

ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)
4 oktober 2001 *

In zaak C-109/00,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Hojesteret (Denemarken), in het aldaar aanhangige geding tussen

Tele Danmark A/S

en

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), optredend namens Marianne Brandt-Nielsen,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40) en van artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de

* Procestaal: Deens.

bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: A. La Pergola, kamerpresident, M. Wathelet (rapporteur), P. Jann, L. Sevón en C. W. A. Timmermans, rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: H. von Holstein, adjunct-griffier,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- Tele Danmark A/S, vertegenwoordigd door M. Kofmann, advocat,
- Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), optredend namens M. Brandt-Nielsen, vertegenwoordigd door M. Østergård, advocat,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door H. C. Støvlbæk en H. Michard als gemachtigden, bijgestaan door P. Heidmann, advocat,

— de Toezichthoudende Autoriteit van de EVA, vertegenwoordigd door P. Dyrberg en J. M. Langseth als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Tele Danmark A/S, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), de Commissie en de Toezichthoudende Autoriteit EVA ter terechtzitting van 29 maart 2001,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 10 mei 2001,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 21 maart 2000, ingekomen bij het Hof op 23 maart daaraanvolgend, heeft het Højesteret krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40) en van artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1).

- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen Tele Danmark A/S (hierna: „Tele Danmark”), een telefoonmaatschappij, en Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (hierna: „HK”) (Bond voor handels- en kantoorpersoneel) die optreedt namens M. Brandt-Nielsen ter zake van haar ontslag door Tele Danmark.

Rechtskader

Gemeenschapsrecht

- 3 Richtlijn 76/207 geeft uitvoering aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.
- 4 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 76/207 bepaalt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht voor wat betreft de toegangsvoorwaarden, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak, en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.”

5 Artikel 5, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.”

6 Volgens de vijftiende overweging van de considerans strekt richtlijn 92/85 ertoe werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te beschermen tegen het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand, wat een nadelige uitwerking zou kunnen hebben op hun lichamelijke en geestelijke toestand.

7 Aldus bepaalt artikel 10, lid 1, van richtlijn 92/85:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters [...] te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het [...] zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voorzover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd.”

8 In de veertiende overweging van de considerans van richtlijn 92/85 wordt opgemerkt, dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op zwangerschapsverlof. Dit recht is vastgelegd in artikel 8 van deze richtlijn:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of

praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten.”

Nationaal recht

- 9 § 9 van de lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeid en het zwangerschapsverlof e.d.; hierna: „wet gelijke behandeling”) bepaalt:

„Een werkgever kan een werknemer niet ontslaan omdat deze krachtens § 7 of om andere redenen verband houdend met zwangerschap, bevalling of adoptie aanspraak heeft gemaakt op verlof dan wel verlof heeft genomen.”

- 10 § 16 van de wet gelijke behandeling bepaalt:

„1. Wanneer een werknemer in strijd met § 9 wordt ontslagen, dan wordt het ontslag desgevorderd vernietigd tenzij in bijzondere gevallen en na afweging van de belangen van de partijen voortzetting of herstel van de arbeidsverhouding kennelijk onredelijk is te achten.

2. Wanneer een werknemer in strijd met § 9 wordt ontslagen zonder dat het ontslag wordt vernietigd, dan is de werkgever een schadevergoeding verschuldigd.

[...]

4. Indien ontslag plaatsheeft tijdens de periode van zwangerschap, bevalling of adoptie, dient de werkgever aan te tonen dat dit ontslag niet om deze redenen is gegeven.

[...]”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 11 Brandt-Nielsen is op 1 juli 1995 voor een duur van zes maanden in dienst gekomen bij Tele Danmark als medewerkster op de serviceafdeling voor mobiele telefoonklanten. Tijdens het sollicitatiegesprek in juni 1995 was tussen partijen overeengekomen, dat Brandt-Nielsen tijdens de eerste twee maanden van de dienstbetrekking een opleiding zou volgen.
- 12 In augustus 1995 heeft Brandt-Nielsen Tele Danmark meegedeeld, dat zij zwanger was en dat de bevalling begin november werd verwacht. Kort daarop, op 23 augustus 1995, werd haar ontslag aangezegd tegen 30 september, op grond dat zij Tele Danmark bij indienstneming niet in kennis had gesteld van haar zwangerschap. Brandt-Nielsen heeft tijdens de hele maand september gewerkt.

- 13 Volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomst had Brandt-Nielsen recht gehad op betaald zwangerschapsverlof vanaf de achtste week voorafgaand aan de verwachte bevallingsdatum. Dit verlof had in casu moeten ingaan op 11 september 1995.
- 14 Op 4 maart 1996 heeft HK, optredend namens Brandt-Nielsen, Tele Danmark gedagvaard voor het Ret i Århus tot betaling van schadevergoeding op grond dat het ontslag in strijd was met § 9 van de wet gelijke behandeling.
- 15 Bij vonnis van 14 januari 1997 heeft het Ret i Århus de vordering afgewezen op grond dat Brandt-Nielsen, die voor een periode van zes maanden in dienst was genomen, tijdens het sollicitatiegesprek niet had meegedeeld dat zij zwanger was, terwijl de bevalling in de loop van de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst werd verwacht.
- 16 Bij arrest van 15 april 1999 heeft het Vestre Landsret, waarbij Brandt-Nielsen hoger beroep had ingesteld, de vordering toegewezen, daar het bewezen achtte dat het ontslag verband hield met de zwangerschap.
- 17 Tele Danmark heeft bij het Højesteret cassatieberoep ingesteld tegen dit arrest, stellende dat het gemeenschapsrechtelijke verbod om een zwangere werkneemster te ontslaan niet van toepassing is op een als tijdelijke kracht aangestelde werkneemster die reeds bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst weet dat zij zwanger is, maar dit de werkgever niet heeft meegedeeld, en die wegens het recht op zwangerschapsverlof de bedongen arbeid tijdens een belangrijk deel van de looptijd van de overeenkomst niet zal kunnen verrichten.

18 In deze omstandigheden heeft het Højesteret besloten om de procedure te schorsen en de volgende prejudiciële vragen aan het Hof voor te leggen:

„1) Verzetten artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, en/of artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, dan wel andere bepalingen van de genoemde richtlijnen of het overige gemeenschapsrecht zich tegen ontslag van een werkneemster wegens zwangerschap, in aanmerking genomen dat:

— de betrokkene als tijdelijke kracht voor een beperkte periode in dienst is genomen,

— de werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist dat zij zwanger was, maar dit de werkgever niet heeft meegedeeld, en

— de zwangerschap betekent dat de werkneemster tijdens een belangrijk deel van de overeengekomen periode niet zal kunnen werken?

2) Is het voor het antwoord op de eerste vraag van belang, dat de werkgever een zeer grote onderneming is en veelvuldig gebruikmaakt van tijdelijk personeel?”

De eerste vraag

- 19 Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in hoofdzaak te vernemen, of artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 en artikel 10 van richtlijn 92/85 aldus moeten worden uitgelegd, dat zij zich verzetten tegen het ontslag van een werknemster wegens zwangerschap, wanneer zij voor bepaalde tijd in dienst is genomen, haar werkgever niet over de zwangerschap heeft geïnformeerd hoewel zij bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wist dat zij zwanger was, en vanwege de zwangerschap tijdens een belangrijk deel van de overeengekomen periode niet kan werken.
- 20 Tele Danmark betoogt, dat het in de richtlijnen 76/207 en 92/85 vastgelegde verbod om zwangere werknemsters te ontslaan niet van toepassing is in de omstandigheden van de onderhavige zaak. In werkelijkheid is het ontslag niet gegeven wegens de zwangerschap, maar omdat Brandt-Nielsen de overeenkomst voor een belangrijk deel niet zou kunnen nakomen. Door haar werkgever niet van haar toestand in kennis te stellen, wel wetende dat zij haar werk wegens de zwangerschap tijdens een belangrijk deel van het dienstverband niet zou kunnen verrichten, heeft zij bovendien in strijd gehandeld met de loyaliteitsverplichting die in de relatie tussen werkgever en werknemer bestaat, wat op zich voldoende reden is voor ontslag.
- 21 De weigering om een zwangere vrouw aan te stellen, of haar ontslag, is enkel in strijd met het gemeenschapsrecht wanneer het een overeenkomst voor onbepaalde tijd betreft. Bij een dergelijke arbeidsovereenkomst moet er immers van worden uitgegaan, dat de verplichtingen van de werknemster voortduren na het zwangerschapsverlof, zodat de naleving van het beginsel van gelijke behandeling tot een evenwichtig resultaat leidt.

- 22 Brandt-Nielsen, de Commissie en de Toezichthoudende Autoriteit EVA betogen daarentegen, dat noch in de richtlijnen 76/207 en 92/85, noch in de rechtspraak van het Hof een onderscheid wordt gemaakt naargelang de arbeidsovereenkomst van de werknemster voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is gesloten.
- 23 In de onderhavige zaak staat zowel richtlijn 76/207 als richtlijn 92/85 aan het ontslag van Brandt-Nielsen in de weg, aangezien het overduidelijk is dat haar zwangerschap de reden van het ontslag is geweest. Volgens de rechtspraak van het Hof kan het ontslag van een zwangere werknemster niet worden gerechtvaardigd door het financiële nadeel dat de werkgever lijdt, of de vereisten die een goed functioneren van het bedrijf meebrengt: de werkgever draagt het risico van de economische en organisatorische gevolgen van de zwangerschap van zijn werknemers.
- 24 Met betrekking tot de omstandigheid dat Brandt-Nielsen bij haar indienstneming niet heeft meegedeeld dat zij zwanger was, merkt de Commissie op, dat de werknemster niet verplicht is de werkgever hiervan in kennis te stellen, aangezien deze niet het recht heeft om hiermee rekening te houden bij de indienstneming. De Toezichthoudende Autoriteit EVA voegt eraan toe, dat aanvaarding van een dergelijke informatieplicht jegens de werkgever elk nuttig effect aan de in artikel 10 van richtlijn 92/85 vastgelegde bescherming van zwangere werknemers zou kunnen ontnemen, terwijl de gemeenschapswetgever nochtans een zeer hoog beschermingsniveau heeft nagestreefd.
- 25 Zoals het Hof reeds herhaaldelijk heeft geoordeeld, vormt ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens zwangerschap een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht, die in strijd is met artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 (arresten van 8 november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Jurispr. blz. I-3979, punt 13; 5 mei 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Jurispr. blz. I-1657, punt 15, en 14 juli 1994, Webb, C-32/93, Jurispr. blz. I-3567, punt 19).

- 26 Mede wegens het risico dat een mogelijk ontslag inhoudt voor de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, met inbegrip van het bijzonder ernstige risico dat dit hen aanzet tot een vrijwillige onderbreking van hun zwangerschap, heeft de gemeenschapswetgever in artikel 10 van richtlijn 92/85 een bijzondere bescherming voor deze werknemers vastgelegd in de vorm van een ontslagverbod gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof.
- 27 Met betrekking tot de genoemde periode voorziet artikel 10 van richtlijn 92/85 in generlei uitzondering of afwijking van het ontslagverbod voor zwangere werknemers, behalve voor uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand, en dan nog onder de voorwaarde dat de werkgever een dergelijk ontslag schriftelijk motiveert.
- 28 Het Hof heeft overigens reeds uitgemaakt, dat de niet-indienstneming wegens zwangerschap niet kan worden gerechtvaardigd met een beroep op het financiële nadeel dat de werkgever bij indienstneming van een zwangere vrouw voor de duur van haar zwangerschapsverlof lijdt (arrest van 8 november 1990, Dekker, C-177/88, Jurispr. blz. I-3941, punt 12), en dat dit eveneens geldt met betrekking tot het financiële nadeel dat voortvloeit uit het feit dat de werknemer gedurende haar zwangerschap de betrokken functie niet kan uitoefenen (arrest van 3 februari 2000, Mahlburg, C 207/98, Jurispr. blz. I-549, punt 29).
- 29 In punt 26 van het arrest Webb, reeds aangehaald, heeft het Hof verder geoordeeld, dat de beschikbaarheid van de werknemer voor de werkgever noodzakelijkerwijs een essentiële voorwaarde is voor de goede uitvoering van de arbeidsovereenkomst, doch dat de door het gemeenschapsrecht aan de vrouw tijdens haar zwangerschap en na de bevalling gegarandeerde bescherming niet

ervan mag afhangen, of de aanwezigheid van de betrokkene tijdens de duur van haar zwangerschapsverlof onontbeerlijk is voor de goede gang van zaken bij de onderneming waar zij in dienst is. Een andere uitlegging zou de bepalingen van richtlijn 76/207 hun nuttig effect ontnemen.

- 30 Hierbij maakt het geen verschil, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.
- 31 Wanneer namelijk het ontslag van een werknemster wegens zwangerschap een directe discriminatie op grond van geslacht is, ongeacht de aard en de omvang van het nadeel voor de werkgever van de aan de zwangerschap te wijten afwezigheid, dan kan de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is gesloten, niet afdoen aan het discriminerend karakter van het ontslag. In beide gevallen is de zwangerschap de reden waarom de werknemster de arbeidsovereenkomst niet kan nakomen.
- 32 Bovendien is de duur van een arbeidsrelatie een zeer onzekere factor, want zelfs indien de werknemer op grond van een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangeworven, kan de arbeidsrelatie korter of langer duren en kan zij bovendien worden vernieuwd of verlengd.
- 33 Ten slotte dient te worden vastgesteld, dat de richtlijnen 76/207 en 92/85 met betrekking tot de draagwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen geen onderscheid maken naar de duur van de arbeidsrelatie. Indien de gemeenschapswetgever de overeenkomsten voor bepaalde tijd — die een groot deel van de arbeidsrelaties vertegenwoordigen — van de werkingssfeer van deze richtlijnen had willen uitsluiten, zou hij dit uitdrukkelijk hebben gestipuleerd.

34 Mitsdien moet op de eerste vraag worden geantwoord, dat artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 en artikel 10 van richtlijn 92/85 aldus moeten worden uitgelegd, dat zij zich verzetten tegen het ontslag van een werkneemster wegens zwangerschap

— wanneer zij voor bepaalde tijd in dienst is genomen,

— wanneer zij haar werkgever niet over de zwangerschap heeft geïnformeerd, hoewel zij bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wist dat zij zwanger was,

— en zij vanwege de zwangerschap tijdens een belangrijk deel van de overeengekomen periode niet kan werken.

De tweede vraag

35 Met de tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen, of het voor de uitlegging van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 en artikel 10 van richtlijn 92/85 verschil maakt, dat de werkneemster is aangenomen door een zeer grote onderneming die veelvuldig gebruikmaakt van tijdelijk personeel.

- 36 Zowel de partijen in het hoofdgeding, als de Commissie en de Toezichthoudende Autoriteit EVA zijn van oordeel dat op deze vraag ontkennend moet worden geantwoord.
- 37 Dienaangaande volstaat de vaststelling, dat de richtlijnen 76/207 en 92/85 met betrekking tot de draagwijdte van de erin vastgelegde verbodsbepalingen en rechten geen enkel onderscheid maken naar gelang van de omvang van de betrokken onderneming.
- 38 De omstandigheid dat de werkgever veelvuldig gebruikmaakt van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is niet relevant. Zoals aangegeven in de punten 30 tot en met 33 van het onderhavige arrest heeft de duur van de arbeidsrelatie geen invloed op de omvang van de door het gemeenschapsrecht aan zwangere werknemers geboden bescherming.
- 39 Mitsdien moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat het voor de uitlegging van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 en artikel 10 van richtlijn 92/85 geen verschil maakt, dat de werknemer is aangenomen door een zeer grote onderneming die veelvuldig gebruikmaakt van tijdelijk personeel.

Kosten

- 40 De kosten door de Commissie en de Toezichthoudende Autoriteit EVA wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

uitspraak doende op de door het Højesteret bij beschikking van 21 maart 2000 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, en artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen het ontslag van een werkneemster wegens zwangerschap

— wanneer zij voor bepaalde tijd in dienst is genomen,

— wanneer zij haar werkgever niet over de zwangerschap heeft geïnformeerd, hoewel zij bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wist dat zij zwanger was,

— en zij vanwege de zwangerschap tijdens een belangrijk deel van de overeengekomen periode niet kan werken.

- 2) Het maakt voor de uitlegging van artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 en artikel 10 van richtlijn 92/85 geen verschil, dat de werkneemster is aangenomen door een zeer grote onderneming die veelvuldig gebruikmaakt van tijdelijk personeel.

La Pergola

Wathelet

Jann

Sevón

Timmermans

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 4 oktober 2001.

De griffier

De president van de Vijfde kamer

R. Grass

A. La Pergola