



## **EITEM AR YR AGENDA: 10**

### **AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU**

**18<sup>fed</sup> Mehefin 2007**

#### **Rheoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal Dewisol) (Cymru a Lloegr) 2006**

**Adroddiad gan Ken Finch, Trysorydd a Dawn Docx, Prif Swyddog Cynorthwyol (Cyllid a Chaffael)**

#### **Diben yr Adroddiad**

- 1.** Ceisio cymeradwyaeth i'r datganiadau polisi diwygiedig arfaethedig ynghylch defnyddio pwerau dewisol mewn perthynas ag iawndal am ddod â chyflogaeth i ben y gynnar. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (*LGPS*), a'r rhai sy'n gymwys i ymuno â'r Cynllun, fel y diffinnir hynny yn y rheoliadau.

#### **Cyflwyniad**

- 2.** Roedd y Rheoliadau Iawndal Dewisol (*Discretionary Compensation Regulations*) 2000 a 2002 yn rhoi pwerau dewisol, dan yr amgylchiadau sy'n gymwys, i awdurdodau lleol fwyhau'r (*enhance*) gwasanaeth pensiynadwy i staff oedd yn 50 mlwydd oed a throsodd. Ni ellid defnyddio'r pwerau dewisol mewn perthynas â staff dan 50 mlwydd oed, ac felly, gellid ystyried, dan y Rheoliadau newydd a ddaeth i rym ar Hydref 1, 2006, fod y Rheoliadau y maent yn deillio ohonynt yn gwahaniaethu ar sail oedran.



### **Cyflwyniad** (*parhad*)

3. Roedd Rheoliadau 2006 yn dirymu'r Rheoliadau blaenorol, ac yn cyflwyno darpariaethau ar gyfer pecynnau iawndal dewisol am derfynu cyflogaeth yn gynnar, boed y staff dan 50 mlwydd oed neu drosodd. Mae'r pŵer dewisol i wella gwasanaeth pensiynadwy i staff dros 50 wedi ei dynnu o'r Rheoliadau newydd yn llwyr. Cedwir y pŵer i ddyfarnu lwmp-swm unigol fel iawndal, ac mae'r swm fwyaf y seilir y swm uchaf i'w thalu arni yn codi o hyd at 66 wythnos o gyflog i hyd at 104 wythnos (2 flynedd) o gyflog.
4. Felly, mae'n rhaid mabwysiadu datganiadau polisi diwygiedig. Hefyd, mae bodolaeth pwerau dewisol o'r fath wedi bod, ac yn parhau i fod, yn erfyn gwerthfawr ar gyfer rheoli lle mae'n rhaid ystyried materion megis addasu'r gweithlu, arbedion o ran cost ac effeithlonrwydd.

### **Cefndir**

5. Yn y gorffennol:
  - bu'r Awdurdod yn cyfrifo taliadau am ddileu swydd trwy gyfeirio at yr union gyflog wythnos lle bo hwnnw'n uwch na'r isafswm statudol a ganiateir (h.y. hepgor y nenfwd cyflog wythnosol)
  - lle bo terfynu cyflogaeth er lles effeithlonrwydd y Gwasanaeth, roedd gan yr Awdurdod yr hawl i ddyfarnu cyfnod ychwanegol o wasanaeth pensiynadwy (blynyddoedd ychwanegol) o hyd at 5 mlynedd ychwanegol pan fo'r gweithiwr yn 50 mlwydd oed neu drosodd (dan y gyfraith, y swm y gellid ei dyfarnu oedd 10 mlynedd)
  - lle terfynir mewn achos o ddileu swydd, roedd gan yr Awdurdod y dewis i:



## **Cefndir** (*parhad*)

- (a) dalu'r taliad statudol am ddileu swydd, a dyfarnu cyfnod neu wasanaeth pensiynadwy ychwanegol o hyd at 5 mlynedd pan fo'r gweithiwr yn 50 mlwydd oed neu drosodd
- (b) wneud taliad unigol fel iawndal o hyd at uchafswm o 66 wythnos o gyflog pan fo'r gweithiwr dan 50 mlwydd oed, neu dros 50 mlwydd oed fel dewis arall dan (a)

## **6. Mae'r Rheoliadau bellach yn**

- cadw'r pŵer dewisol i hepgor y nenfwd wythnos ar gyflog sy'n seiliedig ar yr uchafswm statudol, a defnyddio'r union gyflog wythnosol
- tynnu ymaith bŵer yr Awdurdod i ddyfarnu blynyddoedd ychwanegol fel iawndal
- caniatáu dyfarniad unigol fel iawndal o hyd at 104 wythnos (2 flynedd) o gyflog, ond nid mwy na hynny, yn cynnwys y swm perthnasol sy'n gysylltiedig â'r taliad statudol am ddileu swydd (*redundancy*)
- ymwneud â rhywun y terfynir ei gyflogaeth
  - (a) oherwydd dileu swydd, neu
  - (b) er lles gweithredu'n effeithlon swyddogaethau'r awdurdod sy'n ei gyflogi,
  - (c) yn achos penodiad ar y cyd, oherwydd bod deiliad y swydd wedi ei gadael (D.S.: mae hyn yn ymwneud â hen arfer o benodi 2 berson dan un cytundeb; nid yw'n ymwneud â rhannu swydd pryd rhoddir cytundebau ar wahân)



## 6. Nid yw'r Rheoliadau bellach yn

- rhoi hawl cytundebol i daliad dewisol fel iawndal

## 7. Rhaid i bob awdurdod sy'n cyflogi, lunio, cyhoeddi ac adolygu'r polisi y mae'n ei ddilyn wrth ddefnyddio ei bwerau dewisol. Wrth lunio ac adolygu ei bolisi, rhaid i'r Awdurdod:

- ystyried i ba raddau y gallai defnyddio ei bwerau dewisol, oni bai bod cyfyngiad priodol arnynt, arwain at golli hyder yn y gwasanaeth cyhoeddus; a
- bod yn fodlon y gellir gweithredu'r polisi, ei fod yn fforddiadwy ac yn rhesymol gan ystyried y costau y gellir eu rhagweld

## 8. Gwerthfawrogir y bydd achosion y codi pryd y bydd angen i'r Awdurdod rheoli newid, ceisio arbedion o ran cost ac effeithlonrwydd.

### **Dileu swydd (*Redundancy*)**

## 9. Os bydd y datganiadau polisi diwygiedig yn ystyried y Rheoliadau ac yn cydymffurfio â'r Rheoliadau Cydraddoldeb (o ran Oedran), mae hyblygrwydd yn y ffordd i benderfynu ynghylch talu unrhyw lwmp-swm fel iawndal o hyd at 104 wythnos o gyflog. Un ffordd fyddai i gael polisi ar osod y lefel fwyaf priodol ym mhob achos unigol. Fodd bynnag, o safbwynt ymarferol, byddai hyn yn golygu cyhoeddi polisi'n ymwneud â'r holl amgylchiadau ac adolygu hwnnw cyn gallu ystyried achos penodol a phenderfynu'r iawndal. Ni fyddai hon yn ffordd ymarferol o fynd ati.



## **Dileu swydd (*Redundancy*) (*parhad*)**

- 10.** Hefyd, mae'r Rheoliadau Oedran yn golygu cymhlethdod sef y gellid barnu bod gwahaniaethu'n digwydd trwy gyfrifo gan ystyried oedran a/neu hyd gwasanaeth. Fodd bynnag, mewn achosion o ddileu swydd, mae'r Llywodraeth o'r farn ei bod wedi gosod eithriad trwy Reol 33 o'r Rheoliadau Oedran. Mae'r Bwletin Ymgynghorol Cyflogwyr Llywodraeth Leol 515 yn datgan y safbwynt y gellid defnyddio cynllun mwyhau os yw'n seiliedig ar gyfrifo taliad am ddileu swydd a ffactor gyson, gan fod y Llywodraeth yn credu y gellid cyfiawnhau'n wrthrychol drin yn wahanol. Dylid nodi, fodd bynnag, fod safbwyntiau i'w cael lle gallai'r eithriad dan y Rheoliadau Oedran fod yn agored i'w herio, felly mae risg yn dal i'w chael.
- 11.** Dyma enghreifftiau o wella'r cyfrifo taliadau statudol am ddileu swydd (uchafswm lefel y taliad statudol am ddileu swydd yw 30 wythnos i weithiwr sy'n 61 mlwydd oed neu drosodd gyda 20 mlynedd neu ragor o wasanaeth):
- byddai llusgi gyda 2.5 yn darparu uchafswm lefel iawndal dewisol ar 75 wythnos o gyflog (yr hyn a argymhellir)
  - byddai llusgi gyda 3.46 yn darparu uchafswm lefel iawndal dewisol ar 104 wythnos o gyflog

## **Er Lles Effeithlonrwydd y Gwasanaeth**

- 12.** Mae Bwletin Ymgynghorol Cyflogwyr Llywodraeth Leol 515 yn dweud mai dim ond i achosion o ddileu swydd y mae'r eithriad i'r Rheoliadau Oedran o gael cynllun mwyhau yn seiliedig ar gyfrifo taliad statudol am ddileu swydd yn berthnasol. Yr awgrym yw y byddai'n anos, petai polisi tebyg yn cael ei



## **Er lles effeithlonrwydd y Gwasanaeth** (*parhad*)

fabwysiadu i gyfrifo iawndal dewisol am ddileu swydd er lles effeithlonrwydd, cyfiawnhau'r sefyllfa'n wrthrychol. Mae Cyflogwyr Llywodraeth Llywodraeth Leol yn awgrymu y dylid barnu pob achos yn unigol ac mai arfer dda fyddai gosod meini prawf o flaen llaw er mwyn gallu ystyried proses wrthrychol.

- 13.** Dyma rai meini prawf y gellid eu hystyried wrth benderfynu ar daliad fel iawndal dan bolisi o'r fath:
- cymorth wrth reoli newid
  - trafferthion posib y gellid eu hwynebu wrth gael cyflogaeth debyg oherwydd y sgiliau sydd ganddynt a'r dewisiadau sydd am gyflogaeth yn yr ardal
  - unrhyw fanteision cyffredinol eraill a fyddai i'r Awdurdod
  - unrhyw arbedion ariannol a allai godi
  - trefniadau gweithio a gofynion yn y dyfodol
- 14.** Mae terfynu gwasanaeth ar sail effeithlonrwydd yn annhebygol o achosi'r un lefel o arbedion ariannol ag y byddai dileu swydd ond, fodd bynnag, gallai'r pŵer o ddyfarnu iawndal dewisol fod yn rhesymol. Un ffordd a awgrymir ar gyfer cyfrifo taliad fel iawndal mewn achosion effeithlonrwydd fyddai defnyddio ffactor sy'n seiliedig ar y cyfnod rhybudd statudol ar gyfer terfynu cytundeb cyflogaeth - uchafswm o 12 wythnos - gan ei bod yn ymddangos na fyddai hynny'n gwahaniaethu ar sail oedran gan nad yw'r cyfnod rhybudd yn ymwneud â hyd gwasanaeth yn unig. Er enghraifft, trwy luosi am bob blwyddyn o gyflogaeth, dyweder 5, uchafswm y taliad fel iawndal fyddai 60 (sef 12 x 5).



## **Penodiad Ar y Cyd**

- 15.** Bydd hyn yn digwydd pan fo dau berson wedi eu penodi ar y cyd dan un cytundeb cyflogaeth, a gwasanaeth un ohonynt yn cael ei derfynu'n gynnar. Anaml iawn y bydd achos o'r fath yn codi, ac er y credir nad oes yr un achos yng Ngwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, doeth fyddai cael polisi. Gan mai anaml y bydd achos o'r fath yn codi, rhesymol yw darparu ar gyfer taliad statudol am ddileu swydd yn unig.

## **Hawl i Fuddion Pensiwn**

- 16.** Yn ogystal ag unrhyw daliad fel iawndal am derfynu cyflogaeth yn gynnar, mae gan weithiwr sy'n 50 mlwydd oed a throsodd, sy'n aelod o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, ac sy'n ymddeol o'u gwaith oherwydd dileu swydd, neu er lles effeithlonrwydd, hawl i bensiwn a chymhorthdal ymddeol sy'n seiliedig ar y cyflog pensiynadwy a nifer y blynyddoedd y bu'n aelod o'r Cynllun.

## **Ychwanegu (*Augmentation*)**

- 17.** Mae ychwanegu at y gwasanaeth pensiynadwy hyd at uchafswm o 6.66 mlynedd yn un o'r pwerau dewisol sy'n dod o'r prif Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol eu hunain, ac nid yw'r Rheoliadau Dewisol newydd yn effeithio ar hynny. Y polisi presennol yw peidio ag ychwanegu at y gwasanaeth pensiynadwy pan derfynir cyflogaeth. Mae'r Rheoliadau newydd yn ei gwneud yn amod na ellir gwneud taliad lwmp-swm fel iawndal os byddir yn ychwanegu, ond mae modd gwneud taliad statudol am ddileu swydd ac ychwanegu at y gwasanaeth pensiynadwy.



## **Ychwanegu** (*parhad*)

- 18.** Dyma faterion eraill y mae angen i'r Aelodau fod yn ymwybodol ohonynt:
- mai dim ond i weithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol y gellir ychwanegu, ac mae hynny'n gwrthddweud y Rheoliadau Iawndal Dewisol gan fod y rheini'n ymwneud â gweithwyr sy'n gymwys i ymuno â'r Cynllun ond heb fod yn aelodau
  - petai ychwanegu'n cael ei gymeradwyo yn y math o amgylchiadau sydd yn yr adroddiad hwn, mae'n debyg y byddai'n rhaid ei ddilyn ni waeth ba oedran yw'r gweithiwr fel na ellir ei herio
- 19.** Yn anffodus, ar adeg llunio'r adroddiad hwn, nid oes modd darparu cost gymharol ychwanegu, gan nad yw'r data ystadegol perthnasol gan y Llywodraeth ar gael trwy'r Gronfa Bensiwn. Rydym wrthi'n ceisio cael rhagor o wybodaeth.

## **Prynu Gwasanaeth Pensiynadwy Ychwanegol**

- 20.** Dan newidiadau eraill i'r Cynllun Pensiwn, gall unigolion ddewis prynu gwasanaeth pensiynadwy ychwanegol o ordaliad dewisol fel iawndal sydd yn uwch na swm unrhyw daliad statudol am ddileu swydd. Rhaid i unigolyn benderfynu cael y dewis hwn o leiaf fis cyn iddynt adael eu swydd gyda'r Awdurdod a bydd yr Awdurdod yna'n trefnu i dalu'r swm dan sylw i'r Gronfa Bensiwn. Felly, nid yw caniatáu hynny'n golygu cost ariannol ychwanegol i'r Awdurdod.





## **Ystyriaethau o ran Cyllid a Phersonél**

- 21.** Bu'r Awdurdod yn wastad o'r farn fod ei bolisiau sy'n ymwneud ag iawndal dewisol yn rhai ymarferol, fforddiadwy a rhesymol, ac yn ystyried y costau y gellid eu rhagweld.

## **Argymhellion**

- 22.** (a) Diwygio Polisi'r Awdurdod ar Ymddeol yn Gynnar i ymgorffori'r datganiadau polisi sydd yn Atodiad A, gan aros canlyniad yr ymgynghoriad â'r cyrff cynrychioliadol.
- (b) Bod y Gwasanaeth yn caniatáu prynu gwasanaeth pensiynadwy ychwanegol o unrhyw daliad dewisol fel iawndal sydd yn uwch nag unrhyw swm taliad statudol am ddileu swydd, yn ddibynnol ar yr unigolyn dan sylw yn dewis hynny yn ysgrifenedig o leiaf fis cyn y dyddiad y maent yn gadael.