 2001 en artikel 17, lid 2 juncto artikel 29, lid 2, Uitv.reg. LB 2001.

³ WV ‘Ondernemende Bressiaanders: Dirk Albrechtse (62) 01-08-09’ *Op Bressjes*

<http://www.opbressjes.nl/index.php/component/content/article/161-ondernemende-bressiaanders-dirk-albrechtse-62-01-08-09>.

vormgegeven door sport vouchers (*Liikuntaseteli*) die de werkgever tot een bedrag van € 200 per jaar belastingvrij mag verstrekken aan zijn werknemers.⁴ De werknemers kunnen deze vouchers vervolgens gebruiken om voor sportactiviteiten te betalen. De vouchers zijn strikt persoonlijk en niet overdraagbaar: ook kinderen en familieleden van de werknemer kunnen hier geen gebruik van maken.

Het bedrijf dat deze sportvouchers afgaf, introduceerde in 2005 ook cultuurvouchers (*Kulttuuriseteli*). De gedachte achter deze vouchers was dat deelname aan culturele activiteiten goed is voor de geestelijke gezondheid en het algemene welbevinden van werknemers: ‘Cultural pursuits have been proven to promote intellectual alertness and health. Culture has also been proven to lower blood pressure and the level of stress hormones. Staff that feels well has motivation and calls in sick less. By contributing to beneficial leisure-time activities, the employer shows it cares for the well-being of staff.’⁵ Oorspronkelijk was de verstrekking van deze vouchers belast met loonbelasting. Dit zou in Nederland onder de oude regels voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen eveneens het geval zijn. Onder de werkkostenregeling kunnen deze vouchers onder de forfaitaire vrijstelling van 1,4% van de loonsom vallen.

In Finland is in 2009 de vrijstelling voor sportvouchers uitgebreid tot cultuurvouchers. Sinds dat jaar mogen werkgevers ook culturele activiteiten van hun werknemers financieel ondersteunen. Culturele activiteiten omvatten het bezoek aan musea, theaters, opera, film, concerten, wetenschapscentra, sportevenementen en creatieve cursussen. Er worden nu ook gecombineerde vouchers uitgegeven die werknemers naar eigen keuze kunnen uitgeven aan sportieve of culturele activiteiten, de *Liikunta- ja kulttuuriseteli*. De Finse werknemer kan nu zelf kiezen of hij meer behoefte heeft om aan zijn corpore sano of aan zijn mens sana te werken.

Ook in Nederland zou het mooi zijn als werkgevers niet alleen het fysieke, maar ook het psychische welbevinden van hun werknemers zouden bevorderen. Dit zou bovendien ook een mooie ondersteuning zijn van het culturele leven in Nederland dat momenteel in zwaar weer verkeert. De cultuurvouchers en partnerschappen tussen werkgevers en culturele instellingen kunnen een mooi middel zijn voor de culturele sector om aanvullende private middelen te verwerven. Bovendien kan het leiden tot een hogere cultuurparticipatie, een doel dat ook gepoogd werd te bereiken via de CKV-vouchers voor scholieren. In Rotterdam heeft de Erasmus Universiteit al een dergelijke samenwerking gezocht en gevonden met Rotterdamse kunstinstellingen. Deze stellen via de wekelijkse nieuwsbrief van Erasmus Cultuur kaartjes met last minute kortingen ter beschikking aan werknemers van de universiteit.⁶ Dit is vergelijkbaar met verzekeringsmaatschappijen die collectieve kortingen aanbieden op bijvoorbeeld een ziektekostenverzekering. Dit levert geen belastbaar loonvoordeel op. Het Finse cultuurvouchersysteem heeft echter een veel grotere impact: daar betaalt de werkgever zelf mee aan de cultuurparticipatie van zijn werknemers. Dit is – in mindere mate- eveneens het geval bij een door de stichting Stimulering Kunst & Cultuur in 2003 gestart initiatief, het Bedrijfs Cultureel Abonnement (BCA).⁷ Een medewerker van een bedrijf dat hierbij is aangesloten kan met korting kaarten boeken voor voorstellingen en museumbezoek. Binnen de werkkostenregeling is hier geen aanvullende fiscale maatregel voor nodig, omdat deze verstrekking onder het forfait kan worden gebracht. Als de werkkostenregeling toch niet

⁴ Dit was neergelegd in artikel 69 van de Finse inkomstenbelasting.

⁵ <http://www.smartum.fi/content/en/11501/18030796/Kulttuuriseteli%20basic%20information.html>.

⁶ Zie ook: http://www.eur.nl/sgec/informatie/erasmus_cultuur/.

⁷ <http://www.bedrijfscultureelabonnement.nl/>.

algemeen wordt ingevoerd in 2014, dan zou de Nederlandse wetgever kunnen overwegen om de fitnessvrijstelling ook tot cultuur uit te breiden. Overigens kan het Nederlandse bedrijfsleven ook nu al fiscaal vriendelijk cultuur schenken aan zijn werknemers. Via de geschenkenregeling⁸ is het mogelijk om tegen een eindheffing van 20% geschenken in natura met een waarde van niet meer dan € 70 per jaar aan werknemers te verstrekken. In plaats van de obligate paté en kaasplank, kan de werkgever ook cultuur in het kerstpakket stoppen. Een aantal werkgevers doen dit al door opname van de Museumkaart in hun (keuze)kerstpakket, maar ook een bibliotheekabonnement of het bijwonen van een voorstelling zou een kerstpakket kunnen opvrolijken.

Dirk Albregtse kan van een eventuele fiscale regeling niet meer profiteren. Hij heeft straks echter als het goed is wel meer tijd om van kunst en cultuur te genieten, bovendien met seniorenkorting. Het is hem van harte gegund!

⁸ Artikel 31, lid 1, onderdeel g Wet op de loonbelasting 1964.