

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 arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

(26) I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, af 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv<sup>14)</sup>, opfordres medlemsstaterne til at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere ret til personligt at tage fædreorlov, der ikke kan overføres til moderen, idet deres rettigheder, der har tilknytning til arbejdskontrakten, bevares.

(27) Der gælder samme betingelser for medlemsstaternes ydelse til kvinder og mænd af en personlig og ikke-overførbart ret til orlov efter et barns fødsel eller adoption. Det er op til medlemsstaterne selv at afgøre, om de vil give en sådan ret til orlov efter et barns fødsel eller adoption, og at fastlægge andre forhold ud over afskedigelse og tilbagevenden til arbejde, der ligger uden for direktivets anvendelsesområde.

(28) Effektiv gennemførelse af princippet af ligebehandling forudsætter, at medlemsstaterne indfører passende procedurer.

(29) Det er afgørende for en reel gennemførelse af princippet om ligebehandling, at der sørges for relevante retslige eller administrative procedurer til håndhævelse af forpligtelserne i medfør af dette direktiv.

(30) For at sikre, at princippet om ligebehandling kan håndhæves i praksis, er det vigtigt, at der vedtages bestemmelser om bevisbyrden. Som fastslået af Domstolen bør der derfor fastsættes bestemmelser, der sikrer, at bevisbyrden pålægges indklagede, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, undtagen i forbindelse med sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent national instans at undersøge de faktiske omstændigheder. Det skal imidlertid gøres klart, at det fortsat tilkommer den relevante nationale instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Endvidere overlades det til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, som er gunstigere for klager.

(31) For at forbedre den retsbeskyttelse, dette direktiv giver, bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for en klager at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar.

(32) Da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, bør det sikres, at arbejdstagerne fortsat er omfattet af denne beskyttelse selv efter ophør af det forhold, der har givet anledning til den påståede tilsidesættelse af princippet om ligebehandling. En arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

(33) Domstolen har klart fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der tildeles i tilfælde af overtrædelse, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Derfor bør forudgående fastsættelse af et maksimum for en sådan erstatning udelukkes, 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.

(34) For at styrke gennemførelsen af princippet om ligebehandling i praksis bør medlemssta-