



NL Employment Know-How Update

13 november 2025

Periode: 23 oktober – 12 november 2025



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	8
DIVERSEN	10
THEMA: WTP	12

Inleiding

Welkom bij onze reguliere interne know-how update met arbeidsrechtelijke ontwikkelingen in Nederland op het gebied van:

- wet- en regelgeving;
- jurisprudentie;
- literatuur, en
- overige ontwikkelingen.¹

Let op: dit is exclusief ontwikkelingen in het cao-landschap.

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **23 oktober– 12 november 2025**. Dit is geen uitputtend overzicht, maar een selectie van punten die wij voor onze praktijk van belang achten.

Onze know-how updates worden tijdens onze teammeetings besproken en nadien voor belangstellenden op onze blogpagina [A&O Shearman in the Netherlands](#) geplaatst.

¹ De focus ligt op het arbeidsrecht, aanpalende rechtsgebieden zoals het pensioenrecht, fiscaal recht, immigratierecht, socialezekerheidsrecht, privacyrecht, ambtenarenrecht en ondernemingsrecht komen slechts, waar nuttig en relevant, zijdelings aan bod.

Wet- en regelgeving

WETSVOORSTEL TOELATING TERBESCHIKKINGSTELLING ARBEIDSKRACHTEN

Dit **wetsvoorstel** voert een toelatingsstelsel in voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners). De kern van dit stelsel is dat uitleners alleen arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen als zij daartoe toegelaten zijn. Ook mogen bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten dit alleen doen via toegelaten uitleners. Op 11 november 2025 is dit wetsvoorstel door de Eerste Kamer aangenomen.

De wet treedt in werking op 1 januari 2027. Uitzendbureaus die werknemers willen blijven uitlenen, moeten zich vóór die datum bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) melden. Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitzendbureaus die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen dan een boete. Dat geldt ook voor de inleners die gebruik maken van de arbeidskrachten van deze niet-toegelaten uitzendbureaus.

WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET IN VERBAND MET EEN NIEUWE VERGUNNINGPLICHT BIJ BEPAALDE ASBESTWERKZAAMHEDEN TEN BEHOEVE VAN DE IMPLEMENTATIE VAN RICHTLIJN (EU) 2023/2668

Dit **wetsvoorstel** dient ter implementatie van Richtlijn (EU) 2023/2668 van het Europees Parlement en de Raad van 22 november 2023 tot wijziging van Richtlijn 2009/148/EG betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk. Deze richtlijn heeft tot doel om werknemers beter te beschermen tegen blootstelling aan asbest bij het verrichten van arbeid. De richtlijn introduceert onder meer een vergunningplicht voor bedrijven die sloop- of asbestverwijderingswerkzaamheden gaan verrichten.

Op 29 oktober 2025 is dit wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer.

Jurisprudentie

Alleen nieuwe uitspraken (voor zover relevant) van de Hoge Raad, Centrale Raad van Beroep en Hof van Justitie EU worden opgenomen in deze Employment Know-How Update. Een volledig overzicht van de gepubliceerde arbeidsrechtelijke rechtspraak is te vinden in de wekelijkse Nieuwsbrief AR Updates.

HVJ EU: RICHTLIJN TOEREIKENDE MINIMUMLONEN (GROTENDEELS) RECHTSGELDIG

Op 10 oktober 2022 kwam Richtlijn (EU) 2022/2041 inzake toereikende minimumlonen in de Europese Unie tot stand. De richtlijn trad in werking op 15 November 2022. Op 18 januari 2023 heeft Denemarken, ondersteund door Zweden, een beroep bij het HvJ EU ingesteld tegen het Europees Parlement en Raad van de Europese Unie op grond van Artikel 263 VWEU om de richtlijn volledig nietig te verklaren. Denemarken stelt dat de bestreden richtlijn rechtstreeks ingrijpt in de vaststelling van het niveau van de 'beloning' in de lidstaten en het 'recht van vereniging', terwijl beide elementen zijn uitgesloten van de bevoegdheden van de EU-wetgever krachtens Artikel 153 lid 5 van de richtlijn.

Het HvJ EU oordeelt dat de uitsluiting van de bevoegdheid van de Unie waarin de Verdragen voor de twee betrokken gebieden voorzien, zich niet uitstrekt tot elke kwestie die enig verband houdt met beloning of het recht van vereniging. Die uitsluiting omvat evenmin elke maatregel die in de praktijk uitwerkingen of gevolgen heeft voor het loonpeil. Anders zouden bepaalde bevoegdheden die aan de Unie zijn verleend om het optreden van de lidstaten op het gebied van arbeidsvoorwaarden te ondersteunen en aan te vullen, worden uitgehold. De bevoegdheidsuitsluiting geldt dus alleen voor een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van beloningen en in het recht van vereniging.

Na onderzoek van het doel en de inhoud van de richtlijn stelt het Hof een dergelijke inmenging slechts in twee specifieke gevallen vast. Ten eerste legt de richtlijn aan lidstaten met wettelijke minimumlonen criteria op waarmee rekening moet worden gehouden bij de procedures voor de vaststelling en aanpassing van die lonen. Daarmee brengt de richtlijn een harmonisatie mee van een deel van de bestanddelen van de wettelijke minimumlonen, en dus een rechtstreekse inmenging in de vaststelling van de beloning. Ten tweede geldt hetzelfde voor de regel die de verlaging van de wettelijke minimumlonen verhindert, wanneer de nationale wettelijke regeling voorziet in een automatisch bijstellingsmechanisme voor de indexering van die lonen.

Het HvJ EU verklaart de bepalingen van de richtlijn die een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloningen inhouden en die daardoor buiten de wetgevende bevoegdheden van de Unie vallen, nietig. Het HvJ EU verwierpt het beroep van Denemarken voor het overige. Het HvJ EU concludeert in het bijzonder dat de richtlijn geen rechtstreekse inmenging van het Unierecht in het recht van vereniging inhoudt. Volgens het HvJ EU geldt dit met name voor de bepaling van de richtlijn die betrekking heeft op „de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvaststelling”, onder meer omdat deze bepaling de lidstaten niet verplicht ervoor te zorgen dat een groter aantal werknemers zich bij een vakbond aansluit.

Bron: HvJ EU 11 november 2025, [ECLI:EU:C:2025:865](#)

HVJ EU: WACHTDIENST MET PERMANENTE BESCHIKBAARHEID VAN PLAATSVERVANGEND OPENBAAR AANKLAGER KWALIFICEERT ALS ARBEIDSTIJD

NI is plaatsvervangend openbaar aanklager bij het gemeentelijk parket van Pula. Zij verricht haar werkzaamheden fulltime en heeft zowel tijdens als buiten normale werkuren wachtdiensten. Tijdens deze wachtdiensten moet zij te allen tijde beschikbaar zijn, wat leidt tot extra stress en mogelijk gezondheidsrisico's. NI is van mening dat de regeling met betrekking tot wachtdiensten in strijd is met richtlijn 2003/88, vooral wat betreft het recht op rusttijd en overuren. Ze heeft beroep ingesteld omdat ze vindt dat haar gewerkte uren buiten de normale werktijd, zonder extra betaling voor overwerk of zon- en feestdagen, niet goed worden betaald. De verwijzende rechter stelt het HvJ EU in dit verband prejudiciële vragen over de werkingssfeer van de richtlijn en over het begrip "arbeidstijd" in relatie tot de wachtdiensten.

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Artikel 1 lid 3 van richtlijn 2003/88/EG moet aldus worden uitgelegd dat leden van het openbaar ministerie binnen de werkingssfeer van die richtlijn vallen. Artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG verzet zich tegen een nationale regeling die de werkzaamheden van leden van het openbaar ministerie uitsluit van de werkingssfeer van richtlijn 2003/88 indien voor deze werkzaamheden, wanneer zij onder normale omstandigheden worden verricht, de arbeidstijd kan worden georganiseerd met inachtneming van de voorschriften van richtlijn 2003/88.

Artikel 2 van richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat wachtdiensten buiten de normale arbeidstijd van leden van het openbaar ministerie, waarbij die leden verplicht aanwezig moeten zijn op hun werkplek, en wachtdiensten met permanente bereikbaarheid, waarbij hun aanwezigheid thuis vereist is, moeten worden aangemerkt als „arbeidstijd” in de zin van dit artikel wanneer de verplichtingen waaraan zij zich tijdens de wachtdiensten moeten houden van dien aard zijn dat zij objectief gezien in zeer aanzienlijke mate worden beperkt in hun mogelijkheden om tijdens die diensten de tijd waarin van hen geen beroepswerkzaamheden worden verlangd vrij in te vullen en aan hun eigen interesses te besteden.

Bron: HvJ EU 30 oktober 2025, [ECLI:EU:C:2025:842](#)

HVJ EU: ONVOLLEDIGE KENNISGEVING COLLECTIEF ONTSLAG LEIDT TOT NIETIGHEID ONTSLAG

BL werkt als gezagvoerder bij Luftfahrtgesellschaft Walter (LGW). LGW is een raadplegingsprocedure gestart voor collectief ontslag. De curator heeft het voorgenomen collectief ontslag aangemeld bij de bevoegde instantie, maar die melding bevatte geen definitief standpunt van werknemersvertegenwoordigers en geen verslag van de voortgang. BL heeft het ontslag aangevochten. Volgens Duitse rechtspraak leidt een gebrekkige of ontbrekende kennisgeving van het collectieve ontslag tot nietigheid van de individuele ontslagen zodat de arbeidsovereenkomst voortduurt totdat opnieuw op de juiste wijze wordt opgezegd. De Duitse rechter vraagt zich af of deze sanctie in strijd is met het evenredigheidsbeginsel en de beoordelingsmarge van de werkgever.

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Indien de werkgever de bevoegde overheidsinstantie niet overeenkomstig zijn verplichtingen krachtens richtlijn 98/59 in kennis heeft gesteld van het plan voor collectief ontslag en deze instantie niet over alle nuttige gegevens beschikt op grond waarvan zij oplossingen kan zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien, kan het hoofddoel van deze richtlijn niet worden geacht te zijn bereikt.

Het dossier waarover het HvJ EU beschikt lijkt naar voren te komen dat de kennisgeving in dit geval onjuist of onvolledig was omdat zij niet alle nuttige gegevens bevatte die in artikel 3 lid 1 vierde alinea van deze richtlijn zijn voorgeschreven. In dat verband kan het feit dat de bevoegde overheidsinstantie zich ertoe heeft beperkt de ontvangen van deze onjuiste of onvolledige kennisgeving te bevestigen, zonder zich evenwel uit te spreken over de overeenstemming ervan met de voorschriften van deze richtlijn, uiteraard niet tot de conclusie leiden dat die kennisgeving niettemin in overeenstemming is met de voorschriften van deze richtlijn. Deze instantie heeft niet tot taak de individuele situatie van elk van de door het collectief ontslag geraakte werknemers te onderzoeken. Aangezien het optreden van deze instantie echter bedoeld is om een globaal inzicht te krijgen in de voorgenomen collectieve ontslagen, belet een onjuiste of onvolledige kennisgeving haar om haar taak te vervullen, namelijk overeenkomstig artikel 4 lid 2 van richtlijn 98/59 een oplossing zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectief ontslag voortvloeien. Dit is niet anders indien een nationale regeling bepaalt dat de werkgever met deze instantie samenwerkt om werkloosheid te voorkomen en/of het nationale arbeidsbureau ambtshalve verplicht is te bemiddelen.

Bron: HvJ EU 30 oktober 2025, [ECLI:EU:C:2025:840](#)

HVJ EU: OPZEGGING BIJ COLLECTIEF ONTSLAG PAS 30 DAGEN NA KENNISGEVING – OPSCHORTING OPZEGTERMIJN IS ONVOLDOENDE

Het betreft een geding tussen de curator van een vennootschap en een werknemer van deze vennootschap over de geldigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst in het kader van een collectief ontslag. De verwijzende rechter wil onder meer weten of een opzegging in het kader van een collectief ontslag de arbeidsverhouding van de betrokken werknemer pas kan beëindigen na afloop van de wachttijd

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Artikel 4 lid 1 eerste alinea van richtlijn 98/59/EG moet aldus worden uitgelegd dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag waarvoor de in artikel 3 lid 1 eerste alinea van deze richtlijn bedoelde verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie geldt, pas kan ingaan na het verstrijken van de in dat artikel 4 lid 1 eerste alinea gestelde termijn van 30 dagen. Artikel 3 lid 1 eerste alinea, en artikel 4 lid 1 eerste alinea van richtlijn 98/59, moeten aldus worden uitgelegd dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie kennis te geven van het plan voor collectief ontslag in het kader waarvan deze opzegging plaatsvindt – hetgeen in strijd is met artikel 3 lid 1 eerste alinea van die richtlijn – dit verzuim niet kan herstellen en zodoende bewerkstelligen dat die opzegging 30 dagen na dat herstel alsnog ingaat. Het is dus niet mogelijk dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vóór de in artikel 4 lid 1 eerste alinea van de richtlijn bedoelde kennisgeving, waarbij de inwerkingtreding van de opzegging wordt opgeschort totdat deze kennisgeving alsnog is gedaan.

Bron: HvJ EU 30 oktober 2025, [ECLI:EU:C:2025:839](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2025/06):

- N.M.Q. van der Neut e.a., 'De Deliveroo-gezichtspunten gewogen: some factors are more equal than others', TAP 2025/234
- A.L. van den Bosch, 'Anderhalf jaar klachtplicht in het arbeidsrecht: het net opgehaald', TAP 2025/235
- R. van Haeringen e.a., 'Wetsvoorstel loontransparantie: de definitie van werkgever nader beschouwd', TAP 2025/236

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2025/11):

- M.F. Meijer, 'Nihilstelling van de billijke vergoeding bij onterecht ontslag op staande voet sinds invoering Wwz', ArbeidsRecht 2025/47
- L.P.L. van den Hof e.a., 'Al tien jaar lang aanzeggen: wat is de stand van zaken?', ArbeidsRecht 2025/48
- R.M. Koster, 'Hoe werkt werken naast je werk?', ArbeidsRecht 2025/49
- F.V.I.M. Hoppers-Rademakers e.a., 'De Europese wending in de gelijke behandeling van deeltijders bij overwerk', ArbeidsRecht 2025/50
- Oerlemans C.P.M., 'Herplaatsingsinspanningen: wettelijke verplichtingen en praktische uitvoering', ArbeidsRecht 2025/51
- H.L. Doorn, 'Werkgevers opgelet: informeer werknemers over mogelijk mislopen pensioencompensatie bij wijziging of einde arbeidsovereenkomst', ArbeidsRecht 2025/52

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context** (2025/3):

- J. Luscure, 'De sociale rechtsbijstand werkt het collectief tegen', TAC/56698
- L.C. de Groot, 'Zwijgen is goud? De juridische toelaatbaarheid van geheimhoudingsbedingen in geval van seksuele intimidatie', TAC/56679
- K. van den Bos e.a., 'Ervaringen met compensatieregelingen voor beroepsziekten: over ervaren rechtvaardigheid en vertrouwen inde werkgever', TAC/56684
- R.F. van der Ham e.a., 'Nadelige wijziging van de pensioenovereenkomst: verjaring, de klachtplicht en rechtsverwerking bij 'stilzitten', TAC/56686
- T. Bouwman, 'Nudging ter bescherming van de werknemer', TAC/56687
- S. van Dijk e.a., 'De ondernemingsraad kleurt groen: wie, wat en hoe?', TAC/56685

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2025/06):

- N. van der Neut e.a., 'De Deliveroo-gezichtspunten gewogen: some factors are more equal than others', TAP 2025/234
- A.L. van den Bosch, 'Anderhalf jaar klachtplicht in het arbeidsrecht: het net opgehaald', TAP 2025/235
- R. van Haeringen e.a., 'Wetsvoorstel loontransparantie: de definitie van werkgever nader beschouwd', TAP 2025/236

Overige artikelen:

- E.T. Visser e.a., 'Hoe zit het ook alweer met ... het ontslag stante pede (op staande voet)?', Bb 2025/70
- J. van Laarhoven & E. van Vugt, 'GenAI aan rechtenfaculteiten: uit voorzorg verbieden', NJB 2025/2453
- E.J. Wervelman, 'Kroniek van de particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering 2020-2025', AV&S 2025/26

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2025/14) en **Pensioen Magazine** (2025/11), met onder andere artikelen over mediation in pensioenland en good practices ten aanzien van transitiecommunicatie door verzekeraars en PPI's.

BOEKEN

- S. Klosse & G.J. Vonk, 'Hoofdzaken Socialezekerheidsrecht. Zevende editie', Den Haag: Boom 2025
- M.J.G.A.M. Weerepas, 'Loonheffingen in internationaal verband (FFB) 2025', Deventer: Wolters Kluwer 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Ledenonderzoek 2025 'Werkgevers worden strikter rond thuiswerken'](#) (11 november)
- [AWVN: compensatie transitievergoeding: sociaal loon telt niet mee](#) (21 oktober)
- [Rijksoverheid: Eerste Kamer stemt in met strengere regels voor de uitleenmarkt](#) (11 november)
- [Rijksoverheid: Regeling voor huisvestingskosten arbeidsmigranten blijft bestaan](#) (30 oktober)
- [SER: Arbeidsrecht Caribisch Nederland. Theorie, Praktijk en Verbetermogelijkheden](#) (4 november)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief inzake verhoging AOW-leeftijd](#) (10 november): De AOW-leeftijd blijft in 2031 ongewijzigd op 67 jaar en drie maanden.
- [Kamerbrief Informeren over Bouwplaats-ID en over inhoudingen op het minimumloon](#) (30 oktober)
- [Verslag van een schriftelijk overleg over Evaluatie en kabinetsrectie extraterritoriale kostenregeling, de 30%-regeling en de partiële buitenlandse belastingplicht](#) (29 oktober)
- [Antwoorden op Kamervragen over het wettelijke minimumjeugdloon](#) (15 oktober)

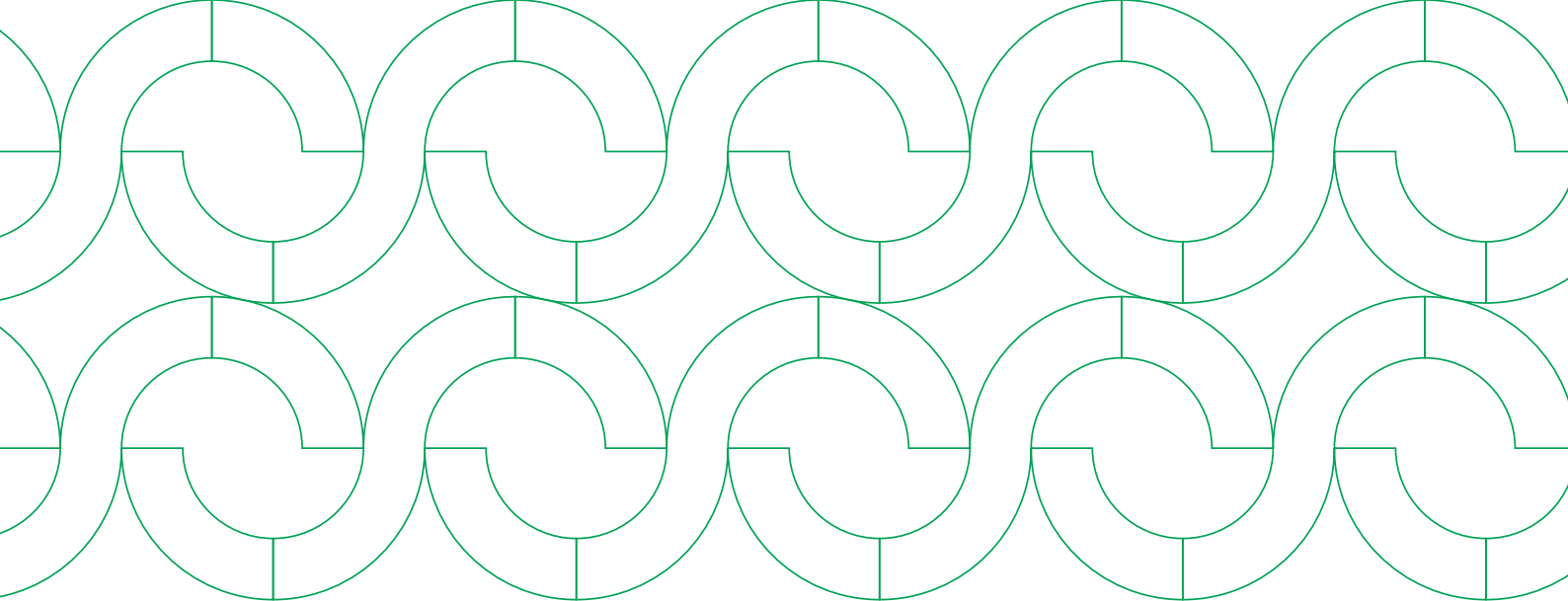
MEDIA

- [FD 12 november 2025 Tweede Kamer wil snel in debat over arbeidsmigratiebesluit Paul](#)
- [FD 12 november 2025 Opgejaagde zzp'er akkoord met verplichte aov en pensioen in ruil voor rust](#)
- [FD 11 november 2025 Eerste Kamer stemt in met strengere regels voor uitzendmarkt](#)
- [FD 11 november 2025 Europees Hof houdt richtlijn voor minimumloon overeind](#)
- [FD 11 november 2025 FNV in actie tegen 'vakbondsonderdrukking' bij Albert Heijn](#)
- [FD 11 november 2025 Meer op kantoor graag: werkgevers strenger op thuiswerken](#)
- [FD 10 november 2025 Reders en actiegroep opnieuw op ramkoers vanwege loondiscriminatie](#)
- [FD 10 november 2025 Hoge eisen, weinig autonomie: 16% van alle werkenden heeft stressvolle baan](#)
- [FD 10 november 2025 De advocatuur zoekt balans tussen moreel kompas en fossiele klanten](#)
- [FD 7 november 2025 Door AI is de kantoortijger niet meer veilig op de arbeidsmarkt – en daar zijn we niet op voorbereid](#)
- [FD 5 november 2025 Advocaat geschrapt na vervalsen van strafdossiers en vonnissen voor €1 mln](#)
- [FD 3 november 2025 Promovendus: 'Angst bij werkgevers voor thuiswerken berust op onderbuikgevoel'](#)
- [FD 4 november 2025 De Nederlandse arbeidsmarkt blijft voorlopig krap](#)

-
- FD 20 oktober 2025 **Hoeveel** werkdagen gaan verloren door stakingen?

Thema: Wtp

- Antwoorden op Kamervragen over communicatie en inrichting van compensatieregelingen in de pensioentransitie (7 november)
- Antwoorden op Kamervragen over derde Voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (6 november)
- Antwoorden op Kamervragen over de spreiding van financiële schokken in de uitkeringsfase van flexibele premieregelingen (3 november)
- Belastingdienst (CAP): Memo fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling aan gewijzigde fiscale kaders en hoe fiscale onzuiverheid te voorkomen (23 oktober)
- DNB: Dekkingsgraad pensioensector toegenomen in 3^e kwartaal (28 oktober)
- Rijksoverheid: mededeling over pensioenpremie en btw (12 november)
- Rijksoverheid: Publieksmonitor pensioenen: kwartaal 3, 2025 (30 oktober)
- Verslag van een schriftelijk overleg inzake de derde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (10 november)



A&O SHEARMAN

Allen Overy Shearman Sterling LLP

Apollolaan 15, 1077 AB Amsterdam, Postbus 75440, Amsterdam, 1070 Ak, Nederland | Tel +31 (0)20 674 1000 | Fax +31 (0)20 674 1111

A&O Shearman is een internationale rechtspraktijk met ongeveer 4.000 medewerkers, waaronder ongeveer 800 partners, en opereert wereldwijd in 29 landen. Een actuele lijst van A&O Shearman kantoren is beschikbaar op aoshearman.com/global/global_coverage.

A&O Shearman betekent Allen Overy Shearman Sterling LLP en/of aan haar gelieerde ondernemingen. Allen Overy Shearman Sterling LLP is een partnership met beperkte aansprakelijkheid, geregistreerd in Engeland en Wales onder nummer OC306763. Allen Overy Shearman Sterling LLP wordt erkend door en valt onder het toezicht van de Solicitors Regulation Authority van Engeland en Wales (SRA-nummer 401323).

De term partner wordt gebruikt als verwijzing naar een lid van Allen Overy Shearman Sterling LLP of een medewerker of consultant met een vergelijkbare positie en kwalificaties of een persoon met een vergelijkbare positie in een van de aan Allen Overy Shearman Sterling LLP gelieerde ondernemingen. Een lijst van leden van Allen Overy Shearman Sterling LLP en niet-leden die worden aangeduid als partners is ter inzage beschikbaar op onze hoofdvestiging In Londen, One Bishops Square, Londen E1 6AD en op bovenvermeld adres.

A&O Shearman is tot standgekomen op 1 mei, 2024 als gevolg van het samengaan van Shearman & Sterling LLP en Allen & Overy LLP en de respectievelijk aan hen gelieerde ondernemingen (de voormalige kantoren). Deze inhoud kan informatie en verwijzingen naar zaken bevatten, afkomstig van een of meer van de voormalige kantoren in plaats van A&O Shearman.

© Allen Overy Shearman Sterling LLP 2024. Dit document is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en niet om enig juridisch of ander professioneel advies te verstrekken.

aoshearman.com

© AO Shearman LLP 2024 | EUC1: 2001439475.1