

# Newsletter

LATO 2022



## W tym wydaniu:

### Podatki:

1. Podatek u źródła w 2022 r.
2. Nowy Ład 2.0 - co się zmieniło?

### Prawo:

1. Zwolnienie z pracy w związku z redukcją zatrudnienia lub likwidacją stanowiska pracy
2. Trzeźwość w pracy
3. **NASZE OSTATNIE DOŚWIADCZENIA:** Wada fizyczna nieruchomości



## Podatek u źródła w 2022 roku

Według przepisów obowiązujących od 2022r. jeżeli łączna kwota wypłacanych należności przekroczy w roku podatkowym obowiązującym u wypłacającego te należności łącznie kwotę 2 mln zł na rzecz tego samego podatnika, płatnik będzie obowiązany pobrać w dniu dokonania wypłaty WHT według stawki podatku wynikającej z ustawy o CIT od nadwyżki ponad kwotę 2 mln zł.

Powyższe przepisy zostały wprowadzone do ustawy o CIT już kilka lat temu, jednak ich obowiązywanie było odraczane, aż do końca 2021r.

### Czym są przychody pasywne?

Powyższy obowiązek dotyczy tzw. przychodów pasywnych, czyli przychodów:

- z odsetek, z praw autorskich lub praw pokrewnych, z praw do projektów wynalazczych, znaków towarowych i wzorów zdobniczych, w tym również ze sprzedaży tych praw, z należności za udostępnienie tajemnicy receptury lub procesu produkcyjnego, za użytkowanie lub prawo do użytkowania urządzenia przemysłowego, w tym także środka transportu, urządzenia handlowego lub naukowego, za informacje związane ze zdobytym doświadczeniem w dziedzinie przemysłowej, handlowej lub naukowej (know-how),
- z dywidend oraz innych przychodów (dochodów) z tytułu udziału w zyskach osób prawnych mających siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

w sytuacji, gdy należności z powyższych tytułów będą wypłacane na rzecz podmiotu powiązanego.

Jak wynika z powyższego obowiązek poboru podatku jest co do zasady obligatoryjny, jednak istnieją dwa sposoby dzięki którym będzie można:

- zrezygnować z pobrania podatku zgodnie z umową o unikaniu podwójnego opodatkowania,
- zastosować stawkę wynikającą z umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania,
- zastosować zwolnienia wynikające z ustawy o CIT (art. 21 ust. 3 lub art. 22 ust. 4 ustawy o CIT).

**Pierwszym z nich jest** wystąpienie o opinię o stosowaniu preferencji, o którą może wystąpić zarówno płatnik jak i podatnik. Organ ma 6 miesięcy na wydanie opinii podczas których weryfikuje status zagranicznego kontrahenta pod kątem spełnienia wszystkich niezbędnych do uzyskania zwolnienia lub zastosowania obniżonej stawki warunków. W praktyce oznacza to przekazywanie organowi sporej ilości dokumentów i informacji, co jest dość pracochłonne. Jednak niewątpliwą zaletą opinii jest to, że obowiązuje przez 36 miesięcy.

**Drugim sposobem** jest złożenie najpóźniej w dniu wypłaty oświadczenia przez płatnika, że posiada dokumenty wymagane przez przepisy prawa podatkowego dla zastosowania stawki podatku albo zwolnienia lub niepobrania podatku, wynikających z przepisów szczególnych lub umów o unikaniu podwójnego opodatkowania. Po przeprowadzeniu weryfikacji, o której mowa powyżej, nie posiada wiedzy uzasadniającej przypuszczenie, że istnieją okoliczności wykluczające możliwość zastosowania stawki podatku albo zwolnienia lub niepobrania podatku, wynikających z przepisów szczególnych lub umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

**Powyższe oświadczenie składa kierownik jednostki w rozumieniu ustawy o rachunkowości, podając pełnioną przez siebie funkcję biorąc na siebie odpowiedzialność za prawdziwość podanych w oświadczeniu danych.**



Agata Wlekińska  
doradca podatkowy

## Nowy Ład 2.0

Ustawa nowelizująca ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych została podpisana przez Prezydenta i weszła w życie 1 lipca 2022 r. Ustawa modyfikuje zmiany wprowadzone Nowym Ładem 1.0, dzięki czemu zawilgości podatkowe zostaną w pewnym stopniu ułdzone.

### Obniżka stawki podatkowej z 17% na 12%

Pierwszą kluczową zmianą jest obniżka stawki podatku dochodowego dla podatników opodatkowanych skalą podatkową z 17% na 12%, co spowoduje wzrost wynagrodzenia netto dla pracowników. Zaznaczyć należy, że 12% stawka będzie miała zastosowanie do dochodów osiągniętych do progu 120.000 zł rocznie. Pierwszy próg podatkowy pozostaje bez zmian. Zatem po przekroczeniu I progu podatkowego dochody będą opodatkowane 32% stawką podatku dochodowego.

Obniżona stawka PIT będzie już stosowana do wynagrodzeń za lipiec 2022 r. Ponadto nowa stawka PIT ma mieć zastosowanie już przy wypłacie wynagrodzeń za lipiec. Co więcej, podatnicy będą uprawnieni do rozliczenia podatku za 2022 wg obniżonej stawki, a tym samym część osób może liczyć na zwrot podatku w 2023 r.

### Ulga dla klasy średniej do likwidacji

Od 1 lipca 2022 r. płatnicy nie będą zobowiązani do naliczania ulgi dla klasy średniej, zaś sama ulga będzie zlikwidowana. Możliwe jednak będzie skorzystanie z ulgi podatkowej za rok 2022, jeśli okaże się ona korzystniejsza dla podatnika niż zasady wprowadzone przez Polski Ład 2.0. To oznacza, że do obliczenia hipotetycznego podatku za rok podatkowy 2022 będzie zobowiązany naczelnik urzędu skarbowego właściwego dla podatnika.

Ulga dla klasy średniej nie będzie miała zastosowania do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. Płatnicy nie będą zobowiązani do dokonania korekty już naliczonej ulgi dla klasy średniej, a podatnicy nie będą zobowiązani do uwzględnienia ulgi w rozliczeniu rocznym za 2022 r.

### Kwota wolna od podatku pozostaje bez zmian

Nowy Ład 1.0 wprowadził nową kwotę wolną od podatku, która wynosi 30.000 zł. Druga wersja Nowego Ładu nie zmienia niczego w tym zakresie. Zatem osoby rozliczające się według skali podatkowej nie płacą podatku, jeśli ich roczny dochód po odliczeniach nie przekracza 30.000 zł. Po przekroczeniu tego progu, podatnik płaci podatek od nadwyżki ponad kwotę 30.000 zł.

### Zmiana formy opodatkowania w trakcie roku

Nowy Ład 1.0 spowodował zmianę formy opodatkowania u wielu podatników ze skali na ryczałt lub podatek liniowy. Nowy Ład 2.0 ponownie otwiera możliwość wyboru formy opodatkowania i przejście na skalę.

Osoby opodatkowane ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych będą mogli dokonać zmiany dwójako:

- ze skutkiem od lipca - do 22 sierpnia 2022 r. podatnik powinien złożyć oświadczenie o rezygnacji z ryczałtu, a na koniec roku złożyć dwa PIT-y: PIT-28 dla ryczałtowców (za okres styczeń-czerwiec) i PIT-36 dla zasad ogólnych (za okres lipiec-grudzień);
- ze skutkiem na cały rok 2022 – podatnik będzie mógł podjąć decyzję o zmianę formy opodatkowania między 1 stycznia a 2 maja 2023 r. poprzez złożenie PIT-36. Niezbędne będzie założenie i uzupełnienie podatkowej księgi przychodów i rozchodów za cały 2022 r. Nie należy składać PIT-28 za 2022 r., ponieważ złożenie tej deklaracji będzie oznaczało pozostanie przy ryczałcie.

### Częściowe odliczenie składki zdrowotnej

Większość zasad wprowadzonych przez Nowy Ład 1.0 nie ulegnie zmianie w zakresie obliczania składki zdrowotnej. Pewne modyfikacje zostaną wprowadzone dla przedsiębiorców opodatkowanych liniowo, ryczałtem i kartą podatkową:

- Przedsiębiorcy opodatkowani podatkiem liniowym odliczą od dochodu zapłacone składki na ubezpieczenie zdrowotne do kwoty 8.700 zł,
- Przedsiębiorcy opodatkowani ryczałtem ewidencjonowanym będą uprawnieni do odliczenia połowy zapłaconych składek zdrowotnych,
- Przedsiębiorcy opodatkowani kartą podatkową obniżą podatek dochodowy o 19% zapłaconych składek zdrowotnych.



Maria Kotaniec  
doradca podatkowy

## Zwolnienie z pracy w związku z redukcją zatrudnienia lub likwidacją stanowiska pracy

Sytuacja gospodarcza częstokroć wymusza na przedsiębiorcach podejmowanie działań ukierunkowanych na optymalizacji kosztów prowadzonej działalności. W sferze zatrudnienia związane jest to najczęściej z redukcją etatów lub likwidacją stanowisk pracy. Istotnym jest, aby przedsiębiorca, który podjął decyzję o ograniczeniu funduszu płac, przeprowadził procedurę zwolnienia pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż redukcja zatrudnienia lub likwidacja stanowiska pracy stanowią typowe przypadki zwolnień pracowników z przyczyn nie dotyczących pracownika. Oznacza to, że procedura powinna uwzględniać regulację ustawy o zwolnieniach grupowych (tj. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

W wymiarze terminologicznym z redukcją etatów mamy do czynienia w przypadku ograniczenia zatrudnienia osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach, natomiast likwidacja stanowiska pracy dotyczy sytuacji, gdy takie stanowisko pod względem zakresu przypisanych do niego zadań i obowiązków jest jedyne i niepowtarzalne w strukturze zatrudniającego podmiotu.

Ustawa o zwolnieniach grupowych, wbrew jej potocznej nazwie, dotyczy natomiast każdej sytuacji, w której następuje zwolnienie z przyczyn niezależnych od pracownika. Oznacza to, że nawet w przypadku zwolnienia jednego pracownika w związku z redukcją etatów/likwidacją stanowiska pracy pracodawca powinien mieć na uwadze przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że ustawy o zwolnieniach grupowych nie stosuje się do pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników.

Typowe zwolnienia grupowe (obejmujące zakończenie współpracy z grupą pracowników) są jednak proceduralnie procesem bardziej złożonym, a w ramach opracowania skupiono się wyłącznie na zwolnieniach indywidualnych.

Kwestią zupełnie podstawą jest wskazanie, iż redukcja etatów/likwidacja stanowiska pracy stanowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Oznacza to, że właśnie taki powód zakończenia współpracy powinien zostać wskazany w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

Z punktu widzenia specyfiki procesu uwagę należy poświęcić zwolnieniu wynikającemu z redukcji zatrudnienia. Ponieważ redukcja oznacza zmniejszenie liczby pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, pracodawca musi dokonać wyboru osób, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu (konieczność taka nie występuje, jeżeli następuje likwidacja niepowtarzalnego stanowiska pracy).

Zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru pracowników do zwolnienia musi być adekwatne do sytuacji, istotne, obiektywne i niedyskryminujące (jako przykładowe wskazać można staż pracy, wykształcenie i doświadczenia, osiągnięte wyniki pracy, poziom realizacji celów).

Przedstawienie odpowiedniego kryterium doboru jest niezwykle istotne. Przede wszystkim podanie informacji o zasadach zwolnienia jest elementem wypowiedzenia umowy o pracę – powinno zostać przedstawione pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych

stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014, II PK 283/13). Konieczność podania kryterium wyboru pracowników do zwolnienia wynika także z kognicji sądu pracy, który w postępowaniu sądowym będzie badał, czy pracodawca zastosował właściwe kryterium (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., I PKN 780/00).

W powyższym kontekście należy pamiętać, iż wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, jak każde zwolnienie, podlega kontroli sądowej. Pracownikowi przysługują zatem takie same roszczenia, jak pracownikowi zwolnionemu w trybie zwykłym – o przywrócenie do pracy (uznanie bezskuteczności wypowiedzenia) albo o odszkodowanie.

Błędne określenie przyczyny wypowiedzenia, a w szczególności zastosowanie przyczyny w postaci redukcji zatrudnienia lub likwidacji stanowiska pracy do zwolnienia pracownika zatrudnionego na stanowisku powtarzalnym w strukturze pracodawcy bez zastosowania i wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia może skutkować, w razie sporu sądowego, uznaniem przyczyny za niezasadną, a nawet nieprawdziwą, a w konsekwencji uwzględnieniem roszczeń pracownika.



W rezultacie pracodawca będzie musiał przywrócić pracownika do pracy lub wypłacić odszkodowania. Co istotne roszczenia przysługują pracownikowi niezależnie od odprawy pieniężnej, którą pracodawca powinien wypłacić pracownikowi zwalnianemu w związku z redukcją etatów/likwidacją stanowiska.

Pracodawcy powinni zatem dokonywać wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku redukcji etatów/likwidacji stanowiska z dużą ostrożnością – wadliwe przeprowadzenie procedury, a w szczególności wskazanie nieprawidłowego kryterium wyboru pracowników do zwolnienia może się okazać bardziej kosztowne niż zakładał pracodawca.



Michał Mieszkowski  
radca prawny

## Trzeźwość w pracy

### Co obecnie może zrobić pracodawca jeżeli pracownik stawi się do pracy nietrzeźwy?

Przede wszystkim pracodawca ma obowiązek nie dopuścić nietrzeźwego pracownika do pracy, a co więcej obowiązek ten dotyczy również pracownika w stanie po spożyciu alkoholu lub pracownika, który spożywał w czasie pracy alkohol.

Powyższe wynika nie tylko z obowiązków pracodawcy do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy, art. 207 Kodeksu pracy), ale również wynika to wprost z przepisów ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 17 ust. 1).

Wystarczy, że pracodawca ma uzasadnione podejrzenie, że pracownik jest w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Za uzasadniające podejrzenie podaje się: stwierdzenie, że z zachowania pracownika, jego wyglądu, zapachu wynika, że jest on w stanie po spożyciu alkoholu. Okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

### Co oznacza stan po spożyciu alkoholu a co oznacza nietrzeźwość?

Stan po użyciu alkoholu jest wtedy, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu, albo
- obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu, albo
- obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

### Czy pracodawca może sprawdzić trzeźwość pracownika np. tzw. alkomatem?

Zgodnie z obecnymi przepisami, pracodawca nie ma możliwości, aby samodzielnie sprawdzić trzeźwość pracownika. Zgodnie z treścią art. 17 ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, na żądanie pracodawcy lub też samego podejrzanego pracownika, odpowiedni organ powołany do ochrony porządku publicznego może wykonać badanie (najczęściej policja) lub też w przypadku badania z krwi- osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe (najczęściej pielęgniarka).

Obecny stan prawny jest uzasadniany m.in. tym, że przeprowadzenie badań samodzielnie przez pracodawców może być niemiarodajne ze względu na stosowanie różnych urządzeń np. testerów czy probierzy trzeźwości, alkomatów itp. i w związku z czym może być krzywdzące dla pracownika, a zatem przeprowadzanie obiektywnych badań przez organy zewnętrzne eliminują tę niepewność.

### Jakie są projektowane zmiany w zakresie badania trzeźwości pracowników?

Obecnie w sejmie znajduje się projekt nowelizacji przepisów w zakresie badania trzeźwości pracowników, który ma wprowadzić kwestie badania trzeźwości wprost do przepisów kodeksu pracy. Najważniejsze zmiany dotyczą:

- Po raz pierwszy pojawia się propozycja uregulowania badania pracowników nie tylko pod kątem spożycia alkoholu, ale również środków, których działanie jest podobne do alkoholu (można wnioskować, że dotyczy to narkotyków, dopalaczy itp.).
- Na gruncie projektowanych przepisów, pracodawca miałby możliwość przeprowadzania badań dotyczących trzeźwości pracowników. Zasady przeprowadzania takich badań i ich przebieg (rodzaj wykorzystywanego sprzętu do badań, czas badań, częstotliwość itd.) powinny zostać określone w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy (a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ich wprowadzać- w obwieszczeniu).
- W nowelizacji znalazła się również podstawa do przetwarzania danych osobowych pracownika związanych z wynikami badań przeprowadzonymi przez pracodawcę, a więc zgodnie z rekomendacją Prezesa UODO, pracodawca miałby również ustawową podstawę do przetwarzania danych o stanie trzeźwości pracownika (a więc i do ich przechowywania).
- Celem uniknięcia wątpliwości co do sprzętu (np. alkomatu), musi on spełniać wymóg posiadania ważnego dokumentu potwierdzającego jego kalibrację lub wzorcowanie.

Coraz mocniej dominuje pogląd, że należy umożliwić pracodawcom – z zastrzeżeniem określonych warunków – wprowadzenie możliwości kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz innych substancji odurzających np. narkotyków.

W projekcie nowelizacji do kodeksu pracy pojawiły się propozycje uregulowań dotyczących przeprowadzania takich badań przez pracodawców.



Agnieszka Słowikowska  
aplikant radcowski

## Wada fizyczna nieruchomości

Częstokroć w procesach nabywania nieruchomości okazuje się, iż faktyczna powierzchnia odbiega od tej, którą wstępnie deklarował właściciel, a nawet różni się od tej, która widnieje w dokumentach urzędowych (np. księgach wieczystych, ewidencji gruntów). Najczęściej dysproporcja zostaje ujawniona w ramach obmiaru – wtedy też strony dokonują odpowiedniej korekty ceny. W szczególności w przypadku gdy nieruchomość ma mniejszą powierzchnię niż wynika to z deklaracji sprzedającego następuje jej obniżenia.

Nawet jednak w przypadku braku obmiaru nieruchomości (niezależnie od przyczyn jego zaniechania) nabywca nie jest pozbawiony ochrony prawnej w przypadku nabycia mniejszej nieruchomości (lokalu) – kupującemu przysługują bowiem wobec sprzedawcy roszczenia z tytułu nabycia rzeczy obciążonej wadą fizyczną (art. 556 § 1 k.c.).

W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wprost wskazano, że niezgodność między faktyczną powierzchnią lokalu, a jego powierzchnią określoną w umowie sprzedaży stanowi wadę fizyczną lokalu w rozumieniu art. 556 § 1 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2022 r., II CSK 109/22).

I nie ma przy tym znaczenia, czy sprzedawca miał świadomość, że lokal jest faktycznie mniejszy niż wynika to z jego deklaracji lub danych ujawnionych w dokumentach urzędowych (gdyż odpowiedzialność na zasadzie rękojmi za wady fizyczne jest oparta na zasadzie rękojmi, dla której subiektywna wiedza sprzedawcy o zbywanej rzeczy nie ma znaczenia).

Roszczeniem kupującego, które najpełniej realizuje jego interes majątkowy w przypadku ujawnienia się wady fizycznej jest żądanie obniżenia ceny (art. 560 § 1 k.c.). Uprawnienie kupującego umożliwia przywrócenia ekwiwalentności świadczeń poprzez dostosowanie ceny, którą nabywca powinien był zapłacić do tej, którą faktycznie zapłacił za nieruchomość (lokal) o mniejszej powierzchni. Jeżeli sprzedawca nie zwróci pieniędzy dobrowolnie, to nabywca może żądać zasądzenie różnicy przez sąd.

Należy mieć na uwadze, że roszczenia z tytułu wad nieruchomości wygasają z upływem 5 lat od dnia wydania nieruchomości (art. 568 § 1 k.c.) – jeżeli wada zostanie stwierdzona później dochodzenie przez nabywcę roszczeń z tytułu rękojmi jest niemożliwe (nabywca może jednak próbować dochodzić swoich prawa na innej podstawie prawnej, w szczególności zgodnie z przepisami o nienależytym wykonaniu umowy sprzedaży, chociaż proces ten jest trudniejszy).

Oczywiście roszczenia nie będą przysługiwały nabywcy, który zdawał sobie sprawę z mniejszej powierzchni nieruchomości (art. 557 § 1 k.c.)



*Michał Mieszkowski  
radca prawny*

# → Law and taxes in Poland



## ECOVIS LEGAL POLAND

### Multan, Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna i Podatkowa sp.j.



ul. Belwederska 9a/5  
00-761 Warszawa  
+ 48 22 400 45 85

email: [warsaw-law@ecovis.pl](mailto:warsaw-law@ecovis.pl)



[www.facebook.com/EcovisLegalPoland](http://www.facebook.com/EcovisLegalPoland)



[www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/](http://www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/)



[www.ecovislegal.pl](http://www.ecovislegal.pl)

## Czym jest Ecovis?

- *ECOVIS International zajmuje 20 miejsce wśród wiodących sieci na świecie*
- *Biura w 80 krajach na całym świecie*
- *Ponad 9,300 pracowników*



*ECOVIS International to prawnicy, doradcy podatkowi, księgowi i audytorzy działający w:*

*Algierii, Arabii Saudyjskiej, Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Bośni i Hercegowinie, Brazylii, Bułgarii, Chile, Chinach, Kolumbii, Chorwacji, na Cyprze, Czechach, Danii, Ekwadorze, Egipcie, Estonii, na Filipinach, Finlandii, Francji, Gruzji, Grecji, Gwatemali, Hiszpanii, Holandii, Hong Kongu, Indiach, Indonezji, Irlandii, Izraelu, Japonii, Kambodży, Kanadzie, Katarze, Kolumbii, Korei Południowej, Kostaryce, Libanie, na Litwie, Lichtensteinie, Luksemburgu, na Łotwie, Macedonii Północnej, na Malcie, Maleszji, Maroko, Meksyku, Myanmarze, Niemczech, Nepalu, Norwegii, Nowej Zelandii, Pakistanie, Paragwaju, Peru, Polsce, Portugalii, Republice Południowej Afryki, Rumunii, Serbii, Singapurze, na Słowacji, Słowenii, Szwecji, Szwajcarii, na Tajwanie, Tajlandii, Tunezji, Turcji, na Ukrainie, Urugwaju, USA (stowarzyszeni wspólnicy), na Węgrzech, Wielkiej Brytanii, Wietnamie, Włoszech i Zjednoczonych Emiratach Arabskich.*