

beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

8. Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder.

3) Artikel 3 affattes således:

»Artikel 3

1. Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervs-mæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds-erfaring
- c) ansættelses- og arbejds-vilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og ved-

tægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«.

4) Artikel 4 og 5 udgår.

5) Artikel 6 affattes således:

»Artikel 6

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandling angiveligt har fundet sted, er ophevet.

2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

3. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til — enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse — at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.«.

6) Artikel 7 affattes således: