

Sygn. akt VIII U 410/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Anna Capik-Pater
Protokolant	Agata Kędzierawska

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2022 r. w Gliwicach

sprawy P. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania P. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 7 stycznia 2021 r. **nr** (...)

1. oddała odwołanie;
2. zasądza od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) sędzia Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII U 410/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 7 stycznia 2021r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie przepisów ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2021r., poz.423 ze zm.) stwierdził, że P. B. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2020r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że okoliczności sprawy, a to: fakt, że P. B. jest żoną jedyne go wspólnika (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. M. B.; zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych po ustawowym terminie w dniu 24 sierpnia 2020r. począwszy od 1 sierpnia 2020r.; fakt,

że z przedstawionej karty ciąży wynika, iż pierwsze badanie miało miejsce 4 sierpnia 2020r.; P. B. jest jedyną osobą zgłoszoną do ubezpieczeń przez M. B.; brak zatrudnienia innej osoby na miejsce P. B. – przemawiają za przyjęciem, że spisanie umowy o pracę pomiędzy P. B. a (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. miało na celu stworzenie możliwości skorzystania przez ww. z dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zatem umowa o pracę ma charakter pozorny i jest nieważna.

W odwołaniu od decyzji P. B. domagała się jej zmiany przez ustalenie, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 sierpnia 2020r. u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G., a także zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że faktycznie wykonywała umówioną pracę oraz, że po stronie płatnika składek istniała potrzeba jej zatrudnienia.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie podtrzymując stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy wniósł także o zasądzenie od odwołującej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 29 września 2021r. zainteresowana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. oświadczyła, że przychyliła się do stanowiska odwołującej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. została założona w 2019r. Zajmuje się szeroko pojętą automatyką przemysłową, czyli programowaniem urządzeń automatyki, projektowaniem urządzeń przemysłowych i linii produkcyjnych, w szczególności od strony elektrycznej i oprogramowania. Właścicielem spółki i jedynym jej wspólnikiem jest M. B., mąż odwołującej P. B.. M. B. zajmuje się pozyskiwaniem klientów, projektowaniem instalacji elektrycznych, tworzeniem oprogramowania, działalnością firmy łącznie z jej wizerunkiem, sprzedażą, marketingiem. Zainteresowana spółka współpracuje m.in. z W. M., który w ramach własnej działalności gospodarczej świadczy usługi w zakresie szeroko pojętej automatyki przemysłowej, projektowania, nadzoru nad wykonawstwem. Od grudnia 2020r. pracuje na jej rzecz także P. W. a od czerwca 2021r. T. G.. Sprawami księgowymi zainteresowanej spółki zajmuje się biuro rachunkowe, które prowadzi B. R.. Siedziba firmy znajduje się w miejscu wspólnego zamieszkania M. B. i odwołującej.

W 2019r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wykazała stratę, a w roku 2020r. miała dochód w wysokości 170 000 zł.

Odwołująca P. B. od 14 lat jest zatrudniona w firmie (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje tam od 7:00 do 15:00. Firma ta znajduje się około 5-7 minut jazdy samochodem od miejsca zamieszkania. W tej firmie odwołująca uzyskuje wynagrodzenie w wysokości ok. 2000 zł. W ciągu ostatnich 4 lat odwołująca była specjalistą ds. ochrony środowiska – sprawozdania, spotkania z klientami. W 2018r. odwołująca uzyskała tytuł inżyniera w specjalności energooszczędne techniczne wyposażenie budynków. W 2020r. – do 26 lipca 2020r. odwołująca w ww. firmie wielokrotnie korzystała z zasiłku opiekuńczego na małoletnie dziecko.

Odwołująca P. B. zawarła umowę o pracę z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. datowaną na 1 sierpnia 2020r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 4000 zł, z datą rozpoczęcia pracy od 3 sierpnia 2020r.

Według sporządzonego dla odwołującej zakresu czynności do jej zadań należało: zbieranie materiałów i dokumentów niezbędnych do opracowania przydzielonych spraw, ustalanie stanu faktycznego, właściwe merytoryczne oraz terminowe ich wykonywanie zgodne z otrzymanymi wytycznymi i poleceniami przełożonego; zachowanie właściwego

stosunku do interesantów, kontrahentów, współpracowników i przełożonych, mając na celu budowanie pozytywnego wizerunku (...) Sp. z o.o.; organizowanie spotkań służbowych; terminowe przekazywanie dokumentów księgowych do rozliczeń; przyjmowanie zgłoszeń telefonicznych dotyczących wykonywania usług oraz udzielanie wyczerpujących informacji kontrahentom w sprawach dotyczących terminu realizacji usług, wykonywanie innych czynności służbowych zleconych przez Zarząd Spółki.

Płatnik składek zgłosił odwołującą do ubezpieczeń społecznych w dniu 24 sierpnia 2020r., począwszy od 1 sierpnia 2020r.

W toku postępowania przed organem rentowym płatnik składek przedstawił m.in. kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP datowaną na 3 sierpnia 2020r., umowę o pracę, zakres czynności, badania okresowe odwołującej ze skierowania z firmy (...) oraz listy obecności dotyczące odwołującej,

Z Karty ciąży wynika, że pierwsza wizyta odwołującej w związku z ciążą miała miejsce w dniu 4 sierpnia 2020r. Termin porodu określono na dzień 17 lutego 2021r. Była to kolejna ciąża odwołującej, gdy miała już wówczas 4-letniego syna. Z karty informacyjnej wizyty lekarskiej z 4 sierpnia 2020r. wynika, że ostatnią miesiączkę odwołująca miała 23 maja 2020r., ciąża w tym czasie odpowiadała 11 tygodniowi. Następna wizyta lekarska miała miejsce w dniu 26 sierpnia 2020r. Od 1 września 2020r. odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Dziecko urodziła 12 lutego 2021r.

Zainteresowana spółka zarówno przed zatrudnieniem odwołującej P. B.

jak i po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie nie zatrudniała żadnego pracownika

na podstawie umowy o pracę. Od września 2021r. zatrudnia natomiast jedną osobę

na podstawie umowy zlecenia, która zajmuje się dowożeniem dokumentów do biura rachunkowego, co ma miejsce raz w miesiącu. Jest to żona W. M..

Powyższe Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zawartej w aktach organu rentowego, dokumentacji medycznej, informacji nadesłanej przez Naczelnika I Urzędu Skarbowego w G., zeznań świadków B. R. i W. M., zeznań słuchanego za zainteresowaną spółkę M. B. (protokół elektroniczny z rozprawy z 29 września 2021r. czas 00:12:00 – 01:06:44), zeznań odwołującej (protokół elektroniczny z rozprawy z 3 listopada 2021r. czas 00:01:19 – 00:41:12).

Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej P. B. i M. B. odnośnie przyczyn zawarcia umowy o pracę i wykonywania pracy objętej tą umową. Oceniając wiarygodność tych zeznań Sąd miał na uwadze, że wymienieni pozostają w bardzo bliskich relacjach, gdyż są małżonkami, a więc bezpośrednio i osobiście są zainteresowani korzystnym rozstrzygnięciem sprawy. Okoliczność ta wprawdzie nie może sama w sobie stanowić o niewiarygodności zeznań, lecz nakazuje podchodzić do ich oceny z dużą dozą ostrożności. W niniejszej sprawie, mając na względzie okoliczności faktyczne sprawy, zeznania te są całkowicie nieprzekonujące. Wymienieni w zeznaniach wskazywali, że celem zawarcia spornej umowy było odciążenie M. B. od wykonywanej pracy - którą wymieniony miał świadczyć przez 10-12 godzin dziennie - także po to, aby ten mógł zająć się kilkuletnim synem. Tymczasem należy zauważyć, że odwołująca równocześnie była zatrudniona w firmie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy i pracę tam świadczyła od 7:00 do 15:00. Niezrozumiałe w takiej sytuacji było podjęcie przez nią decyzji o drugim zatrudnieniu, które odwołująca miałaby wykonywać jeszcze po godzinach pracy w firmie (...) i to w pełnym wymiarze czasu pracy (od poniedziałku do piątku po 4 - 5 godzin i w soboty od 8:00 do

16:00), zwłaszcza, że miała już wówczas 4 - letnie dziecko. Decyzja o podjęciu dodatkowej pracy były tym bardziej niezrozumiała – jak słusznie zauważył organ rentowy - że odwołująca podczas pracy w R. intensywnie korzystała z zasiłku opiekuńczego na małoletnie dziecko aż do 26 lipca 2020r., co wskazuje na brak możliwości zapewnienia mu opieki przez inne osoby i jednocześnie podważa twierdzenia odwołującej o możliwości pogodzenia pracy, w szczególności na dwóch etatach, z opieką nad dzieckiem. Biorąc pod uwagę te okoliczności, niewiarygodne są zeznania wymienionej, że dzieckiem po godzinach pracy w R. miały zajmować się babcie (czasowo, bo odwołująca twierdziła, że zamierza zrezygnować z pracy w firmie (...)) zwłaszcza, że jak zeznała odwołująca, babcie będące w wieku 55 lat i 60 lat, są aktywne zawodowo i pracują na pełny etat. Co więcej odwołująca podnosiła, że praca

w R. jej już nie satysfakcjonowała, była poniżej jej kwalifikacji, a odwołująca chciała się rozwijać. Tymczasem z zeznań wynika, że w firmie męża miała robić wszystko pod jego dyktando, bo się na tym nie znała. Sąd miał na uwadze, że brak jest jakichkolwiek bezpośrednich dowodów wykonywania przez odwołującą pracy będącej przedmiotem spornej umowy, a zainteresowana spółka tak przed zatrudnieniem odwołującej na umowę o pracę jak i po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie nie zatrudniła żadnej innej osoby na podstawie umowy o pracę, a wszystkie obowiązki jakie miała wykonywać odwołująca świadczył M. B.. Wreszcie, w ocenie Sądu, niewiarygodne są zeznania wymienionych, że o ciąży dowiedzieli się po zawarciu umowy o pracę, dopiero podczas wizyty lekarskiej w dniu 4 sierpnia 2020r. Należy zauważyć, że był to już 11 tydzień ciąży, odwołująca była osobą doświadczoną, bo nie była to jej pierwsza ciąża i w takiej sytuacji trudno uznać, że gdy odwołująca ostatnią miesiączkę miała ponad dwa miesiące wcześniej, bo 23 maja 2020r., nie zdawała sobie sprawy o możliwości bycia w ciąży. Sąd miał na uwadze także fakt, że zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń z datą wsteczną od 1 sierpnia 2020r. nastąpiło po ustawowym terminie, bo dopiero 24 sierpnia 2020r., a więc z ponad dwutygodniowym opóźnieniem.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie P. B. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021r., poz.423), zwanej ustawą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 ustawy - uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30.05.2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Według definicji zawartej w art. 22 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W rozpoznawanej sprawie kwestia sporna sprowadzała się do ustalenia czy odwołująca P. B. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od 1 sierpnia 2020r. Organ rentowy zakwestionował takie podleganie podnosząc, że okoliczności sprawy wskazują, że zgłoszenie ww. do ubezpieczeń miało na celu jedynie stworzyć możliwość uzyskania korzyści finansowych z systemu ubezpieczeń społecznych. Zdaniem organu rentowego zawarta umowa o pracę ma charakter pozorny i stąd jest nieważna.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że podjęcie pracy przez kobietę w ciąży nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Warunkiem jednakże takiego przyjęcia jest, aby praca określona umową była faktycznie wykonywana w warunkach zawartej umowy o pracę.

Podkreślić bowiem należy, że treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz

i ryzyko pracodawcy i obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczeń i opłacenie składek, podpisanie listy obecności, uzyskanie zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy, posiadanie szkolenia BHP itp., lecz faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Także w przypadku umowy o pracę, podstawę jej zawarcia stanowi uzasadniona potrzeba ekonomiczna, bowiem to potrzeba gospodarza pracodawcy, a więc zapotrzebowanie pracodawcy na zatrudnienie pracownika na danym stanowisku, determinuje zatrudnienie pracowników. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał w swoich orzeczeniach, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że nie podlega pracownikowi ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, bowiem podleganie ubezpieczeniu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego

z 18 maja 2006r. III UK 32/06, 10 lutego 2006r., I UK 186/05, 14 września 2006r.,

II UK 2/06). Pozorność umowy o pracę (art.83§1 k.c. w związku z art.300 k.p.) występuje wtedy, gdy strony tej umowy, składając oświadczenia woli zawierające formalnie niezbędne elementy umowy określone w art.22§1 k.p. faktycznie nie zamierzają realizować obowiązków wynikających z tej umowy, mając świadomość tworzenia fikcji w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Pozorność umowy o pracę ma przy tym miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę, a realizowane przez pracownika czynności jedynie markują wykonywanie obowiązków pracowniczych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2021r. III USK 84/21, wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005r. II UK 321/04, 5 października 2006r. I UK 3324/06, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 10 czerwca 2021r. III AUa 66/21). Dodać w tym miejscu wypada, że organ rentowy z mocy art.68 i art.41 ust.13 ustawy systemowej ma prawo zakwestionować ważność zawartej umowy o pracę.

W niniejszej sprawie strony zawarły 1 sierpnia 2020r. umowę, którą nazwały „umowa o pracę”. W toku postępowania przed organem rentowym strony przedłożyły m.in. umowę o pracę, zakres czynności, badania okresowe, ewidencję czasu pracy odwołującej, kartę szkolenia wstępnego BHP itd. Dokumenty takie w powiązaniu okolicznościami ujawnionymi w toku postępowania przed Sądem, nie pozwoliły jednak na przyjęcie, że strony zawarły ważną umowę o pracę, gdy w ocenie Sądu nie było uzasadnionej potrzeby zawarcia takiej umowy i nadto odwołująca nie wykonywała pracy w sposób określony w tej umowie. Zeznania odwołującej oraz M. B. w tym zakresie okazały się całkowicie niewiarygodne z przyczyn szczegółowo opisanych wcześniej.

W kontekście całokształtu okoliczności sprawy niezrozumiałe było podjęcie przez odwołującą decyzji o kolejnym zatrudnieniu na pełny etat w sytuacji, gdy odwołująca już wykonywała w innej firmie pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Było to tym bardziej niezrozumiałe, że odwołująca równocześnie sprawowała opiekę nad małoletnim dzieckiem. W toku postępowania zarówno odwołująca jak i zainteresowana spółka nie przedłożyły żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez odwołującą pracy

w warunkach zawartej umowy o pracę. Wprawdzie odwołująca mogła wykonywać pewne czynności na rzecz zainteresowanej spółki np. dowozić dokumenty do biura rachunkowego raz czy też dwa razy w miesiącu, lecz nie było to w warunkach umowy o pracę, tym bardziej, że strony nie wykazały, iż istniała uzasadniona ekonomicznie potrzeba pracodawcy zatrudnienia odwołującej, gdy zarówno przed zawarciem spornej umowy o pracę jak i po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie, zainteresowana spółka nie zatrudniła żadnej innej osoby na umowę o pracę, a obowiązki, które miała wykonywać odwołująca, świadczył M. B., który jedynie dla dostarczania dokumentów do biura rachunkowego zatrudnił jedną osobę na umowę zlecenia, ale jak zeznał była to umowa zlecenia na „drobne wsparcie”.

W tym miejscu przypomnieć należy, że zgodnie z zasadami procesu cywilnego ciężar przedstawiania materiału dowodowego spoczywa na stronach (art.232 k.p.c., art.3 k.p.c., art.6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka

poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy oraz nie jest zobowiązany do zarządzania dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Nie ma też obowiązku przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaoferowania dowodów nie pozwalających poczynić kategorię ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę.

Reasumując, Sąd uznał, że stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji jest prawidłowe, gdy okoliczności sprawy powołane powyżej, zgłoszenie odwołującej po ustawowo przepisany terminie (art.36 ust.4 ustawy systemowej), przejście na długotrwałe zwolnienie lekarskie krótko po zawarciu umowy o pracę, bo 1 września 2020r. wyraźnie wskazują, że celem zawarcia umowy o pracę nie było realizowanie stosunku pracy, lecz uzyskanie dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W takiej sytuacji słuszne jest przyjęcie, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, a skoro tak, to jest ona nieważna i nie wywołuje skutków prawnych w postaci objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

W konsekwencji Sąd z mocy art. 477¹⁴§ 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako bezzasadne.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w związku z §9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265).

(-) Sędzia Anna Capik-Pater