



Sonderhoff & Einsel News Update

Law & IP – December 2015

Recht & Gewerblicher Rechtsschutz – Dezember 2015

All articles are available in English and German, as indicated in the table of contents below.

Amendment of Workers Dispatch Act Now in Effect – Impact on Companies.....	1
<i>Änderungen des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind in Kraft getreten</i>	<i>2</i>
Supreme Court’s Opinion in Genentech v. JPO: Insight on Potential Extension of Patent Term for Pharmaceutical Products	5
<i>Oberster Gerichtshof Japan im Fall Genentech ./.. Japanisches Patentamt zur Verlängerung der Patentlaufzeit für pharmazeutische Produkte</i>	<i>6</i>

Amendment of Workers Dispatch Act Now in Effect – Impact on Companies

In 2012, the Workers Dispatch Act (“Act”) was amended to impose a new obligation on companies to directly hire dispatched workers under certain conditions when using temporary employment agencies (“Agency”). The amendment provided a three year period to allow for companies to adjust their HR policies and infrastructure to comply with the future restrictions.

This amendment recently became effective on October 1, 2015. The Act was also amended on September 11, 2015 (and enforced on September 30, 2015) to implement other new rules for the worker dispatch business, but this newsletter focuses on the issue of “fictitious” labor contracts (i.e., services agreements or *gizou ukeoi*) and its potential impact on firms which outsource services and the employers which receive them.

Newly Effective Amendment of the Act

Previous to the amendment of the Act, the Ministry of Health, Labour and Welfare (“MHLW”) had issued guidelines regarding classifications of the worker dispatch business (“Guidelines”) to help companies distinguish between legitimate outsourcing labor contracts and fictitious ones. If the local labor bureau finds a fictitious labor contract due to non-compliance with the Guidelines (i.e., a company conducted the worker dispatch business without a license), the service provider can be sentenced up to one year in prison or be fined up to JPY1,000,000. In addition, the client company can also be sentenced up to one year in prison or be fined up to JPY 1,000,000 under the Employment Security Law since it received illegal labor outsourcing services. However, despite these penalties, there was criticism that the Act still could not ensure a stable working environment for dispatched workers. Client companies could freely terminate the service provider’s services which would often result in the dispatched workers losing their jobs. With the newly effective amendment of the Act, the client company could be obligated to hire the dispatched workers under certain circumstances in order to secure their employment.

Risks For Firms Which Outsource Services and For Their Company Clients

The potential risk of violating the newly amended Act arises from the fact that an Agency is required to comply with strict regulations under the Act and obtain a business license from the MHLW to be able to dispatch workers to employers. As a licensed Agency, the Agency can dispatch its employees to companies and such companies can directly instruct and control the dispatched workers. However, potential issues arise when a firm (which is not a licensed Agency) dispatches its employees to a client and the client directly instructs the dispatched worker on how to perform his work – e.g., where the dispatched worker cannot act in his discretion in performing the work set forth in the labor contract.

For example, when developing a company’s IT infrastructure, a company will often outsource the development portion of the project to a consulting firm, and the firm will dispatch its consultants to the client’s office to learn its needs and business flow and develop the IT system on site. A common occurrence in these types of projects is that the company actively instructs

and controls these consultants so that the IT system is customized for the company's operations. Unfortunately, however, such actions could cause the contract with the consulting firm to be deemed a "fictitious" contract if it is determined that the company is controlling the dispatched worker. As a result, the consulting firm would have violated the Act as it would not have the required business license to dispatch temporary workers, and the client may be forced to hire the dispatched consultant should the consultant request such action from the client.

As these new regulations were enforced on October 1, 2015, we believe that the MHLW will strengthen their inspection and supervision of companies in relation to fictitious labor contracts, and therefore, firms which outsource services (e.g., consulting, accounting, architect, engineering, and of course, law firms) and their client companies face an increased risk of violating the Act.

What To Do?

While it is unclear how strictly the MHLW will enforce the newly effective amendment, it will be prudent for firms to conduct employee training for employees who work at the client's site or have close contact with the client's employees. The MHLW's Guidelines provides a few key practical pointers as to how a firm (that is not a licensed Agency) should conduct the provision of its employees to a client which include:

- 1) instructing the dispatched employee on how to proceed with his work duties;
- 2) managing the employee's work hours (including overtime), break time, holidays, and days of leave;
- 3) providing evaluation of the employee's performance; and
- 4) assuming responsibility to discipline the employee for any improper behavior.

The Guidelines also note that the services provided by a non-licensed firm should involve specialized skill and experience and suggest that dispatching workers who perform physical labor type work may run afoul of the Act.

Änderungen des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind in Kraft getreten

Welche Auswirkungen haben diese Änderungen auf Unternehmen?

Der japanische Gesetzgeber hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz („AÜG“) mehrmals geändert, zuletzt durch Änderungsgesetz vom 11. September 2015, welches neue Regelungen zur Leiharbeit enthält und am 30. September 2015 in Kraft getreten ist. Eine wesentliche Änderung stammt indes aus einem Änderungsgesetz, das bereits 2012 zustande gekommen, doch erst zum 1. Oktober 2015 in Kraft getreten ist: Es verpflichtet Unternehmen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, mit einem entliehenen Arbeitnehmer eines Zeitarbeitsunternehmens unmittelbar ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Den betroffenen Unternehmen ist in

den letzten drei Jahren Gelegenheit gegeben worden, ihre Personalpolitik und das Personalwesen an diese Neuregelungen anzupassen. Doch die wichtige Frage der verdeckten Arbeitnehmerüberlassungsverträge (insbesondere Scheinwerkverträge bzw. *gizō ukeoi*) ist weiterhin aktuell. Im Folgenden soll hierauf und auf die möglichen Auswirkungen bei den Unternehmen eingegangen werden, die Dienstleistungen anbieten oder aber solche in Anspruch nehmen.

Neu in Kraft getretene Änderungen des japanischen AÜG

Das japanische Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales hatte bereits vor den Änderungen des AÜG Richtlinien zur Bestimmung des Leiharbeits- bzw. Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes erlassen, um den Unternehmen die schwierige Differenzierung zwischen zulässigen Verträgen zur Erbringung von Dienstleistungen und verdeckten Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zu erleichtern. Soweit das örtlich zuständige Arbeitsamt einen verdeckten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorfindet, kann der Dienstanbieter, der die Arbeitnehmerüberlassung ohne entsprechende Gewerbeerlaubnis betreibt, mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr und einer Geldstrafe von bis zu JPY 1.000.000 geahndet werden. Kunden konnten ebenso wegen Inanspruchnahme unrechtmäßiger Leiharbeit mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder einer Geldstrafe von bis zu JPY 1.000.000 bestraft werden. Doch auch diese strafrechtlichen Bestimmungen ließen die Kritik nicht verstummen, dass ein stabiles Arbeitsumfeld für den betroffenen Leiharbeitnehmer nicht in ausreichendem Maße sichergestellt sei. So konnte der Kunde den Vertrag mit seinem Auftragnehmer beliebig kündigen, was nicht selten zu einem Arbeitsstellenverlust beim Leiharbeitnehmer führte. Durch die neu in Kraft getretenen Regelungen wird der Kunde und Auftraggeber nunmehr unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, den Leiharbeitnehmer zur Sicherstellung des Arbeitsverhältnisses direkt anzustellen.

Risiken für Unternehmen, die Dienstleistungen anbieten oder in Anspruch nehmen

Sobald ein Unternehmen eine Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG betreibt, hat es den strengen gesetzlichen Maßgaben nachzukommen und auch eine entsprechende Gewerbeerlaubnis des Arbeitsministeriums einzuholen. Soweit eine solche Erlaubnis vorliegt, kann das Unternehmen (Verleiher) einen Arbeitnehmer an Dritte (Entleiher) überlassen, der wiederum selbst Weisungs- und Aufsichtsrechte gegenüber dem Leiharbeitnehmer ausüben kann. Liegt dagegen eine behördliche Erlaubnis nicht vor, ist dies rechtlich nicht mehr möglich: Die beteiligten Parteien laufen Gefahr, gegen die Bestimmungen des AÜG zu verstoßen, wenn der Auftraggeber nach einer Arbeitnehmerüberlassung dem Leiharbeitnehmer des Auftragnehmers direkt Weisungen erteilt, wie dieser die Arbeitsleistung zu erbringen hat, so dass der Leiharbeitnehmer z.B. nicht mehr in der Lage ist, nach eigenem Ermessen darüber zu befinden, wie er die Arbeit gemäß dem bestehenden Arbeitsvertrag verrichtet.

So wird ein Unternehmen beim Aufbau einer IT-Infrastruktur oft die Projektentwicklung an ein Beratungsunternehmen ausgliedern, welches wiederum einzelne Berater einsetzen wird, um die Bedürfnisse und Geschäftsabläufe beim Auftraggeber festzustellen und das IT-System vor Ort zu entwickeln. Bei derartigen Projekten kommt es häufig vor, dass das beauftragende Unternehmen Weisungen gegenüber diesen Beratern erteilt und diese auch beaufsichtigt, um das IT-System den Unternehmensanforderungen anzupassen. Solche Handlungen können als eine

unzulässige Überwachung des Leiharbeitnehmers durch den Auftraggeber verstanden werden, so dass es sich dann beim Vertrag mit der Beratungsgesellschaft um einen verdeckten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag handelt. Das Beratungsunternehmen hätte damit gegen Bestimmungen des AÜG verstoßen, wenn es nicht über die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis verfügt. Der Auftraggeber könnte nun auf Verlangen des entliehenen Beraters gehalten sein, diesen direkt anzustellen.

Nach Inkrafttreten der fraglichen AÜG-Regelungen am 1. Oktober 2015 wird das Arbeitsministerium sicherlich erbrachte Dienstleistungen verstärkt im Hinblick auf verdeckte Arbeitnehmerüberlassungsverträge überwachen. Deshalb werden sich Beratungsunternehmen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Ingenieurbüros, Rechtsanwaltskanzleien und auch sonstige Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen oder aber solche in Anspruch nehmen, über die erhöhte Gefahr eines Verstoßes gegen das AÜG bewusst sein müssen.

Vorbeugende Maßnahmen

In welchem Maße und mit welcher Härte das japanische Arbeitsministerium den Dienstleistungsmarkt im Hinblick auf die geänderten Bestimmungen des AÜG überwachen wird, ist noch offen und wird sich in den nächsten Monaten zeigen. Aus Sicht der dienstleistenden Unternehmen erscheint es notwendig und ratsam, vor allem diejenigen Arbeitnehmer zu schulen, die beim Kunden arbeiten bzw. im engen Kontakt zu Arbeitnehmern des Kunden stehen. Die Richtlinien des Arbeitsministeriums enthalten praktische Leitlinien für Unternehmen, die Dienstleistungen durch ihre Arbeitnehmer erbringen möchten, aber über keine Erlaubnis für eine Arbeitnehmerüberlassung verfügen. So sei z.B. sicherzustellen, dass das Unternehmen

- 1) Weisungen erteilt, wie der Leiharbeitnehmer seinen Leistungspflichten nachzukommen hat;
- 2) die Arbeitszeiten des Leiharbeitnehmers einschließlich Überstunden, Pausenzeiten sowie Feier- und Urlaubstagen bestimmt;
- 3) die Leistungen des Leiharbeitnehmers bewertet; und
- 4) bei unangemessenem Verhalten die Verantwortung für die Disziplinierung des Leiharbeitnehmers übernimmt.

Die Richtlinien weisen auch darauf hin, dass die Dienstleistungen eines Unternehmens ohne Gewerbeerlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung spezielle Fähigkeiten und Erfahrungen umfassen sollten, wohingegen bei der Überlassung von Arbeitskräften zur Verrichtung körperlicher Arbeit eine Kollision mit dem AÜG naheliegt.

Supreme Court's Opinion in Genentech v. JPO: Insight on Potential Extension of Patent Term for Pharmaceutical Products

On 17 November, 2015, the Supreme Court of Japan released a key decision that highlighted certain criteria which would allow an owner of a pharmaceutical patent to extend the term of its patent based on the time taken to obtain approvals from the Ministry of Health, Labour and Welfare under the Pharmaceuticals and Medical Devices Act (formerly known as the Pharmaceutical Affairs Act) ("PMDA").

Background:

A patent term under the Patent Act ("Act") of Japan is maximum twenty years from the date of the patent application. However, a patentee may request the Japan Patent Office ("JPO") to extend such term for up to five years if the patentee is not working the patented invention for a certain period during the twenty-year term, because it needs to obtain government approval to work the patented invention (the JPO may reject such request if it finds that it is not necessary to obtain such approval to work such patented invention).

For pharmaceutical products, if a company intends to manufacture and sell them, it is required to obtain approval for the manufacture and sale of the product under the PMDA. Such approval focuses on items concerning the product's quality, effectiveness and safety such as the ingredients, quantity, dosage, administration, effects, and side effects. Further, if the company intends to change these items, it is required to obtain additional approval for such change of the product.

In Genentech v. JPO, a U.S.-based pharmaceutical company ("Plaintiff") applied for a patent ("Patent") on 28 October, 1992 for a pharmaceutical product (genetic name: bevacizumab) ("Product") and such Patent was registered on 14 February, 2003. On 18 April, 2007, the Plaintiff obtained the manufacture and sales approval of the Product under the PMDA ("Prior Approval"). In the Prior Approval, the Product's dosage and administration for adults was to give an intravenous drip of 5 mg/kg of a patient's body weight or 10 mg/kg of body weight and its dosage interval was two weeks or more. Based on the Prior Approval, the JPO, upon the Plaintiff's request, extended the term of the Patent by four years, two months, and three days – i.e., the time it took to obtain approval from MHLW after the patent was registered.

On 18 September, 2009, the Plaintiff obtained subsequent approval (the "Subsequent Approval") from MHLW to add a new dosage and administration of the Product. The new dosage and administration for adults was to give an intravenous drip of 7.5 mg/kg of patient and the amended dosage interval was three weeks or more.

On 17 December, 2009, the Plaintiff again applied to the JPO for an extension of the term of the Patent. The Plaintiff asserted that they had not utilized the Patent to manufacture and sell the Product under the dosage and administration stated in the Subsequent Approval for a certain period. The JPO, however, rejected the Plaintiff's request on 6 January, 2011 on the ground that it was not necessary for the Plaintiff to obtain such Subsequent Approval since although the dosage and administration of the Prior Approval was different from that of the Subsequent Approval, the active ingredients and effects were identical, and therefore, the Plaintiff was able

to use the Patent. On 18 April, 2011, the Plaintiff made an objection to the JPO, but the JPO did not change its position. The Plaintiff then appealed the JPO's rejection to the Intellectual Property High Court ("IPHC").

Intellectual Property High Court's Decision:

On 30 May, 2014, the IPHC held in favor of the Plaintiff and determined that the purpose of the extension of a patent term under the Act is to prevent a patentee from suffering any disadvantages (e.g., the patentee would not likely be able to recoup any R&D expenses if the patent term was shortened due to the need of obtaining government approval). Also, since the dosage and administration of the Prior Approval were different from that of the Subsequent Approval, the Plaintiff could not manufacture and sell the Product under the dosage and administration written in the Subsequent Approval until the Subsequent Approval was obtained, and therefore, the JPO should have extended the term of the Patent based on the Subsequent Approval.

Supreme Court's Decision:

On 17 November, 2015, the Supreme Court affirmed the IPHC's decision and focused on: 1) comparing the substantial identity of a pharmaceutical product in a prior approval versus the identity of the product in a subsequent approval, and if the substantial identity was different; 2) whether the manufacture and sale of a pharmaceutical product under a prior approval would cover the manufacture and sale of the product under a subsequent approval.

Here, the Supreme Court ruled that with respect to a product invention which focuses on a pharmaceutical ingredient, the substantial identity of such pharmaceutical product should be determined by its ingredients, quantity, dosage, administration, and efficacy. The Supreme Court also found that the Product's substantial identity was different (based on its dosage and administration) in the Prior Approval and Subsequent Approval, and since based on such difference the Product was not manufactured or sold during the period of trying to obtain the Subsequent Approval, the Supreme Court concluded that the request for extending the term of the Patent for the Subsequent Approval should be permitted.

In response to the Supreme Court decision, the JPO has announced that by spring 2016, it will consider revising their guidelines for the extension of a patent term.

Oberster Gerichtshof Japan im Fall Genentech ./ . Japanisches Patentamt zur Verlängerung der Patentlaufzeit für pharmazeutische Produkte

Der Oberste Gerichtshof Japans hat in einem richtungsweisenden Urteil vom 17. November 2015 weitere Kriterien zur Verlängerung der Patentlaufzeit aufgestellt, die dem Inhaber eines pharmazeutischen Patents gewährt wird angesichts der Zeit, die für das Genehmigungsverfah-

ren beim Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW) gemäß dem japanischen Gesetz zu Medikamenten und medizinischen Geräten (MmGG; vormals: Arzneimittelgesetz) erforderlich ist.

Ausgangslage: Die Laufzeit eines Patents beträgt nach dem japanischen Patentgesetz (PatG) maximal 20 Jahre und beginnt am Tag der Patentanmeldung in Japan. Auf Antrag des Patentinhabers beim Patentamt (JPO) kann die Laufzeit um einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren verlängert werden, wenn die patentierte Erfindung während dieses 20-jährigen Zeitraums für einen bestimmten Zeitraum nicht genutzt wurde, weil eine amtliche Genehmigung für die Ausübung der patentierten Erfindung erforderlich war – umgekehrt kann das Patentamt einen solchen Antrag insbesondere dann zurückweisen, wenn die Zulassung für die Nutzung der patentierten Erfindung nicht notwendig war. Das japanische Medikamentengesetz regelt nun im Hinblick auf die Herstellung und den Verkauf von pharmazeutischen Produkten, dass eine Genehmigung für deren Herstellung und Verkauf erforderlich ist. Bei einer solchen Genehmigung sind qualitäts-, wirkungs- und sicherheitsbezogene Produkteigenschaften wie z.B. Inhaltsstoffe, Menge, Dosierung, Anwendung, Wirkungen und Nebenwirkungen maßgeblich. Soweit diese Produkteigenschaften geändert werden, ist hierfür eine weitere Genehmigung erforderlich.

Erstgenehmigung: Im Fall Genentech ./.. Japanisches Patentamt hatte ein US-amerikanisches Pharmaunternehmen am 28. Oktober 1992 ein Patent für ein pharmazeutisches Produkt (bevacizumab) angemeldet, welches am 14. Februar 2003 eingetragen wurde. Am 18. April 2007 erlangte der Patentinhaber die Erstgenehmigung nach dem Medikamentengesetz für die Herstellung und den Verkauf seines Produkts. Dieser Erstgenehmigung lagen bestimmte Anwendungen und Dosierungen zugrunde, und zwar bei Erwachsenen eine Infusion von 5 Milligramm pro Kilogramm Körpergewicht oder aber 10 Milligramm pro Kilogramm Körpergewicht und dies in Zeitabständen von zwei Wochen oder mehr. Auf Grundlage dieser Erstgenehmigung gab das Patentamt dem Antrag des Inhabers auf Verlängerung der Patentlaufzeit in Anbetracht der Zeit statt, die für das Genehmigungsverfahren nach dem Medikamentengesetz nach Patenteintragung benötigt wurde, also hier um vier Jahre, zwei Monate und drei Tage.

Folgegenehmigung: Am 18. September 2009 gewährte das Gesundheitsministerium auf Antrag des Patentinhabers angesichts neuer Dosierungen und Anwendungen seines Produkts eine weitere Genehmigung bzw. Folgegenehmigung nach dem Medikamentengesetz. Dieser lag bei Erwachsenen eine Infusion von 7,5 Milligramm pro Kilogramm Körpergewicht in Zeitabständen von drei Wochen oder mehr zugrunde. Der Inhaber beantragte am 17. Dezember 2009 beim Patentamt erneut eine Verlängerung der Patentlaufzeit und vertrat die Ansicht, dass das Patent für einen bestimmten Zeitraum nicht mit der Dosierung und Anwendung gemäß der Folgegenehmigung durch Herstellung und Verkauf verwendet wurde. Das Patentamt wies den Antrag am 6. Januar 2011 mit der Begründung zurück, dass eine Folgegenehmigung nicht notwendig war, da trotz der unterschiedlichen Dosierung und Anwendung die Wirkstoffe und Wirkungen übereinstimmten und der Inhaber insofern in der Lage war, das Patent zu nutzen. Der Inhaber legte am 18. April 2011 Beschwerde beim Patentamt ein, das jedoch die vorstehende Auffassung bestätigte. Der Inhaber hat daraufhin Klage beim IP High Court erhoben.

Entscheidung des IP High Court

Der IP High Court gab am 30. Mai 2014 der Klage des Patentinhabers statt. Zweck der patentgesetzlichen Regelung zur Verlängerung der Laufzeit sei es, Nachteile des Patentinhabers zu verhindern und z.B. dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der Patentinhaber möglicherweise seine Forschungs- und Entwicklungskosten nicht amortisieren könne, weil die verwertbare Patentlaufzeit durch das amtliche Genehmigungsverfahren verkürzt werde. Zudem sei im vorliegenden Fall die Dosierung und Anwendung der Erst- und Folgegenehmigung unterschiedlich, so dass der Inhaber sein Produkt mit der Dosierung und Anwendung gemäß der Folgegenehmigung nicht herstellen und verkaufen konnte, solange diese Folgegenehmigung nicht vorlag. Demzufolge habe das Patentamt die Laufzeit angesichts der Folgegenehmigung verlängern müssen.

Urteil des Obersten Gerichtshofs

Der Oberste Gerichtshof bestätigte durch Urteil vom 17. November 2015 die vorinstanzliche Entscheidung des IP High Court. So seien die wesentlichen Eigenschaften eines pharmazeutischen Produkts in der Erstgenehmigung mit denen der Folgegenehmigung zu vergleichen und, soweit die wesentlichen Eigenschaften unterschiedlich seien, auch auf die Frage abzustellen, ob die Herstellung und der Verkauf eines pharmazeutischen Produkts gemäß der Erstgenehmigung auch die Herstellung und den Verkauf nach der Folgegenehmigung umfassten. Bei einer Produkterfindung, bei der die pharmazeutischen Inhaltsstoffe charakteristisch seien, würden die wesentlichen Eigenschaften durch die Wirkstoffe, die Menge, die Dosierung, die Anwendung und die Wirkungen bestimmt. Im vorliegenden Fall seien die wesentlichen Eigenschaften in Anbetracht der verschiedenen Dosierungen und Anwendungen bei der Erst- und Folgegenehmigung zu unterscheiden. Da aufgrund dieser Unterschiede das Produkt während des Verfahrens zur Folgegenehmigung nicht hergestellt und nicht verkauft wurde, sei dem Antrag zur Verlängerung der Patentlaufzeit im Hinblick auf die Folgegenehmigung stattzugeben.

Das Patentamt hat auf die vorstehende Entscheidung reagiert und bereits angekündigt, dass es seine Richtlinien für die Verlängerung der Patentlaufzeiten bis zum Frühjahr 2016 ändern wird.

About us

Since 1910, Sonderhoff & Einsel has been among the first choices for International corporate clients seeking support in Japan regarding legal and intellectual property matters as well as tax and audit services. For more information, please visit www.se1910.com

Legal Notice

This newsletter is published by Sonderhoff & Einsel Law and Patent Office. Please refer to our legal notice here: <http://se1910.com/legal-notice/>

Sonderhoff & Einsel Law and Patent Office

Shin-Marunouchi Center Bldg. 18/19F
1-6-2 Marunouchi, Chiyoda-ku
Tokyo 100-0005, Japan

Über uns

Seit 1910 ist Sonderhoff & Einsel Partner der Deutschen Wirtschaft in Japan. Wir vertreten unsere Mandanten in Rechtsangelegenheiten, in Fragen des Gewerblichen Rechtsschutz und bei Steuer- und Wirtschaftsprüfungsthemen in Japan. Mehr Informationen finden Sie unter www.se1910.com

Impressum

Dieser Newsletter wird herausgegeben von Sonderhoff & Einsel Law and Patent Office. Unser Impressum finden Sie hier: <http://se1910.com/de/legal-notice/>

tel +81-3-5220-6500
fax +81-3-5220-6556
email info@se1910.com