

PRAWO PRACY



Pracownik młodociany



www.pip.gov.pl ▶

Definicja młodocianego

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Wyjątkowo dopuszczalne jest:

- zatrudnienie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, którzy ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową,
- zatrudnienie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Pamiętaj!

Młodociany niemający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.



Formy przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

- **nauki zawodu** – ma ona na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz dokształcania teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);
- **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** – ma ono na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego;
- **rzemieślniczego przygotowania zawodowego** młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

UWAGA!

Zatrudnienie młodocianego w innym celu niż przygotowanie zawodowe – jest możliwe przy wykonywaniu tzw. prac lekkich.

Wymagania wobec pracodawców

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

Posiadanie kwalifikacji nie dotyczy pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzą uprawnieni do tego pracownicy.

UWAGA!

Kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu określone w Rozporządzeniu MEN z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626, ze zm.) obowiązuje do czasu zakończenia kształcenia odpowiednio w dotychczasowym gimnazjum, trzyletnim liceum ogólnokształcącym, czteroletnim technikum, klasach dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej prowadzonych w branżowej szkole I stopnia.

Z dniem 1 września 2017 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r., poz. 1644) a następnie z dniem 1 września 2019 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2019 r., poz. 391), które określają m.in. warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu oraz kwalifikacje wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia.

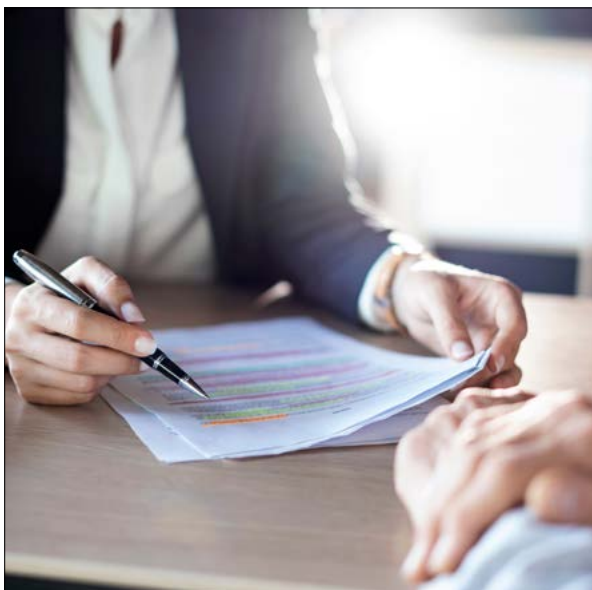
Zawieranie umów

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają **zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony.**

Wyłączona jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony.

UWAGA!

Pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia.



Zatrudnienie i nauka zawodu

Pracodawca sporządza pisemną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która w szczególności powinna określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

UWAGA!

- Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym.
- Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.
- Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień dających młodocianemu pracownikowi korzystniejsze świadczenia, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje, np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.

Szczególna ochrona

Do obowiązków pracodawcy należy podejmowanie działań niezbędnych do zapewnienia młodocianym szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym:

- zapewnienie wykonywania pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia;
- zapewnienie nadzoru nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu;
- informowanie młodocianych o możliwych zagrożeniach i o działaniach dotyczących ich zdrowia;
- organizowanie przerwy w pracy w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
- kierowanie młodocianych na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych;
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu);
- zaopatrzenie młodocianego w sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca obowiązany jest zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odpowiednie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia.

Obowiązki pracodawcy



Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec młodocianego należy m.in.:

- zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
- założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,
- organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
- stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

Obowiązki młodocianego

Do podstawowych obowiązków młodocianego należy m.in.:

- przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- dokształcanie się:
- w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych,
- przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie.

Pamiętaj!

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.



Rozwiązanie umowy przez pracodawcę

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.



UWAGA!

Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe.

Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:

- na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 Kp,
- na mocy porozumienia między stronami.

Czas pracy

- W wieku do 16 lat czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
- W wieku powyżej 16 lat czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
- Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 – 6.00; w przypadkach określonych w art. 191 § 2¹-2³ i § 2⁶ pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20.00 a 6.00.
- Przerwa w pracy młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.



Urlop

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- **6 miesięcy** od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze – **12 dni roboczych**,
- **roku pracy** – w wymiarze **26 dni roboczych**.

Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

UWAGA!

W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma on prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

- Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu (w pierwszym roku nauki), pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.

Urlop bezpłatny

- Na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, pracodawca obowiązany jest udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy.

Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Prace wzbronione

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych.

W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac **ustalono** wykaz prac wzbronionych oraz **zezwolono** na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego.

Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustalaniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, **pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu**, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

UWAGA!

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

Nauka zawodu

Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

- w terminie przyjęcia kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
- w innym terminie, gdy młodociany nie doksztala się w branżowej szkole I stopnia.

UWAGA!

Nauka zawodu, co do zasady, trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Młodociany pracownik ma prawo do wynagrodzenia i do odprowadzanej składki na ubezpieczenie społeczne, a okres ten wlicza się do stażu pracy, z którego wynikają uprawnienia emerytalne.

Wynagrodzenie młodocianego obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 6%,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7%.

Cel nauki zawodu

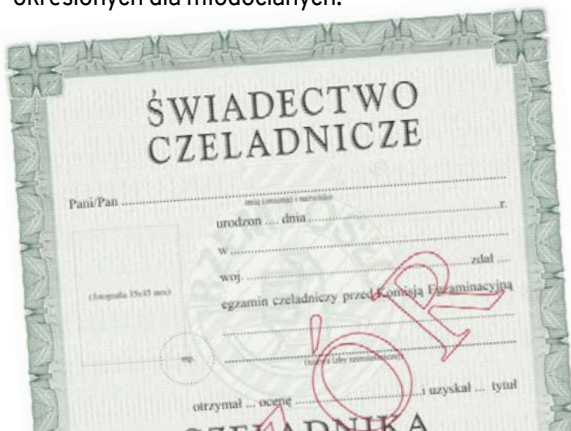
Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

- realizuje program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub
- realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- odpowiada za to, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje.

UWAGA!

Nauka zawodu kończy się egzaminem zawodowym, z tym że młodociani zatrudnieni u rzemieślników zdają egzamin czeladniczy.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.



Przyuczenie do określonej pracy

Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:

- od 3 do 6 miesięcy,
- w przypadku młodocianych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

UWAGA!

- Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.
- W razie negatywnego wyniku egzaminu, pracodawca (a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem – izba rzemieślnicza) ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.
- Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletniość, kończą przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.

Wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”, i wynosi nie mniej niż 4%.

Prace lekkie

Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich.

Praca lekka to taka, która:

- nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego,
- nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego,
- nie figuruje w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

Pracodawca ma obowiązek:

- określić wykaz prac lekkich, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy,
- uzyskać od właściwego inspektora pracy zatwierdzenie wykazu prac lekkich,
- zamieścić wykaz prac lekkich w regulaminie pracy lub w osobnym akcie, jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do wydania regulaminu,
- zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich przed rozpoczęciem pracy,
- ustalić wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego,
- przed nawiązaniem stosunku pracy uzyskać od młodocianego oświadczenie o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Przykłady prac lekkich:

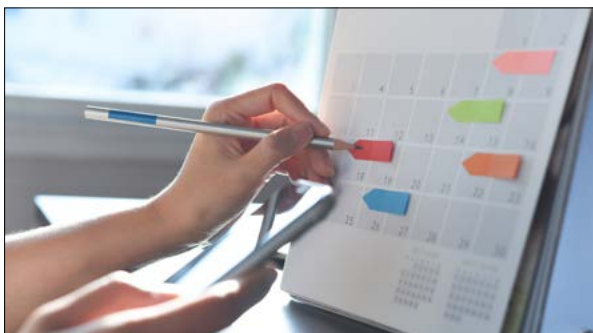
- zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- przenoszenie dokumentacji i sprzętu biurowego (ograniczenie dźwigania ciężarów),
- pomocnicze prace biurowe, np. jako goniec,
- prace porządkowe wokół budynków, itp.

Wymiar i rozkład czasu pracy

- Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- Tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin.
- W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin.
- W okresie ferii szkolnych tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy – 7 godzin.
- Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin.
- Określony wyżej wymiar czasu pracy obowiązuje również w przypadku zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy.

Pamiętaj!

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.



Zatrudnianie dzieci

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność:

- kulturalną,
- artystyczną,
- sportową,
- reklamową.

Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Inspektor pracy wydaje zezwolenie (jak i odmawia jego wydania) w drodze decyzji administracyjnej.

Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć:

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka,
- opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza – jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu.

Pamiętaj!

Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych:

- powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;
- zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2022 r. poz. 2230).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2016 r. poz. 1509).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2094).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017 r. poz. 1644).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2019 r. poz. 316 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2019 r. poz. 391).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl