

Sygn. akt III AUa 706/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak (spr.)
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba SSO del. Joanna Siupka-Mróż
Protokolant:	stażysta Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 9 października 2015 r. w Gdańsku

sprawy M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji M. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lutego 2015 r.,
sygn. akt VIII U 1317/14

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 706/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 08 sierpnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił ustalenia M. M. prawa do świadczenia przedemerytalnego wskazując, że stosunek pracy z ubezpieczoną nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. M. domagając się ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz zarzucając tej decyzji: naruszenie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych i dokonanie błędnych ustaleń faktycznych poprzez uznanie, iż stosunek pracy z nią nie został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona podniosła, że rozwiązanie stosunku pracy z nią nastąpiło bez jej winy i dlatego przysługuje jej prawo do świadczenia przedemerytalnego. Domagała się dokonania wykładni celowościowej

art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych i uznania, że przepis ten dotyczy również osób, z którymi rozwiązano umowy o pracę z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, powołując się na argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji. Wskazał ponadto że ubezpieczona nie złożyła dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2015 r. w sprawie VIII U 1317/14 Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:

M. M. od dnia 12 września 1983 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. była zatrudniona w Wojewódzkim Zespole (...) w D.. Od dnia 01 stycznia 2008 r. do dnia 31 października 2012 r. w Szpitalu (...) w K.. Od dnia 01 listopada 2012 r. w (...) Company sp. z o. o. spółka komandytowa we W., która w trybie art. 231 k.p. przejęła ww. jednostki. W okresie od dnia 12 września 1983 r. do dnia 31 października 2012 r. ubezpieczona pracowała jako salowa, od dnia 01 listopada 2012 r. jako pracownik gospodarczy.

Stosunek pracy ubezpieczonej ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, dokonany przez pracodawcę, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

W piśmie z dnia 07 stycznia 2014 r. pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z ubezpieczoną z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał na częste i powtarzające się nieobecności ubezpieczonej w pracy wynikające z częstego i długotrwałego korzystania ze zwolnień lekarskich oraz z korzystania z urlopu na żądanie. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z ubezpieczoną pracodawca poprzedził zawiadomieniem organizacji związkowej, która nie wniosła zastrzeżeń.

Ubezpieczona nie wniosła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 04 sierpnia 2014 r. ubezpieczona wniosła o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Na dzień złożenia wniosku wykazała 35 lat, 8 miesięcy i 7 dni okresów składkowych i nieskładkowych.

Do wniosku nie załączyła zaświadczenia z Powiatowego Urzędu Pracy, iż nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Decyzją z dnia 08 sierpnia 2014 r. organ rentowy odmówił ustalenia ubezpieczonej prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, w tym w aktach ubezpieczeniowych, aktach osobowych, których wiarygodność nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron, zatem również Sąd ten uznał je za miarodajne dla dokonania ustaleń. Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania ubezpieczonej w charakterze strony, bowiem zgodne były z dokumentacją zebraną w sprawie.

Zdaniem tego Sądu odwołanie M. M. jako niezasadne nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy zważył, że kwestia sporna w przedmiotowej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Nadto, organ rentowy zarzucił ubezpieczonej brak dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przesłanki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego reguluje przepis art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.).

Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 t.j.) gdzie wskazano, iż ilekroć jest mowa o przyczynach dotyczących zakładu pracy oznacza to:

a. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunków pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników;

b. rozwiązanie stosunków pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych;

c. wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub, gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy;

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 (1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd I instancji stwierdził, że z postępowania dowodowego wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy z ubezpieczoną nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Pracodawca nie rozwiązał stosunku pracy z ubezpieczoną z powodu ogłoszenia upadłości, likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych. Pracodawca w dalszym ciągu prowadzi działalność. Niewątpliwie umowa o pracę z ubezpieczoną została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazał przyczynę rozwiązania. Na rozprawie w dniu 16 lutego 2015 r. ubezpieczona potwierdziła, iż nie wносиła odwołań do Sądu Pracy od wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona nie spełnia warunku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia.

Sąd ten wskazał, że definicja legalna „przyczyn dotyczących zakładu pracy” została uregulowana w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia. Uznał, że dokonanie wykładni celowościowej cytowanego art. 2 ust. 1 pkt 5 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych byłoby nadinterpretacją prawa.

Nadto, Sąd I instancji podniósł, że ubezpieczona nie spełnia przesłanki zawartej w art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ponieważ nie wykazała, iż nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz iż złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ponieważ ubezpieczona nie spełnia wszystkich przesłanek, od których łącznego zaistnienia przepis art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uzależnia przyznanie świadczenia przedemerytalnego, a zatem decyzja organu rentowego jest zasadna i zgodna z prawem.

Mając wskazane okoliczności na względzie, na mocy art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 477 (14) § 1 k.p.c., Sąd ten orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła M. M. zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów:

- art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, poprzez błędną jego wykładnię prowadzącą do uznania, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią wskazane w wypowiedzeniu, są dla sądu wiążące i wykluczają stwierdzenie, że do rozwiązania doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, która skutkowałą uznaniem, iż do rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią doszło z przyczyn nie leżących po stronie pracodawcy.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca zakwestionowała przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy są prawdziwe podnosząc, że pracodawca dokonywał reorganizacji pracy i likwidacji stanowisk. Równolegle z ubezpieczoną zwolniono pięć osób i w każdym przypadku podawano podobne przyczyny. Wszystkie te stanowiska zostały zlikwidowane, a w ich miejsce zostały zatrudnione osoby na podstawie umów zlecenia. W rzeczywistości umowa ze wnioskodawczynią została rozwiązana z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, który w ten sposób redukował koszty zatrudnienia.

W ocenie M. M. rozwiązano z nią umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, w którym mowa m. in. o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych.

Niezależnie od powyższego apelująca wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest dokumentem prywatnym, który w myśl art. 245 k.p.c. stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Jego treść nie jest dla sądu wiążąca i w toku postępowania dowodowego dopuszczalne jest poczynienie innych ustaleń, m.in. prowadzących do wniosku, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z innych przyczyn, niż zostało to wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Dowodem na okoliczność ustalenia rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę może być dowód z przesłuchania wnioskodawczyni w charakterze strony, który to dowód został w tym zakresie przez sąd pierwszej instancji pominięty. Sąd ten dokonał ustaleń faktycznych jedynie na podstawie pisemnego oświadczenia pracodawcy, bezpodstawnie nie uwzględniając w tym zakresie oświadczeń wnioskodawczyni.

Jednocześnie ubezpieczona przedłożyła w załączeniu zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w K. z dnia 19 marca 2015 r., potwierdzające spełnienie przez nią przesłanek z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych.

W konkluzji apelacji skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz o orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja M. M. nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących uchYLENIEM lub zmianą wyroku Sądu I instancji.

W apelacji tej ubezpieczona podniosła zarzut naruszenia prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów, która skutkowałą uznaniem, że do rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawczynią doszło z przyczyn nie leżących po stronie pracodawcy.

Zaznaczyć należy, że zarzut ten wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok S.N. z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX 174185).

W ocenie Sądu II instancji apelująca nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela poczynione w postępowaniu sądowym-pierwszoinstancyjnym w przedmiotowej sprawie ustalenia faktyczne i przyjmuje je za własne, a zatem nie zachodzi potrzeba ich powtarzania w tym uzasadnieniu (por. wyrok S.N. z dnia 11 czerwca 1999 r., II CKN 391/98, LEX nr 523662).

Spór w przedmiotowej sprawie koncentruje się na kwestii spełniania przez ubezpieczoną łącznie wszystkich ustawowych przesłanek nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, wynikających z treści art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm., nazywanej dalej ustawą o świadczeniach przedemerytalnych), a w szczególności przesłanki w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 149 ze zm., nazywanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia).

Wobec przedłożenia zaświadczenia z Powiatowego Urzędu Pracy w K. z dnia 19 marca 2015 r. (k. 43 akt sprawy) potwierdzającego, że wnioskodawczyni nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, upłynęło 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, zaś w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, nie jest przedmiotem sporu i nie budzi wątpliwości spełnianie przez nią pozostałych przesłanek z art. 2 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

M. M. nie spełnia przesłanek ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego wynikających z art. 2 ust. 1 pkt 1-4 i 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z uwagi na nie ukończenie wymaganego dla kobiet wieku (art. 2 ust. 1 pkt 1-4 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych) albo nie rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy (art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Na wstępie ustalić należy, czy u podstaw rozwiązania stosunku pracy łączącego ubezpieczoną z (...) Company sp. z o. o. spółka komandytowa we W. leżały przyczyny dotyczące zakładu pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy o promocji zatrudnienia.

Treść świadectwa pracy z (...) Company sp. z o. o. spółki komandytowej we W. z dnia 05 maja 2014 r. (k. 17-17v. akt ZUS) wskazuje, że rozwiązanie z wnioskodawczynią stosunku pracy nastąpiło przez oświadczenie jej pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a zatem z przyczyn wskazanych w art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Podkreślenia wymaga jednak, że świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., gdyż podmiot wydający to świadectwo nie jest organem państwowym ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej. Tylko dokumenty wystawione przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Natomiast świadectwo pracy traktuje się w postępowaniu sądowym jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (por. wyrok S.N. z dnia 16 czerwca 2009 r., I UK 24/09, LEX nr 518067).

Tym samym treść świadectwa pracy podlega weryfikacji zarówno w toku postępowania administracyjnego przed organem rentowym, jak i w toku postępowania sądowego przed sądami ubezpieczeń społecznych.

Z uwagi na okoliczności niniejszej sprawy wykluczyć należy przyczyny dotyczące zakładu pracy, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. c i d ustawy o promocji zatrudnienia, wobec czego analizie podlega jedynie, czy zachodzą przyczyny dotyczące zakładu pracy wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a i b ustawy o promocji zatrudnienia

Zdaniem Sądu II instancji przeprowadzone w postępowaniu sądowym-odwoławczym dowody, a w szczególności dokumenty zawarte w aktach osobowych M. M. (koperta k. 22 akt sprawy) oraz przesłuchanie ubezpieczonej w charakterze strony (k. 29 akt sprawy 00:00:34) wskazują jednoznacznie, że rozwiązanie z nią stosunku pracy nie nastąpiło: z przyczyn nie dotyczących pracowników (częste i powtarzające się nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych niewątpliwie bowiem związane są z osobą pracownika), jak również z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych (pracodawca wnioskodawczyni nadal prowadzi dotychczasową działalność oraz po dniu 30 kwietnia 2014 r. zatrudnił wielu nowych pracowników, w tym na stanowisku salowej-sprzątającej).

Tym samym zasadne jest przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie stosunku pracy z wnioskodawczynią nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a-d ustawy o promocji zatrudnienia.

Wobec nie spełniania przez M. M. łącznie wszystkich ustawowych przesłanek ustalenia jej prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 1-6 i ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych brak jest podstaw prawnych do przyznania jej tego świadczenia.

Sąd I instancji dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oceny całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego. Apelacja ubezpieczonej nie zdołała podważyć tej oceny.

Wynikające z treści apelacji wnioskodawczyni zarzuty: naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., oraz naruszenia prawa materialnego, tj. art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych uznać należy zatem za niezasadne.

Wobec powyższego, uznając apelację M. M. za bezzasadną, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku.