

Praca zdalna

Skutki uchylecia	
art. 67 ⁵ –art. 67 ¹⁷ K.p	art. 3 u.COVID
uregulowane wprost	wymagają wykładni
<p>W odniesieniu do telepracy wykonywanej w dniu 6.04.2023 r. ustawa nowelizująca wprowadziła okres przejściowy - 6 miesięcy, który kończy się 7.10.2023 r. W tym okresie dopuszczalna jest kontynuacja wykonywania telepracy, ale strony mogą już uzgodnić i rozpocząć wykonywanie pracy zdalnej. Jeżeli tego nie uczynią, to po upływie okresu przejściowego strony są obowiązane stosować warunki zatrudnienia sprzed telepracy.</p>	<p>Uchylenie art. 3 u.COVID oznacza odpadnięcie podstawy prawnej polecenia wykonywania pracy zdalnej. Skutkiem tego mógłby być obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy uprzednio wykonywanej, gdyby od następnego dnia nie weszły w życie nowe przepisy (art. 67¹⁹ § 3) o wykonywaniu pracy zdalnej na polecenie pracodawcy.</p> <p style="text-align: center;">JEDNAK</p> <p>Jeżeli polecenie pracy zdalnej wydane na podstawie poprzednich przepisów spełnia wymagania przewidziane w nowych przepisach odnośnie do wydania polecenia wykonywania tej pracy lub zostanie do nich dostosowane to jest nadal wiążące dla pracownika i należy do tej pracy stosować przepisy Kodeksu pracy.</p> <p>W odniesieniu do pracy zdalnej wykonywanej na podstawie umowy stron wejście w życie przepisów Kodeksu pracy reglamentujących pracę zdalną wykonywaną na tej podstawie (nazwanej „uzgodnieniem” – art. 67¹⁹ § 1 i 2) powoduje konieczność oceny tej umowy co do jej zgodności z regulacją kodeksową. Do tej oceny stosuje się art. 18 K.p., czyli że postanowienia mniej korzystne dla pracownika zostają zastąpione przez przepisy Kodeksu pracy, a pozostałe pozostają wiążące dla stron.</p>

Pojęcie pracy zdalnej	
praca wykonywana całkowicie lub częściowo	<p>Praca zdalna może wypełniać cały obowiązujący pracownika czas pracy bądź tylko jego część (hybrydowa praca zdalna), zależy to od woli stron lub polecenia pracodawcy. Częściowo zdalne wykonywanie pracy może obejmować poszczególne dni lub ich części.</p> <p style="text-align: center;">Praca zdalna może być stosowana bezterminowo lub przez czas oznaczony.</p>
w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą	<p>Geograficzne położenie miejsca jest dowolne ale musi znajdować się poza zakładem pracy. Zakładem pracy w rozumieniu tych przepisów jest przestrzeń znajdująca się w dyspozycji pracodawcy.</p> <p>Wymóg wskazania przez pracownika miejsca wykonywania pracy nie może być rozumiany zbyt rygorystycznie. Jego celem jest bowiem przeciwdziałanie możliwości narzucenia pracownikowi tego miejsca przez pracodawcę. Możliwe są pertraktacje stron co do miejsca wykonywania pracy zdalnej - pracodawca ma prawo odmowy wyrażenia zgody na miejsce proponowane przez pracownika</p>
z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość	<p>Środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość - Internet, telefon. Dopuszczalne jest komunikowanie się również w inny sposób.</p>
Porozumienie pracownika i pracodawcy	<p>Zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną określa się w porozumieniu zbiorowym lub regulaminie (art. 67²⁰ § 6 pkt 4), a w razie ich braku w poleceniu pracodawcy lub uzgodnieniu stron (art. 67²⁰ § 5 i 7). Ponadto art. 67²⁷ stanowi o przekazywaniu przez strony informacji za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny uzgodniony sposób.</p>

Rodzaj:	Uzgodnienie (art. 67¹⁹ § 1)		
Moment wprowadzenia	uzgodnienie przy zawieraniu umowy o pracę	uzgodnienie w trakcie zatrudnienia	
Inicjatywa	pracodawca albo pracownik	<p>Pracodawca: z treści oświadczenia pracodawcy inicjującego uzgadnianie pracy zdalnej musi wynikać zamiar umożliwienia pracownikowi jej wykonywanie i choćby podstawowe jej warunki.</p> <p>Pracownik: na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej</p>	Pracownik wymieniony w art. 67 ¹⁹ § 6 i 7 K.p. – wniosek uprzywilejowany złożony w postaci papierowej lub elektronicznej
Treść wniosku pracownika			Pracownik powinien dołączyć do wniosku dokumenty wykazujące istnienie prawa lub przedstawić je na żądanie pracodawcy. Dołączenie tych dokumentów nie jest potrzebne, gdy pracownik już korzysta z uprawnień przewidzianych w art. 142 ¹
			Jeżeli pracownik nie zamierza wykonywać pracy wyłącznie zdalnie, to powinien określić, jakiego wymiaru czasu pracy dotyczy jego wniosek. Korzystając jednocześnie z uprawnień przewidzianych w art. 142 ¹ może on jednocześnie wskazać konkretne dni i godziny pracy.
Zgoda pracodawcy:		Pracodawca ma swobodę w uwzględnieniu wniosku pracownika, musi jednak przestrzegać przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu i	Wniosek uprzywilejowany: obowiązek uwzględnienia uprzywilejowanego wniosku ma charakter względny, bo pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika, jeżeli wykonywanie pracy zdalnej „nie jest możliwe ze

		niedyskryminacji (art. 11 ² i 11 ³ oraz art. 18 ^{3a} i n.).	względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika” ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Obowiązek pracodawcy nie jest uzależniony od istnienia porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawcy określających zasady wykonywania pracy zdalnej, które w razie ich braku określa się w porozumieniu stron stosunku pracy, zob. art. 67 ²⁰ § 5.
Miejsce wykonywania pracy zdalnej	Uzgodnienie miejsca oznacza określenie miejsca wykonywania pracy w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 2	Wprowadzenie w trakcie zatrudnienia uzgodnienia o zdalnym wykonywaniu pracy stanowi zmianę umowy co do miejsca wykonywania pracy. Kodeks pracy nie wyłącza możliwości wprowadzenia tej zmiany na czas określony. Uzgodnienie może nastąpić w dowolnej formie, bo w art. 67 ¹⁹ § 2 wyłączony został przewidziany w art. 29 § 4 wymóg zachowania formy pisemnej dla zmiany umowy, a żadnego innego nie wprowadzono.	
Pozostała (poza miejscem pracy) treść umowy	<p style="text-align: center;">Regulamin/porozumienie zbiorowe: strony mogą poddać umowę o pracę ich obowiązywaniu bez zmian lub dokonać odmiennych ustaleń pod warunkiem, że nie są one mniej korzystne dla pracownika (art. 18)</p> <p style="text-align: center;">Brak aktów wewnętrznych: wszystkie zagadnienia będące ich przedmiotem (z art. 67²⁰ § 6 z wyjątkiem pkt 1) powinny być uzgodnione w umowie o pracę/uzgodnieniu (art. 67²⁰ § 5 i 7).</p>		
Informacja o warunkach zatrudnienia	informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej: 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3 ¹ , odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.		
	informacje pracodawca	uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi tych informacji w postaci papierowej lub	

	przekazuje pracownikowi na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy (art. 29 § 3).	elektronicznej najpóźniej w dniu rozpoczęcia tej pracy (§ 2).	
Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej	<p>Przed rozpoczęciem konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika dwóch oświadczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) potwierdzenie zapoznania się pracownika z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej (zawiera zobowiązanie pracownika do ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6). 2) potwierdzenie, że na jego stanowisku zapewnione są warunki bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 67³¹ § 7). <p>Wykonywanie pracy zdalnej może faktycznie rozpocząć się dopiero po dostarczeniu pracownikowi przez pracodawcę narzędzi pracy i spełnieniu innych świadczeń, chyba że na mocy umowy stron część z nich zapewnia pracownik (art. 67²⁴ § 1 i 2).</p> <p>Z chwilą rozpoczęcia wykonywania pracy aktualizuje się obowiązek pracodawcy zaznajomienia pracownika z procedurą ochrony danych osobowych za jego potwierdzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67²⁶).</p>		
Zakończenie pracy zdalnej	strony mogą umownie zmienić pracę zdalną na stacjonarną lub pracodawca może złożyć propozycję tej zmiany w wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42).	<p>Praca zdalna wykonywana na podstawie uzgodnienia stron dokonanego w trakcie zatrudnienia, połączona z powrotem pracownika na dotychczasowe miejsce pracy, może zostać zakończona wskutek złożenia wiążącego wniosku przez którąkolwiek ze stron (art. 67²²).</p> <p>Może ona ustać także wskutek cofnięcia przez pracodawcę zgody na jej wykonywanie w razie stwierdzenia w czasie kontroli naruszenia przez pracownika obowiązków wymienionych w art. 67²⁸ § 3.</p> <p>Na podstawie zasady swobody</p>	<p>Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p>

		umów, wykonywanie pracy zdalnej może ustać w każdej chwili na mocy zgodnych oświadczeń stron.	
Kontrola	1) wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, 2) bezpieczeństwo i higiena pracy, 3) ochrona informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Zasady przeprowadzania kontroli powinny być określone w porozumieniu zbiorowym lub regulaminie pracy zdalnej, a w razie ich braku – w uzgodnieniu z pracownikiem.		
Ochrona dobrowolności pracy zdalnej	-----	Zakazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę: 1) odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy 2) wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67 ¹⁹ § 6 i 7, 3) zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67 ²² W razie innego sposobu ustania zdalnego wykonywania pracy, w tym także w przypadku jej jednostronnego zakończenia przez pracodawcę na podstawie art. 67 ²⁸ § 3 lub przez porozumienie stron, ocena zasadności wypowiedzenia odbywa się tylko na podstawie reguł ogólnych z art. 45 § 1.	
BHP przy przyjęciu do pracy	Szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej ukończenie		

	szkolenia.	
--	------------	--

Rodzaj:	Praca zdalna na polecenie (art. 67¹⁹ § 3)
Przypadki wprowadzenia	Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy: 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej - jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.
Treść polecenia i zasady wykonywania pracy zdalnej	Zadania, które pracownik jest obowiązany wykonywać w wyznaczonym przez pracodawcę terminie i w miejscu wskazanym przez pracownika. Przez wydanie polecenia wykonywania pracy w tym miejscu następuje jego uzgodnienie w rozumieniu art. 67 ¹⁸ . Zasady wykonywania pracy zdalnej są ustalane jednostronnie przez pracodawcę. Zasady, o których mowa w art. 67 ²⁰ § 6 pkt 2–8 określa pracodawca w poleceniu wykonywania pracy zdalnej.
Forma polecenia	Polecenie może być wydane w dowolnej formie
Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej	Przed rozpoczęciem konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika dwóch oświadczeń: 3) potwierdzenie zapoznania się pracownika z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zawiera zobowiązanie pracownika do ich przestrzegania (art. 67 ³¹ § 6). 4) potwierdzenie, że na jego stanowisku zapewnione są warunki bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 67 ³¹ § 7). Wykonywanie pracy zdalnej może faktycznie rozpocząć się dopiero po dostarczeniu pracownikowi przez pracodawcę narzędzi pracy i spełnieniu innych świadczeń, chyba że na mocy umowy stron część z nich zapewnia pracownik (art. 67 ²⁴ § 1 i 2). Z chwilą rozpoczęcia wykonywania pracy aktualizuje się obowiązek pracodawcy zaznajomienia pracownika z procedurą ochrony danych osobowych za jego potwierdzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67 ²⁶).
Informacja o warunkach zatrudnienia	informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej: 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;

	<p>2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Polecenie wykonywania pracy zdalnej zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi tych informacji w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu rozpoczęcia tej pracy.</p>
Kontrola	<p>1) wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, 2) bezpieczeństwo i higiena pracy, 3) ochrona informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.</p> <p>Zasady przeprowadzania kontroli powinny być określone w porozumieniu zbiorowym lub regulaminie pracy zdalnej, a w razie ich braku – w uzgodnieniu z pracownikiem.</p>
Cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej	<p>1) cofnięcie polecenia według uznania pracodawcy - wymagane co najmniej dwudniowe uprzedzenie pracownika (art. 67¹⁹ § 4); 2) obowiązek pracodawcy niezwłocznego cofnięcia polecenia, gdy pracownik wykona obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 5); 3) obowiązek pracodawcy cofnięcia polecenia w razie zawiadomienia go przez pracownika, iż jego miejsce wykonywania pracy zdalnej przestało zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co oznacza utratę znaczenia jego oświadczenia o spełnieniu tego warunku (art. 67³¹ § 7); 4) cofnięcie polecenia na skutek uchybień stwierdzonych przez pracodawcę podczas kontroli (art. 67²⁸ § 3); 5) ustanie skutków jednej z wymienionych w art. 67¹⁹ § 3 dwóch przesłanek upoważniających pracodawcę do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej.</p>

Rodzaj:	Okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ § 1)
Wymiar czasu pracy zdalnej	Wymiar czasowy wykonywania tej pracy nie może przekraczać 24 dni w roku kalendarzowym, czyli od 1 stycznia do 31 grudnia każdego roku. Okres maksymalny może być wykorzystany jednorazowo lub dzielony na części, stosownie do wniosku pracownika i zgody pracodawcy.
Moment wprowadzenia	uzgodnienie w trakcie zatrudnienia
Inicjatywa	Wniosek pracownika.
Treść wniosku pracownika	Jeżeli pracownik nie zamierza wykonywać pracy wyłącznie zdalnie, to powinien określić, jakiego wymiaru czasu pracy dotyczy jego wniosek. Korzystając jednocześnie z uprawnień przewidzianych w art. 142 ¹ może on jednocześnie wskazać konkretne dni i godziny pracy.
Zgoda pracodawcy:	Pracodawca ma swobodę w uwzględnieniu wniosku pracownika, musi jednak przestrzegać przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu i niedyskryminacji (art. 11 ² i 11 ³ oraz art. 18 ^{3a} i n.). Wniosek może być uwzględniony częściowo - konieczne jest potwierdzenie przez pracownika zamiaru wykonywania pracy zdalnej tylko przez część proponowanego we wniosku okresu.
Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej	Przed rozpoczęciem konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika dwóch oświadczeń: 1) potwierdzenie zapoznania się pracownika z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zawiera zobowiązanie pracownika do ich przestrzegania (art. 67 ³¹ § 6). 2) potwierdzenie, że na jego stanowisku zapewnione są warunki bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 67 ³¹ § 7). Wykonywanie pracy zdalnej może faktycznie rozpocząć się dopiero po dostarczeniu pracownikowi przez pracodawcę narzędzi pracy i spełnieniu innych świadczeń, chyba że na mocy umowy stron część z nich zapewnia pracownik (art. 67 ²⁴ § 1 i 2). Z chwilą rozpoczęcia wykonywania pracy aktualizuje się obowiązek pracodawcy zaznajomienia pracownika z procedurą ochrony danych osobowych za jego potwierdzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67 ²⁶).
Kontrola	Kontrola wykonywania pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.
Wyłączenia	Nie stosuje się przepisów art. 67 ¹⁹ -67 ²⁴ oraz art. 67 ³¹ § 3.

Wspólne regulacje dla wszystkich typów pracy zdalnej

Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną	Art. 67 ²⁹ uzupełnienie wymienionych w art. 18 ^{3a} § 1 niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników o kryterium „wykonywania pracy zdalnej”
Zapewnienie więzi między pracownikiem wykonującym pracę zdalną a zakładem pracy	Pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej - na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.
BHP	Art. 67 ³¹ § 1 i §3-10
Komunikacja	Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą. Zasady porozumiewania się stron, w tym potwierdzania przez pracownika obecności na stanowisku pracy, powinny być określone w porozumieniu zbiorowym, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu pracodawcy lub w umowie stron (art. 67 ²⁰ § 5 i 6 pkt 4).
Opodatkowanie	Art. 67 ²⁵
Ochrona danych osobowych	Procedury ochrony danych osobowych powinny być określone w porozumieniu zbiorowym lub regulaminie pracy zdalnej, a w razie ich braku w poleceniu pracodawcy lub porozumieniu stron . Przestrzeganie przez pracownika wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, może być przedmiotem kontroli pracodawcy
Określenie zasad	Porozumienie zbiorowe

<p>wykonywania pracy zdalnej</p>	<p style="text-align: center;">Regulamin pracodawcy</p> <p>Regulamin wydaje się w dwóch przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) strony nie zawarły porozumienia w okresie 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę jego projektu stronie związkowej. Z upływem tego terminu pracodawca uzyskuje uprawnienie do wydania regulaminu; 2) u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, czyli gdy u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa spełniająca wymagania przewidziane w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.
<p>Treść porozumienia zbiorowego i regulaminu pracy zdalnej</p>	<p style="text-align: center;">Art. 67²⁰ § 6</p> <p>określa się w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych; 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.
<p>Obowiązki pracodawcy związane z organizacją pracy zdalnej</p>	<p style="text-align: center;">Art. 67²⁴</p>