

princippet om ligebehandling i overensstemmelse hermed.

(18) Af Domstolens faste retspraksis følger, at Barberprotokollen<sup>11</sup> ingen betydning har for retten til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning, og at den tidsmæssige begrænsning af dommen i sag C-262/88 ikke gælder for retten til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning. Domstolen har ligeledes fastslået, at nationale regler om søgsmålsfrister i nationale retsforhold kan gøres gældende over for arbejdstagere, der påberåber sig deres ret til at være omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning, på betingelse af at reglerne ikke er mindre gunstige for søgsmål af denne art end for tilsvarende søgsmål i henhold til national ret, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigheder tillagt i henhold til fællesskabsretten. Domstolen har desuden fastslået, at den omstændighed, at en arbejdstager kan kræve at blive omfattet af en erhvervstilknyttet pensionsordning med tilbagevirkende kraft, ikke indebærer, at arbejdstageren kan undgå at betale bidrag til ordningen for det tidsrum, der er tale om.

(19) At sikre lige adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse er af afgørende betydning for anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Undtagelser fra princippet bør derfor udelukkende omfatte erhvervsaktiviteter, som på grund af deres særlige karakter eller den sammenhæng, de foregår i, kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt og i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

(20) Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til at oprette faglige sammenslutninger sammen med andre og til at melde sig ind i faglige sammenslutninger for at forsvare egne rettigheder. Foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, kan omfatte medlemskab af eller fortsat aktivitet i organisationer eller fagforeninger, hvis hovedformål er at fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i praksis.

(21) Forbuddet mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en person-

gruppe af det ene køn. Sådanne foranstaltninger tillader sammenslutninger af personer af det ene køn, hvis hovedformål er at fremme disse personers særlige behov og at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.

(22) I henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, og for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere. I betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring nr. 28 i Amsterdamtraktaten bør medlemsstaterne i første række bestrebe sig på at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.

(23) Ifølge Domstolens faste retspraksis udgør negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel direkte forskelsbehandling på grund af køn. Sådant forskelsbehandling bør derfor eksplicit være omfattet af dette direktiv.

(24) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres biologiske tilstand under graviditet og barsel såvel som via beskyttelsesforanstaltninger i forbindelse med barsel som et middel til at opnå reel ligestilling. Nærværende direktiv bør derfor ikke anfægte Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.<sup>12</sup> Dette direktiv bør heller ikke anfægte Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.<sup>13</sup>

(25) Af klarhedshensyn bør der endvidere eksplicit fastsættes bestemmelser om beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder under barselorlov, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, til ikke at få dårligere arbejds- og ansættelsesvilkår, fordi de har taget en sådan orlov, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkåre-