

Uchwała z dnia 25 maja 2010 r.

I PZP 4/10

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2010 r. sprawy z powództwa Sławomira M. przeciwko Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Ł. o wynagrodzenie za pracę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 17 grudnia 2009 r. [...]

„1. Czy w świetle art. 101 i art. 102 ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nauczyciel akademicki zatrudniony w niepublicznej uczelni ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w sytuacji gdy był zatrudniony na cały etat w oparciu o umowę o pracę na czas określony wyłącznie na jeden semestr roku akademickiego, zaś w umowie oznaczone zostało pensum dydaktyczne obliczane rocznie, przy czym nauczyciel ten w czasie trwania stosunku pracy przeprowadził więcej niż połowę godzin dydaktycznych ustalonych w ramach tego pensum?

2. w przypadku pozytywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie, "czy nauczyciel ten ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, czy też dopiero po zakończeniu całego roku akademickiego?"

p o d j ą ł uchwałę:

Wymiar pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego, który został zatrudniony tylko na część roku akademickiego, oblicza się proporcjonalnie do okresu trwania zatrudnienia (art. 101 ust. 2 - 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 1990 r. Nr 65, poz. 385 ze zm. w związku z art. 124 tej ustawy). W razie przekroczenia tak ustalonego pensum wynagro-

dzenie za godziny nadwymiarowe staje się wymagalne w dniu ustania stosunku pracy.

U z a s a d n i e

Na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z 17 grudnia 2009 r. [...] wydanym w sprawie z powództwa Sławomira M. przeciwko Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Ł. o wynagrodzenie za pracę, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości: „1. Czy w świetle art. 101 i art. 102 ustawy z 2 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65 poz. 385 ze zm.) nauczyciel akademicki zatrudniony w niepublicznej uczelni ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w sytuacji, gdy był zatrudniony na cały etat w oparciu o umowę o pracę na czas określony wyłącznie na jeden semestr roku akademickiego, zaś w umowie oznaczone zostało pensum dydaktyczne obliczane rocznie, przy czym nauczyciel ten w czasie trwania stosunku pracy przeprowadził więcej niż połowę godzin dydaktycznych ustalonych w ramach tego pensum ?; 2. W przypadku pozytywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie: czy nauczyciel ten ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, czy też dopiero po zakończeniu całego roku akademickiego?”

Przedstawione zagadnienia wyłoniły się w sprawie z powództwa Sławomira M. przeciwko Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych. Stan sprawy przedstawia się następująco. Powód Sławomir M. został zatrudniony w pozwanej Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Ł. na stanowisku dydaktycznym szkoły wyższej - trenera sportowego - instruktora na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 2005 r. do 28 lutego 2006 r. (pierwszy semestr roku akademickiego 2005/2006) w pełnym wymiarze czasu pracy. Pensum dydaktyczne powoda zostało ustalone w wymiarze 540 godzin obliczeniowych w ciągu roku akademickiego, zgodnie z art. 101 ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym oraz wewnętrznymi przepisami pozwanej uczelni. Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda zostało ustalone w wysokości 1.200 zł. Powód w pozwie dochodził wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przekraczające pensum,

które byłyby proporcjonalne do okresu zatrudnienia powoda, a więc za godziny zajęć dydaktycznych przekraczające liczbę 270 godzin obliczeniowych. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 8 lipca 2009 r. [...] oddalił powództwo.

W okresie, w którym powód był zatrudniony, stosunki pracy nauczycieli akademickich normowała ustawa z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385, ze zm.). Ustawa z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365, ze zm.) weszła w życie z dniem 1 września 2005 r., ale przepisy działu III tej ustawy, zatytułowanego „Pracownicy uczelni” (art. 107 - 158) weszły w życie w większości z dniem 1 września 2006 r., a dla kilku przepisów został ustalony późniejszy termin wejścia w życie - 1 stycznia 2007 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, oddalając powództwo, stwierdził, że zgodnie z art. 101 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. wymiar pensum dydaktycznego jest ustalany dla okresu obejmującego rok akademicki. Nie może więc wystąpić przekroczenie pensum dydaktycznego w okresie krótszym od roku akademickiego. Dopiero w przypadku przekroczenia rocznego wymiaru pensum dydaktycznego powstaje roszczenie pracownika o dodatkowe wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i to niezależnie od tego, czy pracownik jest zatrudniony na część roku akademickiego, czy też na cały rok akademicki. Powód w okresie zatrudnienia nie przekroczył ustalonego pensum dydaktycznego 540 godzin obliczeniowych rocznie.

Powód wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, zaskarżając ten wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, rozpatrując apelację powoda, uznał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu w dwóch powołanych na wstępie pytaniach prawnych, zamieszczonych w postanowieniu z 17 grudnia 2009 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wskazał w uzasadnieniu pytań prawnych, że istnieją poważne wątpliwości co do określenia i rozliczenia powodowi pensum dydaktycznego, czyli 540 godzin obliczeniowych rocznie, w sytuacji gdy od początku było wiadomo, iż stosunek pracy zostaje nawiązany wyłącznie na jeden semestr roku akademickiego. Wysokość pensum dydaktycznego

została określona na maksymalnym poziomie, bez żadnego odniesienia się do czasu trwania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi możliwe są dwa stanowiska w powyższej kwestii. Jedno zaprezentowane przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którym jeśli pensum dydaktyczne jest określone na rok akademicki, to rozliczenie godzin dydaktycznych może nastąpić dopiero po zakończeniu danego roku akademickiego (niezależnie od tego, czy pracownik jest zatrudniony na cały rok akademicki, czy na jego część) i wówczas za godziny przekraczające ustalone pensum przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Drugie, do którego przychylił się Sąd Okręgowy, w myśl którego przy rozpatrywaniu instytucji godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich nie można abstrahować od czasu trwania umowy o pracę. Niedopuszczalne i sprzeczne z prawem jest, zdaniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, wyznaczenie nauczycielowi akademickiemu rocznego pensum dydaktycznego, gdy został on zatrudniony jedynie na pół roku akademickiego. W ustawie o szkolnictwie wyższym nie ma przepisów regulujących obliczanie pensum dydaktycznego dla krótszych okresów od roku akademickiego. Nie można jednak z tego wyprowadzać wniosku, że nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na jeden semestr nie przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w sytuacji, gdy prowadził zajęcia dydaktyczne przez większą liczbę godzin obliczeniowych od połowy liczby godzin obliczeniowych rocznego pensum dydaktycznego. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyraził również przekonanie, że rozliczenie godzin zajęć dydaktycznych powinno następować bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy i pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pierwsze zagadnienie przedstawione Sądowi Najwyższemu przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi sprowadza się do konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, jak należy obliczać liczbę godzin obliczeniowych obowiązkowego pensum nauczyciela akademickiego zatrudnionego na jeden semestr, gdy zgodnie z art. 101 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym wymiar obowiązującego pensum dydaktycznego został ustalony dla okresu rozliczeniowego wynoszącego rok akademicki. Dla rozstrzygnięcia powyższego zagadnienia

prawnego jest przy tym obojętna okoliczność, czy chodzi o niepubliczną szkołę wyższą, czy też o publiczną szkołę wyższą. Dokonanie ustalenia, ile wynosi w takiej sytuacji obowiązkowe pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego, pozwala już bez żadnych trudności na ocenę, że godziny przepracowane ponad to obowiązkowe pensum są godzinami ponadwymiarowymi i przysługuje za nie dodatkowe wynagrodzenie.

Na wstępie wypada podnieść, że czas pracy nauczycieli akademickich został uregulowany w sposób szczególny w pragmatyce służbowej (*ad casum* w ustawie z 12 września 1990 r.). Nie jest to jednak regulacja pełna, wykluczająca potrzebę stosowania przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy (art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym). Z mocy art. 101 ust. 1 ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego jest określany zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Gdy chodzi o obowiązki dydaktyczne, ustawodawca wyodrębnił czas przeznaczony na prowadzenie zajęć ze studentami. Nauczyciela akademickiego obowiązuje norma godzin obliczeniowych zajęć dydaktycznych, zwana pensum, ustalona dla okresu rozliczeniowego obejmującego rok akademicki. Zgodnie z art. 101 ust. 3 ustawy z 12 września 1990 r. wymiar pensum dydaktycznego dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach instruktorów wynosi minimum 300 godzin obliczeniowych i maksimum 540 godzin obliczeniowych. Jednocześnie ustawodawca dopuszcza zobowiązanie pracownika do prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych. W ustawie o szkolnictwie wyższym nie zostały uregulowane zasady rozliczania godzin pensum dydaktycznego i ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych w sytuacji, gdy nauczyciel akademicki jest zatrudniony tylko przez część roku akademickiego, stanowiącego okres rozliczeniowy dla godzin zajęć dydaktycznych. Nie stanowi to jednak wystarczającej podstawy do twierdzenia, że obowiązujący pracownika wymiar pensum dydaktycznego jest niezależny od tego, czy zatrudnienie trwa przez cały rok akademicki, czy też trwa tylko przez część roku akademickiego.

Tak jak wskazano ustawa o szkolnictwie wyższym nie reguluje wszystkich zagadnień związanych z czasem pracy pracownika - nauczyciela akademickiego. Zgodnie z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym w sprawach wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych w ustawie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Zasada ta wynika także z art. 5 k.p. Sprawa rozliczenia pensum dla zatrudnionych w części roku akademickiego jest taką nieunormowaną kwestią, do której należy zastosować Kodeks pracy. Regulacji tego zagadnienia wprost także brakuje w

Kodeksie pracy z uwagi na fakt, iż czas pracy nauczycieli akademickich został unormowany szczególnie i operuje się tu nieco innymi pojęciami prawnymi. Problem, który powstaje przy rozpatrywaniu zagadnienia przedstawionego Sądowi Najwyższemu do rozpoznania, jest najbardziej zbliżony pod względem merytorycznym do problemu rozliczania godzin przekraczających normy czasu pracy w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego. Chodzi w szczególności o przepis art. 151⁶ k.p. ustalający zasadę rozliczania czasu pracy pracownika, który nie przepracował całego okresu rozliczeniowego, proporcjonalnie do przepracowanego okresu (*pro rata temporis*). Zastosowanie zasady *pro rata temporis* do obliczenia liczby godzin pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego staje się konieczne także - a może przede wszystkim - ze względu na konstytucyjną zasadę równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP) i zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.

Zasada ta dla stosunków pracy została potwierdzona w art. 18^{3a} § 1 k.p. , który to przepis przejmuje do polskiego porządku prawnego standardy europejskie. Chodzi tu w szczególności o dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, tom 3, s. 368 i n.; Dz.Urz. WE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43 i nast.). *Ad casum* nie ma tu jednak konieczności ani potrzeby sięgania do wykładni zgodnej z prawem unijnym, gdyż sprawa jest wprost unormowana w prawie polskim. Można jedynie dokonywać wykładni art. 18^{3a} § 1 k.p. z uwzględnieniem myśli naukowej i orzecznictwa ETS. Zgodnie zaś z tym orzecznictwem naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji stanowi zarówno stosowanie różnych przepisów do porównywalnych sytuacji, jak i - co ważne dla niniejszej sprawy - stosowanie tego samego przepisu do sytuacji odmiennych (zob. wyroki z 14 lutego 1995 r. w sprawie C-279/93, Schumacker, Zb. Orz. 1995, s. I-225, pkt 30; z 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93, Gillespie i in., Zb. Orz. 1996, s. I-475, pkt 16; z 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96, Boyle i in., Zb. Orz. 1998, s. I-6401, pkt 39; z 30 marca 2004 r. w sprawie C-147/02, Alabaster, Zb. Orz. 2004, s. I-3101, pkt 45). Tak zaś byłoby w sytuacji zastosowania miary pensum dydaktycznego jednakowej dla zatrudnionych na cały rok akademicki i na część

tego roku. W rzeczywistości bowiem w sytuacji, gdyby pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony, obejmujący część roku akademickiego, było równe pensum nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony i pracującego przez cały rok akademicki, nauczyciel akademicki zatrudniony na czas określony, obejmujący część roku akademickiego, otrzymywałby za taką samą liczbę przepracowanych godzin dydaktycznych niższe wynagrodzenie od nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony i pracującego przez cały rok akademicki. Wynagrodzenie za godziny dydaktyczne przepracowane w ramach pensum nie jest wprawdzie wyodrębniane w wynagrodzeniu miesięcznym nauczyciela akademickiego i to wynagrodzenie obejmuje także wykonywanie obowiązków naukowych i organizacyjnych. Nauczyciel zatrudniony na część roku akademickiego, który w okresie zatrudnienia wykona pensum dydaktyczne, w związku z ustaniem zatrudnienia nie będzie otrzymywał wynagrodzenia w pozostałej części roku akademickiego, ale nie będzie też miał żadnych obowiązków w stosunku do pracodawcy. Natomiast nauczyciel zatrudniony na czas nieokreślony, który przez część roku akademickiego wykona przewidziane dla niego pensum dydaktyczne, będzie w pozostałej części roku akademickiego otrzymywał wynagrodzenie, ale też będzie obowiązany wykonywać obowiązki naukowe i organizacyjne. Istnienie w stosunku pracy nauczyciela akademickiego oprócz obowiązków dydaktycznych obowiązków naukowych i organizacyjnych nie może być uznane za okoliczność, która uzasadniałaby jednakowe traktowanie nauczycieli akademickich zatrudnionych na czas określony, obejmujący część roku akademickiego, oraz nauczycieli akademickich zatrudnionych na czas nieokreślony, gdy chodzi o wymiar obowiązkowego pensum dydaktycznego. Jednakowe potraktowanie nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony, obejmujący część roku akademickiego i nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony, gdy chodzi o wymiar obowiązkowego pensum dydaktycznego, ustalonego ogólnie na okres obejmujący rok akademicki, należy zatem uznać za naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, wyrażonej w art. 18^{3a} § 1 k.p., a także w klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70.

Ani art. 101 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, ani żaden inny przepis tej ustawy nie przesądza, że pensum dydaktyczne obowiązujące nau-

nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony obejmujący część roku akademickiego jest równe pensum dydaktycznemu obowiązującemu nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony i pozostającego w zatrudnieniu przez cały rok akademicki. Nie ma więc przepisu, który byłby sprzeczny z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, wyrażonej w klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70. Zgodność regulacji prawa polskiego z prawem unijnym jest zapewniona w drodze wykładni prawa polskiego. Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70 eliminuje bowiem jedną z możliwości wykładania art. 101 ustawy o szkolnictwie wyższym, a mianowicie, że pensum dydaktyczne obowiązujące nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony obejmujący część roku akademickiego jest równe pensum dydaktycznemu obowiązującemu nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony i pozostającego w zatrudnieniu przez cały rok akademicki.

Drugie pytanie Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi dotyczy w istocie terminu płatności dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i wymagalności roszczenia o to wynagrodzenie w sytuacji, gdy stosunek pracy został rozwiązany w trakcie roku akademickiego. W art. 105 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym został określony termin wypłaty nauczycielowi akademickiemu wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i dodatku funkcyjnego. Te składniki wynagrodzenia są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Terminy wypłaty nauczycielowi akademickiemu innych składników wynagrodzenia, przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc, w tym termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za nadwymiarowe godziny zajęć dydaktycznych nie zostały uregulowane w ustawie o szkolnictwie wyższym. Do terminów wypłaty nauczycielowi akademickiemu innych składników wynagrodzenia, przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc, ma zastosowanie, zgodnie z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym, art. 85 § 4 k.p. Przepis ten stanowi: „Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy”.

Jak już wskazano generalnie pensum dydaktyczne nauczycieli akademickich rozliczane jest za rok akademicki. Stąd wymagalność dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad pensum jest związana z zakończeniem owego roku akademickiego i

z rozliczeniem pensum. Sprawa musi jednak przedstawiać się inaczej w sytuacji zakończenia stosunku pracy w trakcie roku akademickiego. Pensum musi zostać rozliczone do końca okresu zatrudnienia i ewentualne dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu staje się wymagalne z dniem zakończenia stosunku pracy, tak jak każdy składnik wynagrodzenia. Niewątpliwie dodatek za godziny ponadwymiarowe stanowi składnik wynagrodzenia dodatkowego nauczyciela akademickiego. Jest to składnik obliczany w zakresie wymiaru - stosownie do czasu trwania stosunku pracy. Regułą generalną prawa pracy jest to, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną. *Ad casum* chodzi o pracę ponad pensum określone dla zatrudnionego na czas krótszy niż rok akademicki. Ze wspomnianych zasad i reguł rządzących prawem wynagrodzenia za pracę, a zatem z właściwości stosunku pracy wynika nakaz jego wypłaty w kolejnym terminie płatności wynagrodzenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nakaz ten wynika także z obowiązku dołożenia należytej staranności przy wykonywaniu zobowiązania, które winno być wykonane zgodnie z jego celem społeczno - gospodarczym (art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Celem społeczno - gospodarczym nawiązania stosunku pracy i jego realizacji jest bowiem niewątpliwie zatrudnienie za wynagrodzeniem (art. 22 k.p.), które nie może być odłożone w czasie.

Przeciwna interpretacja i uznanie, że w omawianej sytuacji - rozwiązania stosunku pracy - wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla zatrudnionego na część roku akademickiego będzie wypłacone dopiero po upływie całego roku akademickiego, mimo że sposób ich liczenia i wymiar uzależniony jest od części roku akademickiego, stałaby w sprzeczności z zasadą niedyskryminacji osób zatrudnionych na czas określony w zakresie wynagrodzenia (długi okres oczekiwania na świadczenie wzajemne ma swój negatywny wymiar ekonomiczny i w ten sposób stawa w niekorzystnej sytuacji zatrudnionego na czas określony), a także - a może przede wszystkim - z regułą generalną wymagającą od kontrahentów wzajemnego rozliczenia się po wypełnieniu zobowiązania (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji uchwały.

=====