



EITEM AR YR AGENDA: 8

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU PANEL GWEITHREDOL

5^{ed} Chwefror 2008

ADOLYGIAD O BOLISI'R AWDURDOD AR AILGYFLOGI AELODAU O GYNLLUN PENSIWN Y DIFFODDWYR TÂN YN DILYN YMDDEOLIAD

**Adroddiad gan Simon Smith, Prif Swyddog Tân ac
Ian Miller, Clerc i'r Awdurdod**

1. Cefndir

- 1.1** Mewn cyfarfod gyda'r Prif Swyddog Tân ar 7fed Ionawr 2008, fe ofynnodd y Cadeirydd a'r Is-Gadeirydd i ddod ag adroddiad ymlaen mewn ymateb i bryderon a fynegwyd gan aelodau o'r Awdurdod dros bolisi'r Awdurdod ar ailgyflogi staff yn dilyn ymddeoliad.
- 1.2** Yng nghyfarfod y Gweithgor Cynllun Lleihau Risg ar 8fed Ionawr 2008, fe gynghorodd y Cadeirydd aelodau byddai adroddiad ar gael i'r cyfarfod yma er mwyn i'r Panel Gweithredol allu adolygu'r trefniadau presennol. Yn arbennig, awgrymwyd y dylid adolygu'r lefel o wneud penderfyniadau yn y polisi presennol.



2. Gwybodaeth

- 2.1** Mae gwreiddiau'r polisi presennol, sydd ynghlwm fel Atodiad 1, yn y lefel gyffredin o anfonlonrwydd gyda Chynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân a leisiwyd gan gyrff megis Cyflogwyr Cenedlaethol dros lawer o flynyddoedd ond yn enwedig yn eu hagenda moderneiddio wrth arwain at anghydfod diwydiannol cenedlaethol 2002/3.
- 2.2** Ymysg nifer o bryderon ynglŷn â'r Cynllun oedd yn cael eu mynegi bryd hynny oedd yr oedran oedd aelodau o'r cynllun yn gymwys i ymddeol, sef pan yn 50 oed os oeddynt wedi cwblhau o leiaf 30 mlynedd o wasanaeth. Bryd hynny, roedd oedran ymddeol gorfodol hefyd (unai 55 neu 60 yn dibynnu ar y swydd) oedd yn gorfodi aelod o'r Cynllun i ymddeol gwaeth bynnag ei ddymuniad/dymuniad i barhau yn y gwasanaeth neu gyflwr eu hiechyd. Cyfeiriwyd at y pwnc yn benodol yn Adolygiad Annibynnol y Gwasanaeth Tân ("Adroddiad Bain") gyhoeddwyd yn Rhagfyr 2002 a gomisiynwyd gan lywodraeth y DU yn ystod yr anghydfod diwydiannol. Roedd Adroddiad Bain yn ffurfio llawer o'r sail i'r agenda moderneiddio mae'r awdurdodau tân ac achub yn gweithio oddi tano hyd heddiw.

"Employees who have accrued maximum benefits continue to contribute 11 per cent of pay to the pension scheme (there is still a pensions benefit from pay increases). As a result, the scheme tends to encourage retirement at a relatively young age and to discourage working much beyond the age of fifty.

...this means people are taking retirement when they still have much to offer."

(Independent Review of the Fire Service 2002, paragraph 9.5).



Gwybodaeth (parhad)

- 3.** Yn ystod y cyfnod moderneiddio yn dilyn anghydfod diwydiannol, cyflwynwyd cynllun pensiwn newydd, oedd yn angenrheidiol i'r holl staff newydd oedd yn ymuno ar ôl 2006. Roedd diddymu'r oedran ymddeol gorfodol yn cyd-fynd gyda hyn. Fodd bynnag, mae mwyafrif aelodau'r Gwasanaeth yn parhau gyda'r hen gynllun pensiwn (felly'n amodol i'w ddarpariaethau) ac yn parhau i wneud hynny hyd y gellir ei ragweld oherwydd, bydd yr awdurdod yn parhau i gyflogi aelodau o'r cynllun hyn hyd o leiaf Mawrth 2036 ac yn bosib tu hwn i'r dyddiad hwnnw (bydd y niferoedd yn amlwg yn lleihau dros y cyfnod hwnnw).

- 4.** **4.1** Ymdrinnir â'r pwnc fod yr hen gynllun yn annog ymddeoliad pan yn bum deg oed ac ar ôl cwblhau tri deg mlynedd o wasanaeth gan newidiadau llywodraethol i'r gyfundrefn treth pensiynau ddaeth i rym ar 6ed Ebrill 2006 ac a hysbyswyd i'r awdurdodau tân ac achub drwy Gylchlythyr y Cynllun Pensiwn i Ddiffoddwyr Tân a gyhoeddwyd ar 11eg Ebrill 2006 gan Swyddfa'r Dirprwy Brif Weinidog. Mae copi o'r cylchlythyr ynghlwm fel Atodiad 2 a pharagraffau 3.1 i 3.5 yw'r rhai perthnasol.

- 4.2** Fe gyhoeddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru Gylchlythyr Gwasanaeth Tân ac Achub W-FRSC (06) 12 ar yr un pwnc ar 26ain Ebrill 2006 oedd yn cynnwys geiriad unfath â'r cylchlythyr Saesneg. Felly, roedd y ddau gylchlythyr yn argymhell fod awdurdodau tân ac achub un ai yn cael polisi, neu yn adolygu polisiau presennol, mewn perthynas ag ymddeoliad neu ailgyflogi diffoddwyr tân. Adroddwyd y datblygiadau yma, ynghyd ag amrediad o faterion treth a phensiwn eraill, i'r Panel Gweithredol ar 21ain Medi 2006, gyda chopi o'r adran berthnasol ynghlwm i'r adroddiad fel Atodiad 3. Derbyniwyd yr argymhellion heb ddiwygiad. Roedd deg o aelodau presennol y Panel yn bresennol gydag eilydd ychwanegol gan wneud cyfanswm o un ar ddeg allan o bedwar ar ddeg posib.



Gwybodaeth (*parhad*)

- 5.** Fel sy'n ofynnol gan benderfyniad y Panel, fe ddatblygodd y Prif Swyddog Tân bolisi (doedd dim polisi yn bodoli cyn hyn) ac ymgymryd â'r ymgynghoriadau perthnasol gyda'r undebau llafur cyn i'r polisi gael ei fabwysiadu ar 12fed Chwefror 2007.
- 6.** Gellir crynhoi effaith ymarferol y polisi fel a ddilyn:
 - 6.1** Gallai'r aelodau hynny o Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân gael mynediad i'r budd-daliadau pensiwn, yn amodol ar amodau adnabuwyd yn y polisi, a pharhau mewn cyflogaeth. Mae'n hanfodol bwysig cofio fod yr Awdurdod yn atebol am daliad o'r budd-daliadau hynny mewn unrhyw ddigwyddiad felly does dim cwestiwn o faich ariannol ychwanegol ar yr Awdurdod. Yn ymarferol, beth mae hyn yn ei olygu yw bod yr unigolyn yn gallu cael mynediad i'w hawl cymudo. O dan reolau diddymiad presennol, nid oes gan yr unigolyn hawl i ennill mwy na gwerth eu cyflog tra maent yn parhau mewn cyflogaeth. Felly, nid yw'r unigolyn yn ennill cyflog llawn a phensiwn misol.
- 7.** Felly, gallai'r Awdurdod fod ar eu hennill mewn nifer o ffyrdd, megis:
 - 7.1** Arbed ar gostau recriwtio a hyfforddi sy'n gysylltiedig ag apwyntio olynnydd. Fel rheol gyffredinol, mae'n costio oddeutu £14,000 i recriwtio, hyfforddi a chyfarparu diffoddwr tân llawn amser. Ni fyddai apwyntiad uwch fel arfer yn achosi'r un costau hyfforddi, ond efallai byddai costau ychwanegol i recriwtio a chyfarparu, felly byddai cost amcangyfrif oddeutu £24,000 i'r math yma o apwyntiad yn ganllaw priodol.



Gwybodaeth (*parhad*)

- 7.2** Arbedion ar gostau cyflogi i'r Awdurdod (gweler paragraff 9).
 - 7.3** Cadw sgiliau a phrofiadau gwerthfawr fyddai fel arall yn cael eu colli.
 - 7.4** Alinio gydag anghenion deddfwriaeth gwahaniaeth ar sail oedran, annog gwahaniaeth mewn cysylltiad ag oedran cyffredinol y Gwasanaeth.
 - 7.5** Ymddangos fel cyflogwr modern ac ystyriol.
- 8.** Mae'r gweithiwr unigol ar eu hennill fel a ganlyn:
- 8.1** Cael mynediad i hawliau pensiwn ar adeg allai fod yn fwy priodol iddynt hwy mewn perthynas ag amgylchiadau domestig.
 - 8.2** Peidio â gorfod gadael y Gwasanaeth i gael mynediad i'r budd-daliadau hynny ac felly parhau i wneud cyfraniad gwerthfawr i waith y Gwasanaeth. Gallai hefyd fod yn deg tybio byddai gweithiwr sydd ar eu hennill o ddiogelwch ariannol ychwanegol o'r trefniant yna wedi eu symbylu'n well.
 - 8.3** Peidio â gorfod wynebu lleihad mewn budd-daliadau pensiwn os ydyn nhw'n penderfynu parhau i weithio. Mae darpariaethau Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân yn golygu fod gostyngiad mewn budd-daliadau pensiwn o 52 oed ymlaen. Cyn y polisi yma, roedd yr aelodau hynny o'r Gwasanaeth oedd yn dewis blaenori hawliau pensiwn allant gael drwy ymddeol yn 50 oed ac yn aros yn y gwaith, yn cael eu gorfodi, oherwydd amgylchiadau ariannol, i ymddeol ychydig o flynyddoedd yn ddiweddarach yn hytrach na gweld gwerth eu pensiynau yn lleihau.



Gwybodaeth (parhad)

- 9.** Hyd at ddyddiad yr adroddiad yma, mae tri aelod o'r Gwasanaeth wedi cael mynediad i'r polisi ac wedi eu hailgyflogi. Mae dadansoddiad o'r costau wedi ei gynnwys fel eitem Rhan II cyfrinachol yn Atodiad 4. Fe ddylai aelodau nodi ei bod hi'n bosib i ddiffoddwr tân sydd wedi ei ailgyflogi ymuno â chynllun pensiwn arall yn ystod cyfnod yr ailgyflogaeth. Yn achos personél ar lefel Rheolwr Gwylfa ac is, gallasant ymuno â'r Cynllun Pensiwn Newydd i Ddiffoddwyr Tân. Gallai personél uwch na'r lefel yma ymuno â Chynllun Pensiwn Llywodraeth Leol. Byddai hyn yn sicrhau byddai buddion megis 'marwolaeth yn ystod gwasanaeth' yn parhau i gronni.
- 10.** Wrth adolygu'r polisi, efallai hoffai aelodau ddymuno ystyried y lefel gwneir penderfyniadau sy'n caniatáu personél i gael mynediad i'w hawl am bensiwn ac ailgyflogi. Yn ffurfiad y polisi, roedd yn dweud yn glir ar ba lefel ymdrinnir gydag ymddeoliad arferol neu afiechyd. Efallai byddai'n fwy priodol, yn enwedig mewn achos o brif apwyntiadau, cyflwyno cadernid ychwanegol drwy ymestyn ymglymiad aelodau i lefel sy'n gymharol i hynny oedd yn apwyntiadau dechreuol i'r swyddi.

11. Cyngor ar y sefyllfa gyfreithiol

- 11.1** Mae gan yr Awdurdod bwerau dewisol i ailgyflogi aelod o Gynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân ar ôl ymddeol. Fel gyda'i holl bwerau dewisol, ni all yr Awdurdod lyffetheirio'r arfer dewisol yn anghyfreithlon - er enghraifft, drwy gael polisi dewisol na fydd yn cael ei ymarfer neu bolisi sy'n dweud na fydd dewis yn cael ei ymarfer ar gyfer grŵp penodol o staff.



Cyngor ar y sefyllfa gyfreithiol (*parhad*)

- 11.2** Tra ei bod hi'n gyfreithiol gosod maen prawf fydd fel arfer yn cael ei ddilyn, rhaid ystyried pob achos ar ei deilyngdod ei hunan. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn nrafftiaid paragraffau 9.1 a 9.2 o'r polisi sydd ar gael.
- 11.3** Mae gwybodaeth wedi cael ei ddarparu yn atodiad cyfrinachol Rhan II am y tri achos o ailgyflogi gytunwyd arnynt o dan y polisi sydd ar gael. Nid yw'n bosib ailagor achosion lle gwnaed penderfyniadau'n gyfreithiol yn unol â'r polisi, ac na fyddai'n briodol trafod cymhwyso'r polisi yn y dyfodol mewn perthynas ag unigolyn canfyddadwy, penodol yn nhermau os ddylid ailgyflogi'r unigolyn hwnnw ai peidio.
- 11.4** Os yw'r Panel yn dymuno diwygio'r trefniadau gwneud penderfyniadau ym mharagraff 10.1.3 y polisi, mae'n rhydd i wneud hynny. Fodd bynnag, ym marn y Clerc i'r Awdurdod, gallai ymddangos yn eithafol gwneud penderfyniadau gan grŵp eang o aelodau - megis y Panel Gweithredol cyfan neu'r Awdurdod Tân ac Achub cyfan - pan fo penderfyniadau ar uwch apwyntiadau fel arfer yn cael eu gwneud gan banel apwyntio llai. Byddai hefyd yn ymddangos yn afreolaidd cynnwys aelodau mewn penderfyniadau oedd yn effeithio staff yn is na lefel Prif Swyddog Tân Cynorthwyol pan nad ydynt yn rhan o'u hapwyntiad neu unrhyw benderfyniadau o dan y rheoliadau pensiwn.



12. Adolygiad o'r Ddogfen Bolisi

- 12.1** Wrth adolygu'r ddogfen bolisi wrth baratoi'r adroddiad hwn, mae'r Prif Swyddog Tân wedi dod i gasgliad y gellir gwella peth o'r geiriad yn Adran 9 heb newid cyd-destun y Polisi. Estynnir gwahoddiad i aelodau gymeradwyo argymhelliad sy'n gofyn i'r Prif Swyddog Tân wneud y newidiadau yma.
- 12.2** Yn ychwanegol, y cyngor diweddaraf dderbyniwyd yw nad os angen y gofyniad i gael toriad yn y gwasanaeth o leiaf un mis (paragraff 10.2.2) gan nad yw'r unigolyn, yn ôl diffiniad, yn aelod o'r Cynllun Pensiwn. Gellir gwneud y diwygiadau angenrheidiol yn y cam ailddrafftio.

13. Argymhellion

Fod:

- 13.1** Aelodau yn adnabod y buddion ariannol a dynol o'r polisi presennol ar ailgyflogi yn dilyn ymddeoliad.
- 13.2** Fod y polisi yn cael ei ddiwygio i gyflwyno ymglymiad aelod yn achos y Prif Swyddogion yn unol â'r awgrymiadau wnaed ym mharagraff 11.4.
- 13.3** Fod y Prif Swyddog Tân yn newid geiriad y ddogfen bolisi yn Adrannau 9 a 10 fel y dynodir yng nghorff yr adroddiad hwn.