

GESTICHT IN 1908

KVABB

LEDENMAGAZINE

KONINKLIJKE VERENIGING VAN ACCOUNTANTS EN BOEKHOUDERS VAN BELGIË

Jaargang 2021 nr. 4 - oktober 2021

5

Vergoeding binnenlandse
dienstreizen: nieuwe fiscale
maximumforfaits

2

De grootste uitdaging van
de cijferberoeper

7

Verlenging corona-
ouderschapsverlof

De grootste uitdaging van de cijferberoeper

Cijferberoepers staan voor grote uitdagingen in hun sector. Maar wat is nu de grootste uitdaging? Speelt de digitalisering een cruciale rol bij het uitoefenen van het beroep accountant? Kan het beroep van cijferberoeper nog gered worden en aantrekkelijk gemaakt worden voor jongeren?

▪ DIGITALISERING

1. De bewustwording van digitalisering

De **bewustwording** van digitaliseren, **samen met de toepassing ervan**, is een eerste belangrijke stap. Als de bewustwording er niet is, dan kan de toepassing ervan niet starten. Het is heel belangrijk om de positieve kant van digitalisering te zien. Veel kleine kantoren zijn niet 100% overtuigd. Er is momenteel een significant verschil tussen de kleine kantoren en grote kantoren op het vlak van digitalisering. Er moeten nog zeer grote stappen gezet worden. Er berust hierin een belangrijke taak voor het ITAA (Institute for Tax Advisors and Accountants). We mogen niet vergeten dat er in onze sector heel veel kleine kantoren zijn, met daarbovenop accountants met een zekere leeftijd op de teller. Het is al helemaal geen uitzondering meer dat 65-plussers (zelfs 70-tigers) nog actief zijn.

In het kader van de bewustwording is de vraag of **iedereen dezelfde kant opkijkt**. Zitten we wel allemaal op dezelfde lijn? Het digitaliseren van de papieren administratie is meer dan papieren documenten inscannen. Er bestaan veel efficiëntere manieren: namelijk het aanleveren van elektronische documenten aan de accountant via bijvoorbeeld een klantenportaal. De overheid tracht om deze manier van aanleveren van documenten te promoten, door bijvoorbeeld deze klanten sneller te betalen. In onze sector ligt dit niet zo eenvoudig. Welke accountant wil zijn klant nu geld geven omdat hij de documenten digitaal zou aangeleverd krijgen?

Digitalisering is meer dan documenten digitaal ter beschikking stellen. Er moet ook een **bereidheid** zijn om deze (moderne) **techniek te implementeren**. Een lagere bereidheid kan er namelijk voor zorgen dat de nadelen groter zijn dan de voordelen. Om de bereidheid tot digitalisering te vergroten, zullen er grote **gedragsaanpassingen** moeten komen. Het ITAA zwaait soms met een berispende vinger, maar er is veel meer nodig dan dit. **De cijferberoeper zal niet alleen zijn eigen gedrag moeten aanpassen**, maar hij zal ook zijn klanten moeten overtuigen. Onvermijdelijk hangt dit samen met **positieve stappen** zetten **naar digitalisering**.

2. Digitalisering en software

Digitalisering gaat gepaard met software, performant draaiende software, zowel op het lokaal vlak van de cijferberoeper, als de **softwareapplicaties die de overheid** ter beschikking stelt zoals Taks-on-web, MyMinFin, Intervat enz.

De overheid heeft een heel arsenaal aan software ontwikkeld, maar tot op de dag van vandaag, moeten we toch durven zeggen dat deze **software niet performant en stabiel werkt**.

Als beroepsvereniging kunnen we dan ook met de hand op het hart zeggen, dat ze slecht scoren. De software werkt traag en het duurt uren vooraleer u ingelogd geraakt. De cijferberoeper zou zijn tijd beter kunnen spenderen in plaats van onnoemelijk veel pogingen te ondernemen om hoegenaamd in te loggen.

Grote softwareleveranciers durven zeggen dat het enige tijd in beslag neemt om iets te (her)programmeren. Wat betreft de wachttijden: ook daar durven ze 3-4 dagen wachten vooraleer ze je verder helpen. Zeker op piekmomenten middenin een deadlineperiode vinden we dit niet kunnen. Ook hier zou het instituut ITAA een belangrijke rol kunnen spelen om de cijferberoeper tegemoet te komen.

Het digitaal aanleveren van documenten kan met software van de klant, maar kan evengoed een applicatie zijn die de accountantskantoren ter beschikking stellen van hun klanten. Er wordt namelijk een **kostenbesparing** genoteerd. Wanneer een klant klaagt dat de factuur te hoog is, kunnen we de klant aanraden om alle documenten digitaal te bezorgen aan de accountant. Wanneer het kantoor minder tijd moet steken in documenten sorteren en scannen, kan de factuur inderdaad naar beneden. Er zijn mensen die enkel nog een printer hebben voor hun accountant, omdat hij alles op papier wil ontvangen. Maar het omgekeerde is evenzeer mogelijk. Er zijn klanten die verder staan in de digitalisering dan hun accountant. Natuurlijk is niet elke klant gelijk. **De bereidheid om IT te adopteren en te implementeren hangt heel nauw samen met het 'type' klant.** Een klant op leeftijd draagt graag zijn documenten binnen bij de accountant. Daar worden de documenten ingescand en kan de klant ze terug meenemen naar huis.

Digitalisering is pas kostenbesparend als de klant ook meewerkt. Toch ondervinden we op de werkvloer dat niet elke klant even bedreven is met de digitalisering, waar-

door er aankoopfacturen en verkoopfacturen door elkaar aangeleverd worden. Dit kan natuurlijk niet de bedoeling zijn.

Hierbij is het dus belangrijk dat er een goede klantrelatie is. Door regelmatig met uw klant in **overleg** te gaan, kan je bijsturen of adviseren waar nodig. De klant zal dan ook makkelijker meegaan in het digitaliseringsverhaal. **In een veranderende bedrijfswereld verwachten klanten dat hun accountant snel reageert en hen met real-time inzichten ondersteunt en adviseert.**

3. Robotic Accounting

Stilaan begint ook het Robotic Accounting zich volledig in te burgeren. Bedrijven scannen zelf facturen in, onkostennota's worden automatisch ingelezen. Daarbij speelt ook de 'machine learning' een grote rol voor wat betreft de OCR (Optical character recognition). Gegevens op de facturen worden automatisch herkend, zodat de gegevens sneller kunnen verwerkt worden. De communicatie met de klant verloopt steeds vaker digitaal via tools zoals Adsolut en Yuki, Zoom of Teams ... ook al blijven de kmo's het persoonlijk contact belangrijk vinden.

Welke voordelen zijn er voor de accountant?

De uitdagingen voor de accountant zijn zeer groot, maar er zijn ook veel kansen, die niet mogen geminimaliseerd worden.

Doordat de accountant minder bezig is met basistaken zoals het inputten van gegevens, is er **meer ruimte voor opvolging van bedrijfsresultaten, financiële rapportering en proactief advies**. Zo krijgt de klant sneller – quasi in real-time – inzicht in zijn cijfers en kan hij gefundeerde bedrijfsbeslissingen nemen. De accountant wordt daarbij het klankbord en vertrouwenspersoon van de klant. De automatisering van diverse processen en de digitalisering ervan bieden de accountant bovendien de mogelijkheid om zich grondig in bepaalde sectoren te gaan verdiepen.

4. Slim digitaliseren

Digitaliseren kan zover doorgetrokken worden als de techniek het toelaat. Daarmee bedoel ik dat er eigenlijk **geen grenzen** zijn aan **digitalisering**. Maar blijft dit altijd even efficiënt? Neem nu het voorbeeld van Italië, waar de

accountant gewoon voorbijgestoken wordt omdat de overheid een ver doorgedreven systeem van digitalisering heeft ingevoerd. In Italië, moeten de ondernemers hun facturen uploaden naar een platform van de overheid. De btw-berekening gebeurt daar volledig automatisch. Maar de overheid heeft niet alle informatie over alle btw-aftrekregels bij alle bedrijven en zelfstandigen. Daardoor heeft 30-40% van de btw-aangiftes een foute berekening. Het vraagt enorm veel tijd (lees geld) om die fouten recht te zetten, om dan nog maar te zwijgen over de inkomsten die de overheid misloopt. **Digitalisering bij de overheid: Graag!, maar dan wel op een slimme en verstandige manier.**

■ KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

Het is al lang geen geheim meer, maar **cijferberoeper** is een **knelpuntberoep** geworden. Als de verantwoordelijkheden blijven groeien, dan leidt dit zeker niet tot een groei van het personeel. De cijferberoeper worden belast met extra taken bijvoorbeeld het UBO-register. Hierbij wordt de eindverantwoordelijkheid verschoven naar de cijferberoeper. In het dossier **antiwitwaspraktijken** is de **cijferberoeper** de **sleutelfiguur** geworden.

De overheid zou het beroep aantrekkelijker moeten maken met 'haalbare deadlines' en een vermindering van de eindverantwoordelijkheden. Enkel op deze manier kan de cijferberoeper gered worden van een gewisse dood.

Daarenboven zouden er strengere regels moeten komen voor uitzend- en selectiebureaus. Op dit moment proberen ze constant om mensen 'weg' te kopen bij het ene kantoor, om in een ander kantoor te plaatsen tegen betere voorwaarden, lees hogere winsten.

■ WAT VERWACHTEN DE CIJFERBEROEPERS VAN DE OVERHEID?

- › In de eerste plaats wil de cijferberoeper **logische oplossingen**, ook voor moeilijke vraagstukken of problemen.
- › De cijferberoeper **wil gehoord worden**. Het instituut is in ieder geval de eerste om een luisterend oor te zijn voor alle cijferberoeper. Dat is een goede zaak, maar

kan het ITAA altijd en overal weten hoe het er in het werkveld aan toe gaat? **Een instituut moet haar leden begeleiden en vertegenwoordigen en zelfs beschermen.** Er komt soms wel wat kritiek op het instituut, omdat ze de voeling met het accountantskantoor soms zijn kwijtgeraakt.

- Veel beroepsverenigingen zijn **erkend** door de **Hoge Raad** voor Zelfstandigen en kmo's. Een erkende beroepsvereniging zoals KVABB - CRECCB, wordt niet gehoord door het instituut, daar waar ze wel mee mag zetelen in de Hoge Raad.
 - Beroepsverenigingen zijn er om hun leden bij te staan en te vertegenwoordigen. Maar hoe kunnen we dat het beste doen, als de minister van Financiën alleen maar wil communiceren met het instituut ITAA? Is dit nog wel democratisch?
- › **De minister van Financiën mag niet zijn eigen regels gaan bepalen.** We verwachten de regelgeving en/of de wijziging ervan van de overheid.
 - › De cijferberoeper wensen een **positieve samenwerking** met de overheid. Er zou veel meer begrip moeten zijn voor de werkomstandigheden binnen een kantoor. We verwijzen dan ook meteen naar de corona-pandemie en de moeilijke samenwerking om de deadline wat naar achter te schuiven zodat de cijferberoeper wat meer ademruimte krijgt. De neuzen van de overheid en de ministers staan daarbij niet altijd in dezelfde richting, en dat is lastig werken. **Moeten we niet te allen tijde oppassen voor populisme enkel en alleen maar om het vertrouwen van de burger terug te winnen?**

Kortom, de cijferberoeper staat voor **heel wat uitdagingen**, de ene al wat spannender dan de andere. Of het nu gaat om (ver doorgedreven) digitalisering, of om personeel te zoeken in deze arbeidsschaarste. De **cijferberoeper** zullen voor **sommige uitdagingen creatief uit de hoek moeten komen. Bij al zijn uitdagingen wil hij gehoord worden, en wil hij creatief en opbouwend samenwerken met de administraties.**

Ludo Van den Bossche
Voorzitter

Vergoeding binnenlandse dienstreizen: nieuwe fiscale maximumforfaits

Een werknemer die zich in opdracht van zijn werkgever verplaatst binnen België, maakt daarbij kosten. De werkgever mag deze kosten voor een binnenlandse dienstreis forfaitair vergoeden. Vanaf 1 oktober 2021 verhogen de fiscale forfaits naar aanleiding van een indexaanpassing. De fiscus moet deze nieuwe maximumforfaits nog bevestigen in een circulaire.

1. Fiscale spelregels

Werknemers uit de privésector die een dienstreis of verplaatsing in opdracht van hun werkgever maken binnen België, kunnen daarvoor een forfaitaire kostenvergoeding ontvangen.

Aan de toekenning van deze vergoeding zijn verschillende voorwaarden verbonden. Wanneer de werkgever deze respecteert, zal de fiscus deze vergoedingen beschouwen als een terugbetaling van een kost eigen aan de werkgever.

De vergoeding vormt dan een niet-belastbaar voordeel voor de werknemer en een aftrekbare beroepskost voor de werkgever.

Wanneer niet voldaan is aan de voorwaarden of wanneer de werkgever een hogere forfaitaire vergoeding toekent, zal men deze vergoeding beschouwen als belastbare bezoldiging, tenzij de werkgever bewijst dat de vergoeding:

bestemd is tot het dekken van kosten die hem eigen zijn, en

daadwerkelijk aan die kosten is besteed.

Daarnaast dient de werkgever er over te waken dat hij de kosten die het forfait dekt, niet nog eens ten laste neemt op basis van werkelijke bewijsstukken.

1.1. Bedragen

Vanaf 1 oktober 2021 zijn volgende **maximum** forfaits van toepassing:

	<i>Maaltijd- of dagvergoeding</i>	<i>Maandelijks forfaitaire vergoeding</i>	<i>Huisvestingskosten</i>
Basisbedrag	10 euro per dag	Max. 16 x 10 euro per maand (bij voltijdse tewerkstelling)	75 euro per nacht
Geïndexeerd bedrag vanaf 1 oktober 2021	17,75 euro per dag	Max. 16 x 17,75 euro per maand (bij voltijdse tewerkstelling)	133,18 euro per nacht

1.2. Voorwaarden

a) De forfaitaire maaltijd- of dagvergoeding dekt alle maaltijdkosten van de werknemer tijdens de dienstverplaatsing

Hieraan zijn wel voorwaarden verbonden:

- de verplaatsing in opdracht van de werkgever duurt minimum 6 uur duurt
- de werkgever of een derde vergoedt op geen enkele manier de maaltijdkosten van de werknemer

b) Maandelijks forfaitaire vergoeding

Voor werknemers die een reizende functie (= een functie waarvan de aard regelmatige dienstverplaatsingen inhoudt) hebben, kan de werkgever ook gebruik maken van een maandelijks forfaitaire vergoeding.

Voor een werknemer met voltijdse prestaties is de maandelijks vergoeding gelijk aan een aantal keren het bedrag van de dagvergoeding (17,75 euro), met een **abso-**

luut maximum van 16 keer. Voor deeltijdse prestaties moet men een *pro rata* toepassen op basis van het tewerkstellingspercentage.

De werkgever mag de vergoeding toekennen ongeacht het exacte aantal dienstreizen. Het forfait is dan gekoppeld aan een functie die regelmatige dienstreizen met zich meebrengt en niet aan een bepaald aantal dienstreizen.

De voorwaarden van minimale duurtijd en minimale afstand gelden hier niet.

Het cumulverbod blijft wel van toepassing.

c) Huisvesting

Soms moet een werknemer (of bedrijfsleider) naar aanleiding van de dienstreis ergens blijven logeren. Ook

deze kost mag de werkgever forfaitair vergoeden aan **133,18 euro per nacht** (niet-geïndexeerd: 75 euro).

Ook hier is een cumulverbod van toepassing.

2. Spelregels inzake RSZ

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) hanteert eigen principes met betrekking tot kostenvergoedingen voor binnenlandse dienstverplaatsingen.

Zowel voor wat betreft de bedragen als de minimumduur van de verplaatsing, zitten RSZ en fiscus jammer genoeg niet op dezelfde lijn.

Hierbij een overzicht van de bedragen die de RSZ toepast en de voorwaarden die eraan gekoppeld zijn:

Soort kost	Bedrag	Voorwaarden
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten	10,00 euro/dag	Niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die aanwezig zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd	7,00 euro/dag	RSZ aanvaardt het bedrag van de maaltijdvergoeding enkel wanneer de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
Verblijfskosten in België	35,00 euro/nacht	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.

Bron: Administratieve instructies 2021/3

Ook voor de RSZ geldt een cumulverbod:

- de werkgever kan de kost niet én op forfaitaire wijze vergoeden én op basis van reële bewijsstukken terugbetalen. Men moet dus één van beide systemen kiezen en dit consequent toepassen;

- de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque in mindering moet komen van de maaltijdvergoeding van 7 euro wanneer de werknemer voor deze dag buitenshuis ook een maaltijdcheque ontvangt.

Philippe Ruelens - directeur NSZ

Verlenging corona-ouderschapsverlof

Van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2021 hebben werknemers het recht om afwezig te zijn op het werk om te zorgen voor een kind dat door de coronamaatregelen niet naar het kinderdagverblijf, de school of naar een centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan.

Een werknemer heeft het recht afwezig te zijn van het werk en uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aan te vragen wanneer hij moet instaan voor de opvang van:

- › een minderjarig kind met wie hij samenwoont en dat niet naar het kinderdagverblijf of naar de school kan gaan;
- › een minderjarig kind met wie hij samenwoont en dat afstandsonderwijs moet volgen;
- › een kind met een handicap dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd, dat niet naar een centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan;
- › een kind met een handicap dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd, dat een intramurale of extramurale dienstverlening georganiseerd of erkend door de gemeenschappen niet kan volgen.

Het feit dat het kind niet naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan, moet te wijten zijn aan:

- › ofwel de sluiting of tijdelijke stopzetting van de dienst door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Het kan daarbij ook gaan om een gedeeltelijke sluiting van een school of opvangcentrum (bv. enkel bepaalde klassen van een school worden gesloten of een gedeeltelijke stopzetting van de dienstverlening voor gehandicapten);
- › ofwel het feit dat het kind zelf in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

Er kunnen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden toegekend, zolang het kind om een van voormelde redenen niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan of geen gebruik kan maken van de dienstverlening voor personen met een handicap.



Welke stappen moet de werknemer ondernemen?

De werknemer moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen.

- › **Als de instelling sluit of overschakelt op afstandsonderwijs**, moet de bevoegde instelling deel A van het

document '**opvang kind sluiting corona**' op de website van de RVA invullen en ondertekenen. Daarna moet de werknemer deel B invullen en ondertekenen en vervolgens het volledig ingevuld document aan zijn werkgever bezorgen.

- › **Als het kind in quarantaine moet**, moet de werknemer het document '**opvang kind quarantaine corona**' op de website van de RVA zelf invullen en ondertekenen en samen met het quarantainegetuigschrift aan zijn werkgever bezorgen.

De werkgever mag de tijdelijke werkloosheid niet weigeren op basis van die documenten.

Welke stappen moet de werkgever ondernemen?

Sinds 1 oktober 2020 is de vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid opnieuw ingevoerd voor alle werkgevers. Werkgevers hoeven dus geen mededeling van

tijdelijke werkloosheid wegens overmacht naar de RVA te sturen.

Maar de werkgever moet de voormelde documenten wel ter beschikking van de RVA houden die die eventueel ter controle kan opvragen.

De werkgever moet geen controlekaart C3.2A aan zijn werknemer bezorgen. Hij moet enkel op het einde van de maand de uren tijdelijke werkloosheid aangeven op de aangifte sociaal risico scenario 5, met de code aard van de dag overmacht (code 5.4).

Hoeveel bedraagt de uitkering?

Een werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld voor de opvang van een kind krijgt 70% van zijn (begrensde) loon. Daarop wordt 15% bedrijfsvoorheffing ingehouden. Naast zijn werkloosheidsuitkering krijgt hij nog een supplement van 5,74 euro per dag.

Philippe Ruelens - directeur NSZ