



vonnis

IN NAAM VAN DE KONING

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Insolventie
locatie Haarlem

Zaaknr./rolnr.: 17001/2025, rol 1

Uitspraakdatum: 28 mei 2025

Vonnis van de kantonrechter in de zaak van:

1. Eiser | tot en met 87

tegen

1. [werkgever sub 1]

2. [werkgever sub 2]

beide statutair gevestigd te
gedaagden

verder te noemen: gedaagden

gemachtigden: mrs. R.J.G. Veugelers en C.A. Hoekstra

De zaak in het kort

In deze zaak vordert een groep werknemers van hun werkgever een (aanvullende) compensatie voor de nadelige gevolgen van een wijziging in de pensioenregeling. De werknemers stellen zich op het standpunt dat de werkgever de pensioenregeling niet rechtsgeldig heeft gewijzigd, door de wijziging door te voeren zonder hun voorafgaande instemming, zonder transparante en duidelijke communicatie en zonder aanbieding van adequate compensatie. De kantonrechter wijst de vordering van de werknemers af. Zij is van oordeel dat de werkgever de pensioenregeling wegens zwaarwichtige belangen (eenzijdig) mocht wijzigen en dat onvoldoende is gebleken dat de door de werkgever toegepaste compensatieregeling onredelijk/te laag is.

1. Het procesverloop

1.1. [eiser c.s.] hebben bij dagvaarding van 25 oktober 2024 een vordering tegen [gedaagden] ingesteld. [gedaagden] heeft schriftelijk geantwoord.

1.2. Op 20 maart 2025 heeft een zitting plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Partijen hebben gebruik gemaakt van pleitaantekeningen, die zijn overgelegd. Voorafgaand aan de zitting hebben [eiser c.s.] bij brief van 10 maart 2025 nog stukken toegezonden.

1.3. Ten slotte is de datum voor vonnis (nader) bepaald op vandaag.

2. Feiten

2.1. [eiser c.s.] zijn allen in dienst (geweest) bij .

2.2. [gedaagden] heeft een pensioenregeling voor haar werknemers. Werknemers die vóór 1 januari 2014 bij [gedaagden] in dienst zijn getreden – waaronder [eiser c.s.] – namen tot 1 januari 2022 deel aan een eindloonregeling bij [het pensioenfonds van gedaagden] (hierna: het fonds). Daarbij was sprake van gegarandeerde pensioenaanspraken op de pensioendatum, berekend op basis van de laatst geldende pensioengrondslag.

2.3. Voor werknemers die ná 1 januari 2014 [gedaagden] in dienst zijn getreden geldt een beschikbare premiereregeling bij ABN AMRO. De beschikbare premiereregeling houdt in dat aan de werknemers een (leeftijdsafhankelijke) premie wordt toegezegd, waarmee de deelnemer pensioen kan aankopen. Bij deze regeling liggen het beleggingsrisico en het langlevensrisico bij de deelnemer.

2.4. In december 2020 heeft [het fonds] de deelnemers in de eindloonregeling geïnformeerd dat zij voornemens is de uitvoeringsovereenkomst met [gedaagden] te beëindigen.

2.5. Op 18 december 2020 heeft [het fonds] de uitvoeringsovereenkomst met [gedaagden] opgezegd tegen 31 januari 2021.

2.6. In een Pensioen Update van februari 2021 heeft [gedaagden] haar werknemers naar aanleiding hiervan als volgt geïnformeerd: '(...). Aanleiding voor deze pensioen update is het besluit van het pensioenfonds om de uitvoering van de oude pensioenregeling van [gedaagden] per 1 januari 2022 te beëindigen. (...). Een inventarisatie afgelopen periode, door de werkgever, heeft geleerd dat geen andere pensioenuitvoerders bereid zijn om onze zogenoemde eindloonregeling, complex en beperkt in omvang, ongewijzigd over te nemen. Dat betekent

dat de huidige regeling per 1 januari 2022 vervalt en vervangen moet worden door een nieuwe regeling. (...). Als werkgever en Ondernemingsraad zijn we samen verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling. We zijn met elkaar in gesprek over een mogelijke nieuwe regeling. Medio vorig jaar hebben sociale partners in Nederland een pensioenakkoord gesloten. Dat akkoord, waarin de pensioentoezegging plaats maakt voor een premietoezegging, heeft consequenties voor alle bestaande pensioenregelingen in ons land. De nieuwe regeling willen we zoveel mogelijk in lijn brengen met het pensioenakkoord. (...). Over de inhoud van de nieuwe regeling valt nog niets concreets te zeggen. Zodra werkgever en Ondernemingsraad overeenstemming bereiken over de contouren van een nieuwe regeling en de genoemde compensatie, ontvangt de Ondernemingsraad een formele instemmingsaanvraag. (...).

2.7. In de daarop volgende maanden heeft [gedaagden] met de OR onderhandeld over een nieuwe pensioenregeling. De werknemers zijn door middel van Pensioen Updates periodiek geïnformeerd over de voortgang in het pensioendossier.

2.8. Bij brieven van 9 juni 2021, 3 september 2021 respectievelijk 12 november 2021 heeft [gedaagden] haar OR gevraagd om in te stemmen met (i) de overdracht van de onder de eindloonregeling opgebouwde pensioenrechten naar een ander pensioenfonds: PGB, (ii) de invoering van een beschikbare premiepensioenregeling ter vervanging van de eindloonregeling en (iii) de aan de werknemers te betalen compensatie voor het financiële nadeel van de wijzigingen.

2.9. Bij brief van 8 december 2021 heeft de OR met de instemmingsverzoeken ingestemd, met dien verstande dat de nieuwe beschikbare premieregeling wordt ondergebracht bij de ABN AMRO met een leeftijdsafhankelijke staffel in plaats van 'flat rate', zoals die al gold voor werknemers die vanaf 1 januari 2014 bij [gedaagden] in dienst zijn (zie 2.2 hiervoor). [gedaagden] heeft hiermee ingestemd.

2.10. Omdat de OR en [gedaagden] geen overeenstemming hadden bereikt over bepaalde uitgangspunten voor de compensatieberekening, hebben zij afgesproken dat een externe adviescommissie (hierna: Adviescommissie) hierover een (tussen de OR en [gedaagden]) bindend advies zal geven. De Adviescommissie bestaat uit een door de OR aangewezen lid (een pensioenadvocaat), een door [gedaagden] aangewezen lid (een actuaaris) en een door deze leden gezamenlijk gekozen voorzitter (een actuaaris).

2.11. Bij brief van 21 december 2021 heeft [gedaagden] alle individuele werknemers geïnformeerd over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling en de werknemers aangeboden om gebruik te maken van financieel advies om de keuzemogelijkheden in de nieuwe regeling te bespreken.

2.12. Per 1 januari 2022 zijn de tot die datum opgebouwde pensioenrechten van [eiser c.s.] overgedragen aan PGB en zijn [eiser c.s.] voor het nieuw op te bouwen pensioen gaan deelnemen aan de beschikbare premieregeling bij ABN AMRO.

2.13. Bij brief van 22 februari 2022 hebben [eiser c.s.] bezwaar gemaakt tegen de pensioenwijzigingen en hebben zij [gedaagden] bij voorbaat aansprakelijk gesteld voor de schade.

2.14. Op 20 april 2022 heeft de Adviescommissie advies uitgebracht (hierna: het bindend advies). Daarin is advies gegeven over (i) de waarde van de risico's die door de nieuwe

beschikbare premieregeling naar de werknemers verschuiven en (ii) de wijze waarop de werknemers hiervoor moeten worden gecompenseerd. De Adviescommissie heeft de compensatie voor het verschuiven van de risico's van de werkgever naar de werknemer vastgesteld op 7% van de jaarlijkse pensioengrondslag.

2.15. Bij brief van 29 juni 2022 heeft [gedaagden] alle individuele werknemers geïnformeerd over de financiële gevolgen van de nieuwe pensioenregeling en de individueel toegekende compensatie en een toelichting gegeven op de gehanteerde berekeningsmethodiek en aannames. De compensatiebedragen zijn berekend door AethiQs, de actuaris die door de OR was ingeschakeld ter ondersteuning van de OR in het instemmingstraject met [gedaagden].

2.16. In een brief van 15 juli 2022 heeft de toenmalige gemachtigde van [eiser c.s.] [gedaagden] verzocht om aanvullende informatie te verstrekken die noodzakelijk is om de aangeboden compensatie te kunnen beoordelen.

2.17. Bij brieven/e-mails van 21, 27 en 28 juli 2022 heeft [gedaagden] aanvullende informatie over de compensatieberekening gegeven en voorgesteld dat de pensioenconsulent van [eiser c.s.] een afspraak met AethIQs maakt voor een nadere toelichting op de compensatieberekening/methodiek.

2.18. Bij brief van 29 augustus 2022 hebben [eiser c.s.] officieel bezwaar gemaakt tegen de pensioenwijzigingen.

2.19. Bij brief van 1-1 oktober 2022 heeft [gedaagden] het wijzigingstraject en de compensatieregeling nader toegelicht, gereageerd op de bezwaarpunten van [eiser c.s.] en medegedeeld dat zij, na zorgvuldige afweging van alle belangen, heeft besloten de nieuwe pensioenregeling met bijbehorende compensatie (eenzijdig) op [eiser c.s.] van toepassing te verklaren.

2.20. In het voorjaar van 2023 hebben [eiser c.s.] aangegeven dat zij op kosten van [gedaagden] controleberekeningen van de compensatie willen laten maken door PensioenPartners, een door hen ingeschakelde pensioenadviseur. [gedaagden] is hiermee akkoord gegaan, waarna PensioenPartners van AethiQs informatie en een toelichting heeft gekregen op de compensatiemethodiek- en berekeningen.

2.21. Op 5 februari 2024 heeft PensioenPartners een rapport aan [gedaagden] verstrekt.

2.22. Bij e-mail van 13 maart 2024 heeft [gedaagden] inhoudelijk op het rapport gereageerd en daarbij aangegeven dat de berekeningswijze van PensioenPartners op andere uitgangspunten is gebaseerd dan de door [gedaagden] gehanteerde en met de OR overeengekomen uitgangspunten.

2.23. Op 22 april 2024 heeft PensioenPartners aan [gedaagden] laten weten dat de compensatieberekening van [gedaagden] niet controleerbaar is, omdat de gevolgde berekening en methode van AethiQs niet transparant is.

2.24. [eiser c.s.] heeft een (aangepast) rapport van PensioenPartners in het geding gebracht. In het hoofdstuk ‘belangrijkste conclusies’ heeft PensioenPartners opgesomd welke (eigen) uitgangspunten zij heeft gebruikt om de compensatie te berekenen. De uitgangspunten van PensioenPartners wijken af van de door [gedaagden] gehanteerde uitgangspunten en leiden tot een compensatie die hoger is dan de door [gedaagden] aangeboden compensatiebedragen.

3. De vordering

3.1. [eiser c.s.] vordert dat de kantonrechter bij vonnis, zoveel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- a. Primair: [gedaagden] veroordeelt tot betaling aan iedere afzonderlijke eiser van een individuele volledige compensatie voor de financiële gevolgen van de wijziging van de eindloonregeling naar een beschikbare premieregeling, onder meer uitgaande van een inflatie van 2.5% en een (minimale) carrièrestijging van 0.75% en/of de feitelijke situatie van 2022, althans op basis van de uitgangspunten zoals gebruikt in de onder randnummer 3.28 van de dagvaarding opgenomen tabel;
- b. Subsidiair: verklaart voor recht dat in de berekeningen van [gedaagden] onder meer is uitgegaan van (te) lage percentages voor inflatie en carrièreontwikkeling en te oordelen dat de uitgangspunten voor de compensatieberekening door een te benoemen deskundige (opnieuw) moeten worden vastgesteld;
- c. Zowel primair als subsidiair: [gedaagden] veroordeelt in de kosten van deze procedure.

3.2. [leggen aan de vordering ten grondslag – samengevat – dat [gedaagden] de pensioenregeling niet rechtsgeldig heeft gewijzigd doordat de nadelige wijziging is doorgevoerd zonder voorafgaande instemming van [eiser c.s.], zonder transparante en duidelijke communicatie en zonder aanbieding van adequate compensatie. Door de onzorgvuldige en onbetrouwbare handelwijze van [gedaagden] zijn [eiser c.s.] onevenredig benadeeld, waarvoor zij volledig gecompenseerd dienen te worden. [eiser c.s.] leggen zich bij de wijziging neer onder de voorwaarde van volledige noodzakelijke compensatie. De door [gedaagden] aangeboden compensatie is niet op transparante wijze berekend en komt veel te laag uit, als gevolg van de oneigenlijke toepassing van de DNB-scenariosets en een onjuist gehanteerd percentage voor inflatie en carrièreontwikkeling.

4. Het verweer

4.1. [gedaagden] betwist de vordering. Zij voert aan – samengevat – dat [eiser c.s.] niet hebben gesteld of aangetoond dat de met de OR overeengekomen wijziging van de pensioenregeling met compensatie niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden en dat de compensatie die [gedaagden] heeft gegeven kennelijk onredelijk is. [eiser c.s.] hebben ook geen andere rechtsgronden aangevoerd op grond waarvan de bestaande compensatieregeling moet worden vervangen door de door [eiser c.s.] voorgestelde compensatie. De invoering van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2022 was noodzakelijk, het wijzigingstraject is prudent, zorgvuldig en transparant uitgevoerd en [eiser c.s.] worden met de met de OR overeengekomen compensatieregeling aantoonbaar en op objectieve wijze volledig gecompenseerd voor de in redelijkheid voorzienbare nadelige gevolgen van de wijziging. Daardoor moeten ook de subsidiaire vorderingen worden afgewezen.

5. De beoordeling

5.1. De kern van het geschil is of [gedaagden] aan [eiser c.s.] een hogere compensatie moet betalen dan de compensatie waarop zij uit hoofde van de compensatieregeling van [gedaagden] aanspraak hebben.

Aanvullende producties [eiser c.s.] deels toegelaten

5.2. Bij aanvang van de zitting heeft [gedaagden] bezwaar gemaakt tegen de aanvullende producties die [eiser c.s.] op 10 maart 2025 hebben ingediend. [gedaagden] heeft zich op het standpunt gesteld dat toelating hiervan in strijd is met de goede procesorde vanwege de hoeveelheid, omvang en aard van de stukken. Aan het slot van de zitting heeft de kantonrechter, na overleg met partijen, beslist dat de producties 20, 23, 24, 25 en 28A, 28A en 28C worden toegelaten en dat de overige producties buiten beschouwing blijven.

Eenzijdige wijziging

5.3. [eiser c.s.] stellen zich op het standpunt dat de pensioenregeling niet rechtsgeldig is gewijzigd, omdat de wijziging is doorgevoerd (i) zonder (voorafgaande) instemming van [eiser c.s.] (ii) zonder transparante en duidelijke communicatie en (iii) zonder adequate compensatie. Ter verdere toelichting hebben [eiser c.s.] het volgende naar voren gebracht. [gedaagden] komt geen beroep toe op het eenzijdig wijzigingsbeding uit het pensioenreglement omdat dat beding zonder hun instemming in dat reglement terecht is gekomen. Hoewel [gedaagden] op zich mogelijk een geldige reden voor de wijziging had, heeft zij die reden niet gemeld of onderbouwd voorafgaand aan de wijziging. Ook heeft [gedaagden] nagelaten om voldoende overleg te voeren en eerst een minder vergaand alternatief te onderzoeken, dat zij had moeten aanbieden in combinatie met concrete compensatie of zij had de huidige beschikbare premieregeling moeten aanbieden vergezeld met een concreet bepaalde compensatie. Aangezien [gedaagden] dat niet heeft gedaan, is geen sprake van een zwaarwichtig belang in de zin van artikel 7:613 BW en/of het doen van een redelijk voorstel dat geaccepteerd had moeten worden. [eiser c.s.] erkennen dat de eindloonregeling inmiddels niet meer mogelijk is en niet meer kan worden teruggedraaid. Zij leggen zich daarbij neer onder de voorwaarde van volledige noodzakelijke compensatie die nu niet door [gedaagden] geboden wordt, aldus [eiser c.s.]

5.4. De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de pensioenvijziging zonder instemming van [eiser c.s.] is doorgevoerd. Dat betekent niet dat de wijziging (enkel) daardoor niet rechtsgeldig is. Een werkgever kan arbeidsvoorwaarden onder omstandigheden eenzijdig wijzigen, met een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding¹ danwel op grond van het op artikel 7:611 BW gebaseerde Stoof/Mammoet-criterium.²

Eenzijdig wijzigingsbeding

5.5. [gedaagden] heeft (primair) een beroep gedaan op het eenzijdig wijzigingsbeding in artikel 27 van het pensioenreglement. Volgens [gedaagden] zijn [eiser c.s.] daaraan gebonden omdat het pensioenreglement steeds met inachtneming van alle wettelijke vereisten is gewijzigd en en [eiser c.s.] ook zelf een beroep op dit reglement doen. Dit is door [eiser c.s.] niet

¹ Artikel 7:613 BW en artikel 19 Pensioenwet.

² Hoge Raad 11 juli 2008 ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet)

weersproken, noch hebben zij hun stelling dat zij niet aan het eenzijdig wijzigingsbeding zijn gebonden nader onderbouwd. De kantonrechter gaat er daarom vanuit dat [eiser c.s.] aan het eenzijdig wijzigingsbeding gebonden zijn.

5.6. Voor een succesvol beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding is vereist dat de werkgever bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door die wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Bij deze belangenafweging wordt het voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan (de relatieve belangenafweging).³

Noodzaak tot wijziging van de pensioenregeling

5.7. [gedaagden] heeft als zwaarwichtig belang bij de wijziging aangevoerd dat zij door de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door [het fonds] genoodzaakt was om de pensioenregeling per 1 januari 2022 elders onder te brengen. Die noodzaak was er vanwege de onderbrengingsplicht van artikel 23 Pensioenwet en ter dekking van de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Het was niet mogelijk de [gedaagden] eindloonregeling bij een andere uitvoerder onder te brengen, omdat geen enkele uitvoerder nog bereid was om deze regeling uit te voeren, waardoor [gedaagden] de eindloonregeling niet kon continueren.

5.8. [eiser c.s.] hebben het voorgaande niet, althans onvoldoende gemotiveerd weersproken. De kantonrechter is van oordeel dat [gedaagden] een zwaarwichtig belang had om de pensioenregeling te wijzigen. Doordat de eindregeling niet kon worden voortgezet, was [gedaagden] – mede vanwege haar onderbrengplicht – genoodzaakt om per 1 januari 2022 een andere pensioenregeling in te voeren.

5.9. Het verwijt van [eiser c.s.] dat [gedaagden] de reden voor de wijziging voorafgaand aan de wijziging niet heeft gemeld of onderbouwd, kan de kantonrechter niet rijmen met alle communicatie (brieven, PensioenUpdates, Q&A)¹ waarin steeds is toegelicht waarom de pensioenregeling gewijzigd moest worden.

5. 10. Het argument van [eiser c.s.] dat van een zwaarwichtig wijzigingsbelang geen sprake kan zijn omdat [gedaagden] er financieel goed voorstaat, slaagt niet nu het belang immers niet is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden, maar in de onmogelijkheid om de bestaande (eindloon-)regeling elders onder te brengen.

5.1 11. [eiser c.s.] maken [gedaagden] het verwijt dat zij heeft nagelaten eerst een ¹¹¹inder vergaand alternatief te zoeken dat beter bij het karakter van de eindloonregeling aansluit. [gedaagden] heeft echter toegelicht waarom in samenspraak met de OR is gekozen voor de overstap naar een beschikbare premiereregeling. Dat houdt verband met de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp), die aanvankelijk al per 1 januari 2012 van kracht zou zijn, op grond waarvan alle werkgevers uiterlijk op 1 januari 2017 een beschikbare premiereregeling moeten hebben. [gedaagde] en de OR wilden voorkomen dat in korte tijd twee keer een voor alle betrokken partijen ingrijpend, tijdrovend en kostbaar wijzigingstraject zou moeten worden doorlopen. Zij hebben daarom gekozen voor een pensioenregeling die al Wtp-proof is, hetgeen de kantonrechter geen onbegrijpelijke keuze vindt. In het licht daarvan hebben [eiser c.s.] onvoldoende concreet

³ ECLI:NL:HR:2019:1864 (Fair Play Centers).

⁴ Zie 2.6, 2.7, 2.11 bij Feiten

gemaakt dat er andere, minder ingrijpende alternatieven voorhanden waren waarvoor [gedaagden] redelijkerwijs had moeten kiezen.

Instemming OR en groot deel van de deelnemers

5.12. Bij het oordeel van de kantonrechter dat [gedaagden] een zwaarwichtig wijzigingsbelang heeft, is ook in aanmerking genomen dat de OR met de wijziging heeft ingestemd. Dat is gebeurd na een langdurig onderhandelingstraject waarbij de OR zich door een deskundige (actuaris AethiQs) heeft laten bijstaan en er op punten aan de wensen van de OR tegemoet is gekomen. Op voorstel van de OR is aansluiting gezocht bij de beschikbare premieregeling bij ABN AMRO die al gold voor werknemers die ná 1 januari 2014 bij [gedaagden] in dienst waren getreden. Ook het overgrote deel van de getroffen deelnemers (circa 80%⁵) heeft de wijziging (uiteindelijk) geaccepteerd. [eiser c.s.] hebben er terecht op gewezen dat de instemming van de OR de instemming van de individuele werknemers niet vervangt, maar dat betekent niet dat daaraan geen betekenis toekomt. Hetgeen [eiser c.s.] in dat verband naar voren hebben gebracht, is daarvoor onvoldoende.

5.13. Het argument van [eiser c.s.] dat de OR geen rekening heeft gehouden met de belangen van individuele werknemers, omdat er ten tijde van de instemming nog geen individuele berekeningen waren gemaakt, gaat uit van de aanname dat alleen met die belangen rekening kan worden gehouden als – naast de voor de compensatie te hanteren uitgangspunten – ook alle individuele berekeningen bekend zijn. Die aanname is naar het oordeel van de kantonrechter niet juist. [gedaagden] heeft bovendien toegelicht dat tijdens de onderhandelingen tussen OR en [gedaagden] wel degelijk berekeningen zijn gemaakt, om welke reden de OR zich heeft laten bijstaan door een eigen actuaris.

5.14. De stelling van [eiser c.s.] dat de OR niet heeft ingestemd met de uitgangspunten voor inflatie, doorbeleggen en carrièrepaden is onder verwijzing naar de brieven aan de OR van 3 september en 12 november 2021⁶ succesvol weerlegd door [gedaagden]. Daaruit blijkt immers dat [gedaagden] ook over die uitgangspunten instemming heeft gevraagd en verkregen van de OR. [gedaagden] heeft ook weersproken dat de adviseur van de OR, AethiQs, een dubbele pet op heeft gehad. Zij heeft toegelicht dat de OR deze partij zelf heeft gekozen om zich te laten bijstaan in het instemmingstraject en dat er – juist om de objectiviteit te borgen – is afgesproken om de compensatieberekeningen door AethiQs te laten uitvoeren, waarbij de adviseur van [gedaagden] (Willis Towers Watson) de controleberekeningen heeft uitgevoerd.

5.15. [eiser c.s.] hebben wel terecht aangevoerd dat de compensatie niet bindend is vastgesteld door de Adviescommissie. Het advies (over de compensatie voor de risicoverschuiving) is slechts bindend tussen [gedaagden] en de OR en niet voor de werknemers. Dat laat echter onverlet dat het advies is uitgebracht door drie (door de werkgever en OR gekozen) deskundigen waardoor daaraan wel degelijk gewicht toekomt. [eiser c.s.] hebben ook niet concreet onderbouwd gesteld waarom het advies onjuist zou zijn.

Communicatie en volgorde wijzigingstraject

5.16. [eiser c.s.] stellen zich op het standpunt dat zij jarenlang informatie hebben gekregen die onbegrijpelijk, niet transparant, tegenstrijdig en onoverzichtelijk gepresenteerd is en [gedaagden] de bijbehorende processen niet in de juiste volgorde heeft doorlopen, waardoor hen de

⁵ De heer [naam] van [gedaagden] heeft ter zitting verklaard dat er 430 deelnemers waren, waarvan thans 87 eisers zich tegen de wijziging verzetten.

⁶ Zie 2.8 bij Feiten.

kans op tijdige inspraak, bezwaar of instemming is ontnomen. Zij nemen [gedaagden] kwalijk dat zij met de OR heeft onderhandeld, maar niet met de individuele werknemers.

5.17. Het verwijt van [eiser c.s.] dat [gedaagden] niet met de individuele werknemers heeft onderhandeld, is ongegrond. Op grond van de Wet op de Ondernemingsraden moet [gedaagden] een voornemen tot wijziging van de pensioenovereenkomst ter instemming aan de OR voorleggen. Gelet op de collectieve aard van de wijziging kon niet van [gedaagden] worden verlangd dat zij met alle individuele werknemers afzonderlijk over de wijziging zou onderhandelen. Aan [eiser c.s.] kan worden toegegeven dat [gedaagden] het traject in de verkeerde volgorde heeft doorlopen, in die zin dat de nieuwe pensioenregeling feitelijk al was ingevoerd vóórdat de werknemers om instemming is gevraagd. [gedaagden] heeft echter overtuigend toegelicht waarom dit niet anders kon: vanwege de onderbrengplicht en de arbeidsongeschiktheid- en overlijdensrisico's moest de pensioenregeling per 1 januari 2022 elders zijn ondergebracht, terwijl het OR-traject op dat moment pas net was afgerond, het externe advies over de compensatie voor de risicoverschuiving nog moest worden verkregen en de compensatieberekeningen nog moesten worden gemaakt. Het is bovendien niet aannemelijk gemaakt dat [eiser c.s.] als gevolg van deze andere volgorde extra/financieel zijn benadeeld. Het gaat erom of, wanneer [gedaagden] wel de juiste volgorde had gevolgd, dit tot een andere, voor [eiser c.s.] gunstigere uitkomst zou hebben geleid. Het is de kantonrechter niet gebleken dat dit het geval zou zijn geweest en dat is door [eiser c.s.] ook niet (onderbouwd) gesteld.

5.18. Voor wat betreft de informatievoorziening heeft [gedaagden] gewezen op de personeelspresentaties van 6 mei 2021 en eind 2021/2022 met uitgebreide FAQ's, de Pensioen Updates vanaf februari 2021 en de brieven van 21 december 2021, 29 juni 2022, 21 juli 2022 en 11 oktober 2022 waarin de nieuwe regeling en de verschillen met de oude regeling, de financiële gevolgen, de compensatie(-berekening) en het wijzigingsproces zijn toegelicht. Verder is gewezen op de mogelijkheid voor individuele werknemers om op kosten van [gedaagden] een pensioenadviseur te raadplegen en in gesprek te gaan met AethiQs voor een toelichting op de compensatieberekening. [gedaagden] heeft erkend dat in de brief van 21 december 2021 per abuis een onjuiste pensioendatum is gecommuniceerd, maar heeft erop gewezen dat de berekeningen wel op de juiste pensioendatum waren gebaseerd en dat zij de werknemers snel heeft geïnformeerd over de fout. Voor wat betreft het verwijt van [eiser c.s.] dat in de Q&A van 13 december 2021 voor de verdere uitwerking van de regeling werd verwezen naar het nog op te stellen pensioenreglement, heeft [gedaagden] toegelicht dat het reglement op dat moment nog niet beschikbaar was, omdat de OR pas kort daarvoor met de nieuwe pensioenregeling had ingestemd. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat [eiser c.s.] onvoldoende of gebrekkig zijn geïnformeerd.

Compensatie voor nadeel door wijziging

5.19. [eiser c.s.] stellen zich op het standpunt dat de compensatieregeling van [gedaagden] geen adequate nadeelscompensatie is, omdat zij daarmee niet volledig worden gecompenseerd. Zij hebben daarvoor de volgende argumenten aangevoerd:

- (1) de wijziging mag mede als gevolg van de onzorgvuldige werkwijze van [gedaagden] tot geen enkel nadeel voor [eiser c.s.] leiden.
- (2) de OR heeft alleen ingestemd met de compensatie voor de waardeverschuiving en niet met de andere gebruikte uitgangspunten. Bovendien werd de OR bij het maken van de berekeningen niet geadviseerd door een onafhankelijk erkende pensioenadviseur.
- (3) [eiser c.s.] zijn niet gebonden aan het, voor een leek onbegrijpelijke, advies van de Adviescommissie.

(4) De door [gedaagden] berekende compensatie komt veel te laag uit als gevolg van oneigenlijke toepassing van de DNB scenariosets en onjuiste uitgangspunten voor onder meer inflatie en carrièreverloop:

(5) de berekeningen van [gedaagden] zijn niet transparant, te complex en gemanipuleerd, waardoor de berekeningen oncontroleerbaar zijn:

5.20. Ten aanzien van argument (1) verwijst de kantonrechter naar rov 5.19, waarin is overwogen dat onvoldoende is gebleken dat [gedaagden] in de informatievoorziening tekort is geschoten. Voor wat betreft de volgorde waarin het proces is doorlopen, heeft de kantonrechter onder 5.17, overwogen dat [gedaagden] hier voor een goede verklaring heeft en dat niet is gebleken dat dit tot meer/extra financieel nadeel voor [eiser c.s.] heeft geleid.

5.21. Ten aanzien van argument (2) verwijst de kantonrechter naar rov 5.14, waarin is overwogen dat de OR wel degelijk heeft ingestemd met de door [gedaagden] gehanteerde uitgangspunten en dat onvoldoende is gebleken dat de door de OR zelf gekozen adviseur AethiQs een 'dubbele pet' op had.

5.22. Over het advies van de Adviescommissie (3) is in rov 5.15, al overwogen dat dit inderdaad niet bindend is voor de werknemers, maar dat daaraan wel waarde wordt gehecht door de kantonrechter, gelet op de deskundigheid van de commissieleden en het feit dat [eiser c.s.] niet, althans onvoldoende hebben onderbouwd dat dit advies onjuist of onredelijk is. Dat het advies voor leken complex en moeilijk leesbaar is, leidt niet tot een ander oordeel.

Compensatieregeling [gedaagden] en uitgangspunten

5.23. Voor wat betreft argument (4) heeft [gedaagden] met klem betwist dat de geboden compensatie te laag is als gevolg van onjuiste uitgangspunten. Volgens [gedaagden] worden [eiser c.s.] met de compensatieregeling volledig gecompenseerd voor de in redelijkheid voorzienbare nadelige gevolgen van de wijziging, zodat de vordering van [eiser c.s.] voor een aanvullende compensatie moet worden afgewezen. [gedaagden] heeft in dat verband de volgende toelichting gegeven op haar compensatieregeling.

Het gaat in dit geval om een compensatie voor het verschil tussen de toekomstige opbouw in de nieuwe regeling (die ongewis is, want afhankelijk van rendement, rente, inflatie etc) ten opzichte van de oude regeling. Omdat het toezeggen van een compensatie voor pensioen achteraf (bij uitdiensttreding of op pensioendatum) niet is toegestaan, moet de compensatie vooraf worden vastgesteld. Om de compensatie voor de toekomst vast te stellen moet worden uitgegaan van redelijke (realistische) verwachtingen. Concreet is voor de berekeningen gekeken naar het verschil tussen: enerzijds (A) het tot het wijzigingsmoment werkelijk opgebouwde pensioen (dat vaststaat en niet wordt gewijzigd) + (B) het pensioen dat de werknemer in de nieuwe pensioenregeling tot zijn pensioendatum gaat opbouwen, en anderzijds (C) het pensioen dat de werknemer in de oude pensioenregeling tot zijn pensioendatum zou hebben opgebouwd. Indien de werknemer in de nieuwe regeling (A+B) minder pensioen opbouwt dan wat verkregen had kunnen worden in de oude regeling (C), dan wordt dat verschil gecompenseerd. Daarnaast worden de werknemers conform het advies van de Adviescommissie gecompenseerd voor de risicoverschuiving waardoor de werknemers meer risico gaan lopen in de nieuwe regeling. De compensatie bedraagt een percentage van de pensioengrondslag waardoor de compensatie meestijgt als de pensioengrondslag stijgt.

5.24. Voor de berekening zijn de volgende, door [gedaagden] en de OR overeengekomen uitgangspunten gehanteerd:

- a) voor de inschatting van de inflatie, de te verwachten rendementen op pensioenkapitaal en de ontwikkeling van de rente zijn de DNB-scenariosets gebruikt;
- b) als peildatum voor het salaris en de DNB scenariosets is 1 januari 2021 gebruikt;
- c) voor de inschatting van het carrièreverloop van de werknemer tot zijn pensioendatum zijn de [gedaagden] specifieke carrièrepaden gebruikt;
- c) voor de compensatie van de risicoverschuiving is uitgegaan van het advies van de Adviescommissie;
- d) er is vanuit gegaan dat de compensatiebedragen in de beschikbare premiepensioenregeling worden gestort.

5.25. [eiser c.s.] zijn het met deze uitgangspunten niet eens. Zij menen dat de compensatie moet worden berekend aan de hand van de Contante Waarde methode (CWM), een vast inflatiepercentage van 2,5 en een minimale carrièrestijging van 0.75% en/of de feitelijke situatie van 2022, althans op basis van de uitgangspunten die PensioenPartners in haar rapport heeft gebruikt.

5.26. De kantonrechter zal de bezwaren van [eiser c.s.] tegen de door [gedaagden] gehanteerde uitgangspunten hierna beoordelen.

DNB-scenariosets en Contante Waarde Methode

5.27. Volgens [eiser c.s.] zijn de DNB-scenariosets oneigenlijk toegepast door deze in te zetten om de gemiddelde inflatiepercentages en gemiddelde rendementen te herleiden. Verder stellen [eiser c.s.] zich op het standpunt dat de Contante Waarde Methode (CWM) toegepast moet worden voor de vergelijking van aanspraken voor en na de wijziging.

5.28. [gedaagden] betwist dat de scenariosets zijn gebruikt om gemiddelde inflatiepercentages en gemiddelde rendementen te herleiden. Er is niet gerekend met gemiddelde percentages en rendementen, maar met scenarioafhankelijke inflaties en rendementen uit de DNB-scenariosets. Deze DNB-sets zijn volgens [gedaagden] een gebruikelijke, objectieve en wettelijk vastgelegde methode bij het maken van actuariële pensioenberekeningen. De DNB-sets hanteren parameterwaarden die zijn geadviseerd door de Commissie Parameters, zoals vastgesteld conform artikel 144 Pensioenwet, en worden ook gebruikt om het verwachte pensioen zoals weergegeven in de UPO's te bepalen. In de sets zit alle benodigde informatie over rendement, inflatie en de rentestanden, waarbij – in tegenstelling tot de door PensioenPartners gebruikte CWM - rekening wordt gehouden met de correlatie tussen die verschillende factoren. In de sets zitten minimaal 2.000 scenario's die allemaal zijn doorgerekend en waaruit verwachte pensioenbedragen komen. [gedaagden] is bij het vaststellen van de compensatie uitgegaan van de mediaan: de kans dat het werkelijke pensioen hoger is dan de mediaan is even groot als de kans dat het pensioen lager is. Daar waar de mediaan lager is dan het verwachte resultaat in de eindloonregeling, wordt een compensatie geboden.

5.29. Over de door PensioenPartners gebruikte CWM heeft [gedaagden] toegelicht dat in deze methode het verwachte toekomstige verschil in pensioenuitkomst op pensioendatum contant wordt gemaakt met de rentetermijnstructuur om tot een compensatie in het heden te komen. Deze methode houdt geen rekening met correlaties tussen rendementen, rente en inflatie en is minder neutraal dan de DNB-sets die een wettelijke basis hebben. De keuze van [gedaagden] en de OR om bij de berekening van de compensatie ervan uit te gaan dat de compensatie in de beschikbare premieregeling wordt gestort (in plaats van het contant maken van de compensatie waarover rente wordt getrokken) is, omdat dit volgens [gedaagden] financieel en fiscaal gunstiger is voor de deelnemer en op deze wijze wordt bereikt dat het op de

pensioendatum te ontvangen pensioen in de nieuwe regeling vergelijkbaar is met het pensioen in de oude regeling, aldus nog steeds [gedaagden].

5.30. Ter zitting heeft PensioenPartners naar voren gebracht dat aansluiting gezocht zou moeten worden bij de netto profijt methode, die het meest aansluit bij de CWM methode en die in de huidige wetgeving (Wtp) verplicht is gesteld. [gedaagden] heeft dit ter zitting betwist. Zij heeft toegelicht dat de netto profijt methode ten tijde van de wijziging nog niet verplicht was en ook nog niet gebruikt kon worden omdat die nog niet gepubliceerd was. [gedaagden] heeft erop gewezen dat in de wet⁷ zowel de netto profijt methode als de door [gedaagden] gehanteerde methode (met de DNB-sets, de zogeheten Uniforme Rekenmethode (URM)) is opgenomen en dat in de tot nu toe in het kader van de Wtp opgestelde transitieplannen vooral gebruik wordt gemaakt van deze methode.

5.31. De kantonrechter stelt vast dat [eiser c.s.] de toelichting van [gedaagden] voor de keuze van de DNB-scenariosets (URM) niet, althans onvoldoende onderbouwd heeft weersproken. Meer in het bijzonder hebben zij niet overtuigend toegelicht waarom de CWM tot een realistischere inschatting en dus een redelijkere uitkomst zou moeten leiden. De kantonrechter acht daarbij van belang dat [gedaagden] onbetwist heeft gesteld dat deze methode geen rekening houdt met de correlaties tussen rendementen, rente en inflatie terwijl die factoren elkaar in de praktijk natuurlijk wel degelijk beïnvloeden.

Peildatum van 1 januari 2021

5.32. [eiser c.s.] hebben gesteld dat [gedaagden] bij de berekeningen had moeten uitgaan van de salarissen en DNB-sets van 2022 in plaats van 2021Q1, omdat de berekeningen pas in 2022 zijn gemaakt.

5.33. [gedaagden] heeft daar tegenin gebracht dat met de OR is afgesproken om 1 januari 2021 als peildatum te gebruiken, omdat dat het moment is waarop de uitvoeringsovereenkomst is opgezegd, de onderhandelingen met de OR zijn gestart en de eerste berekeningen zijn gemaakt, terwijl de gegevens voor 2022 toen nog niet beschikbaar waren. De onderhandelingen met de OR duurden langer dan verwacht, maar als [gedaagden] ondanks de met de OR afgesproken peildatum de berekeningen aan recentere cijfers had moeten aanpassen, zou dat tot verdere vertraging hebben geleid. [gedaagden] heeft verder aangevoerd dat het hanteren van de gegevens voor 2022 voor sommige werknemers wellicht tot een gunstiger resultaat, maar voor andere werknemers tot een verslechtering zou hebben geleid. Zo heeft [gedaagden] in haar pleitnota toegelicht dat in de berekening is uitgegaan van een lagere franchise dan de werkelijke franchise in 2022, maar dat, als van de werkelijke franchise was uitgegaan, dat de pensioenopbouw in de eindloonregeling zou verlagen

waardoor een deel van de werknemers minder of zelfs geen compensatie zou ontvangen.⁸

5.34. [eiser c.s.] hebben het voorgaande niet (voldoende) weersproken. Meer in het bijzonder hebben zij niet weerlegd dat toepassing van de met de OR overeengekomen peildatum tot een slechtere uitkomst voor [eiser c.s.] leidt dan wanneer de gegevens voor 2022 zouden zijn gebruikt. De kantonrechter is bovendien met [gedaagden] eens dat, mede gelet op de met de OR overeengekomen peildatum en het feit dat het gaat om een vooraf vastgestelde compensatie voor de toekomst (zie rov. 5.23), niet van haar kan worden verlangd om de berekeningen (steeds) aan de meest actuele cijfers aan te passen, terwijl bovendien niet

⁷ Artikel 150^e lid 1 PW.

⁸ Onder randnummer 3.3. van de pleitnota van [gedaagden] is een aantal voorbeelden uitgewerkt.

vaststaat dat toepassing van geactualiseerde cijfers voor alle werknemers tot een betere uitkomst zou leiden.

Inflatiepercentage

5.35. [eiser c.s.] hebben gevorderd om [gedaagden] te veroordelen tot betaling van een compensatie uitgaande van een vaste inflatie van 2.5%, omdat dit volgens hen billijk is.

5.36. [gedaagden] stelt zich op het standpunt dat een (vast) inflatiepercentage in plaats van de DNB-sets niet redelijk is wegens het ontbreken van correlaties met andere elementen. Een inflatie van 2.5% sluit bovendien niet aan bij het advies van de eigen pensioenadviseur van [eisers c. s.](PensioenPartners gaat uit van 2% inflatie) en niet aan bij de marktverwachtingen en de gehanteerde DNB-scenariosets, aldus [gedaagden].

5.37. De kantonrechter stelt vast dat [eisers c.s.] het voorgaande niet, althans onvoldoende hebben weersproken. Meer in het bijzonder ontbreekt een onderbouwing van [eiser c.s.] waarom het door [gedaagden] gehanteerde en op de DNB-sets en de Commissie Parameters gehanteerde inflatiepercentage onredelijk is.

Carrièreontwikkeling

5.38. [eiser c.s.] hebben gevorderd dat [gedaagden] wordt veroordeeld tot betaling van een compensatie uitgaande van een (minimale) carrièrestijging van 0.75% en/of de feitelijke situatie van 2022.

5.39. [gedaagden] heeft erop gewezen dat [eiser c.s.] het door hun gevorderde percentage van minimaal 0.75 niet hebben onderbouwd, en dat dit percentage ook afwijkt van de percentages waarmee PensioenPartners heeft gerekend. [gedaagden] heeft toegelicht dat met de OR is overeengekomen om [gedaagden]-specifieke carrièrepaden te gebruiken, die de verschillende

stijgingen per functieschaal bevatten en die gunstiger zijn dan de algemeen gangbare loopbaanontwikkeling uit de Wet op de Loonbelasting (Wet LB).⁹ Een (vast) percentage van 0.75 is volgens [gedaagden] met name voor oudere werknemers niet gangbaar of realistisch.

5.40. De kantonrechter stelt vast dat [eiser c.s.] het voorgaande niet hebben weersproken. Zij hebben niet onderbouwd waarom het redelijk(er) is om voor alle werknemers ongeacht de leeftijd een stijging van (minimaal) 0.75% te hanteren, terwijl zowel de Wet LB, PensioenPartners als de [gedaagden]-carrièrepaden uitgaan van leeftijdsafhankelijke percentages en niet is gebleken dat 0.75% ook voor oudere werknemers realistisch is.

Overige bezwaren tegen compensatieberekening en eigen compensatieberekeningen [eiser c.]

5.41. Ter zitting hebben [eiser c.s.] nog een aantal andere bezwaren tegen de door [gedaagden] gehanteerde uitgangspunten naar voren gebracht, zoals het niet volledig meenemen van de jaarlijkse (voorwaardelijke) indexering in de eindloonregeling, en het ondanks toezegging doorbelasten van kosten.

5.42. [gedaagden] heeft daarop gereageerd en toegelicht waarom die bezwaren niet terecht zijn. Zo heeft [gedaagden] ten aanzien van het doorbelasten van de kosten toegelicht dat die kosten niet bij

de deelnemers in rekening worden gebracht, omdat daarmee rekening wordt gehouden in de compensatieregeling door in de vergelijking te kijken naar de netto opbrengst na aftrek kosten. Ten aanzien van het mislopen van indexatie in de eindloonregeling heeft [gedaagden] toegelicht dat de deelnemers daarvoor gecompenseerd zijn door in de DNB-scenariosets te kiezen voor de (in een beschikbare premieregeling standaard) neutrale LifeCycle, te kiezen voor doorbeleggen waardoor uitkeringen na pensioendatum kunnen stijgen en met de door de Adviescommissie geadviseerde compensatie voor de risicoverschuiving.

5.43. De kantonrechter is van oordeel dat [gedaagden] de bezwaren van [eiser c.s.] dusdanig heeft weersproken dat niet is komen vast te staan dat de bezwaren gegrond zijn, althans de conclusie rechtvaardigen dat de compensatieregeling van [gedaagden] (en de daarvoor gehanteerde uitgangspunten) onredelijk is. De kantonrechter komt daarom niet toe aan beoordeling van de door [eiser c.s.] voorgestelde eigen compensatie uitgangspunten en berekeningen zoals vermeld in het rapport van PensioenPartners (rov 2.24).

Berekeningen oncontroleerbaar en gemanipuleerd?

5.44. Ten aanzien van het onder (5) genoemde argument heeft [eiser c.s.] ter zitting nog naar voren gebracht dat de berekeningen van AethiQs oncontroleerbaar zijn, omdat PensioenPartners geen berekeningen, maar alleen spreadsheets en tabbladen met getallen heeft gezien. Bovendien is volgens [eiser c.s.] sprake van manipulatie van de scenariosets doordat AethiQs bepaalde uitgangspunten zelf heeft aangepast (pensioenleeftijd op 68 jaar gezet en later op 67 jaar en alle negatieve inflatie op 0% gezet). Daardoor kan volgens [eiser c.s.] niet worden uitgesloten dat er ook aan andere knoppen is gedraaid.

5.45. [gedaagden] heeft hier tegenin gebracht dat zij volledig inzicht heeft geboden in de wijze waarop de aangeboden compensatiepercentages en – bedrag tot stand is gekomen. [eiser c.s.] hebben een gesprek met AethiQs aangeboden gekregen, er is uitvoerig overleg geweest tussen PensioenPartners, WTW en AethiQs. WTW heeft ter zitting verklaard dat PensioenPartners alle informatie en gegevens heeft ontvangen die zij ook heeft en op grond waarvan WTW de berekeningen van AethiQs heeft gecontroleerd. Dit is door [eiser c.s.] niet betwist. Gelet hierop is het de kantonrechter niet goed duidelijk geworden waarom PensioenPartners niet (ook) in staat is geweest de berekeningen van AethiQs te controleren.

5.46. Voor wat betreft de manipulatie van gegevens en het daarop gebaseerde wantrouwen van [eiser c.s.] dat [gedaagden] mogelijk ook aan andere knoppen heeft gedraaid, heeft [gedaagden] onbetwist toegelicht dat de pensioenleeftijd alleen in een brief aan de deelnemers foutief was opgenomen, maar dat de berekeningen wel op de juiste pensioendatum zijn gebaseerd. Ten aanzien van de gehanteerde inflatiepercentages heeft WTW ter zitting toegelicht dat geen sprake is geweest van een mutatie op de DNB-scenarioset, maar dat in de berekening van AethiQs de inflatie voor 2021 is verhoogd van negatieve inflatie naar minimaal 0%. Dit is volgens WTW gedaan omdat dit de meest realistische inschatting is¹⁰ en juist in het voordeel van de deelnemers is. De kantonrechter is van oordeel dat [eiser c.s.] – in het licht van voornoemde betwisting door [gedaagden] – onvoldoende hebben aangedragen om te kunnen concluderen dat de berekeningen van [gedaagden] ten nadele van hen zijn gemanipuleerd.

Conclusie belangenafweging

¹⁰ WTW heeft toegelicht dat het niet realistisch is dat bij een negatieve inflatie de franchise en de lonen worden verlaagd.

5.47. Het belang van [eiser c.s.] bestaat eruit dat zij hun oud pensioenvoorziening (eindloon) behouden. Onder de oude regeling hadden zij immers een gegarandeerde pensioenaanspraak, terwijl bij de beschikbare premiereregeling het beleggings- en langlevenrisico van [gedaagden] naar [eiser c.s.] verschuift. Vaststaat evenwel dat voortzetting van de eindloonregeling na 1 januari 2022 niet langer mogelijk was en er op dat moment dus gewijzigd moest worden. Als deze noodzaak tot wijziging per 1 januari 2022 er niet was geweest, had [gedaagden] de eindloonregeling op grond van de Wtp overigens ook binnen afzienbare tijd moeten wijzigingen naar een beschikbare premiereregeling.

5.48. Voor het nadeel dat de werknemers door de wijziging van de eindloon- naar beschikbare premieregeling naar verwachting zullen lijden, is [gedaagden] met de OR een compensatieregeling overeengekomen. De compensatie voor de risicoverschuiving is door een externe Adviescommissie vastgesteld. [gedaagden] heeft bij de nadeelsberekening gekozen voor een wettelijk vastgestelde berekeningsmethode (DNB-sets/URM), waarbij compensatie wordt geboden in de gevallen waarin de mediaan lager is dan het verwachte resultaat in de eindloonregeling. [eiser c.s.] zijn het niet eens met de gebruikte rekenmethode en met de gehanteerde uitgangspunten, meer in het bijzonder het inflatiepercentage en de carrièrepaden. [gedaagden] heeft echter voldoende onderbouwd waarom ze voor deze methode en uitgangspunten waarmee de OR heeft ingestemd, heeft gekozen. De kantonrechter is van oordeel dat [eiser c.s.] hun tellingen in het licht daarvan onvoldoende hebben onderbouwd.

Samenvattend komt het erop neer dat [eiser c.s.] onvoldoende aanknopingspunten hebben aangereikt om tot de conclusie te kunnen komen dat de compensatieregeling, in zijn geheel bezien, onredelijk uitpakt voor [eiser c.s.].

5.49. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat [gedaagden] een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging dat het belang van [eiser c.s.] dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dat betekent dat [gedaagden] de pensioenregeling per 1 januari 2022 mocht wijzigen in een beschikbare premieregeling. Gelet op het voorgaande bestaat er geen grond om [gedaagden] te veroordelen om aan [eiser c.s.] een compensatie te betalen uitgaande van 2.5% inflatie en 0.75% carrièrestijging en/of de feitelijke situatie van 2022 althans op basis van de door PensioenPartners gehanteerde uitgangspunten of om een deskundige te benoemen om (nieuwe) uitgangspunten vast te stellen. Deze vorderingen zullen dan ook worden afgewezen.

Proceskosten

5.50. De proceskosten komen voor rekening van [eiser c.s.] omdat zij ongelijk krijgen. De proceskosten worden aan de kant van [gedaagden] begroot op € 1.000,00 aan salaris van de gemachtigde van [gedaagden]. Omdat het hier gaat om een vordering van onbepaalde waarde, begroot de kantonrechter in dit geval het liquidatietarief op het door haar redelijk geachte tarief van € 500,00 per punt, waarbij 2 punten worden toegekend voor antwoord en de zitting. [eiser c.s.] worden veroordeeld tot betaling van tot betaling van € 135,00 aan nasalaris, voor zover daadwerkelijk nakosten door [gedaagden] worden gemaakt.

6. De beslissing

De kantonrechter:

6.1. wijst de vordering af;

6.2. veroordeelt [efiser c.s.] tot betaling van de proceskosten, die tot en met vandaag voor [gedaagden] worden vastgesteld op een bedrag van € 1.000.00 aan salaris van de gemachtigde van [gedaagden], te vermeerderen met € 135.00 aan nasalaris, voor zover daadwerkelijk nakosten door [gedaagden] worden gemaakt;

6.3. verklaart dit vonnis voor wat betreft de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Dit vonnis is gewezen door mr. R.I.V. Scherpenhuijsen Rom, kantonrechter, en op

De griffier De kantonrechter



VOOR GROSSE AFGEGEVEN
de griffier