EITEM AR YR AGENDA: 11

AWDURDOD TÂN AC ACHUB GOGLEDD CYMRU

19eg Mawrth 2012

IAWNDAL YN ÔL DISGRESIWN AM DERFYNU CYFLOGAETH YN GYNNAR

Adroddiad gan Ruth Simmons, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol

Diben yr Adroddiad

1 Rhoi manylion am y cynnydd wrth ddatblygu polisi lleol ar arfer pwerau disgresiwn mewn perthynas ag iawndal am derfynu cyflogaeth yn gynnar i aelodau Cynllun Pensiwn y Diffoddwyr Tân 1992 (CPDT) a Chynllun Pensiwn Newydd y Diffoddwyr Tân 2007 (CPNDT), neu'r gweithwyr hynny sy'n gymwys i ymuno â'r cyfryw gynlluniau.

2 Ceisio cymeradwyaeth am fanylion penodol y Cynllun a nodir isod.

Y Cefndir

3 Yng nghyfarfod yr Awdurdod Tân ac Achub a gynhaliwyd ar 17eg Hydref 2011, penderfynwyd awdurdodi'r swyddogion i fynd ar ôl ffyrdd gwahanol o gylchrestru diffoddwyr tân ar ddyletswydd, a hynny fel ffordd o gyflawni strategaeth ariannol yr Awdurdod. Ceir yr arbedion angenrheidiol o ran cost trwy ostwng nifer y swyddi diffoddwyr tân sydd eu hangen er mwyn gweithio system wahanol o gylchrestru. Bydd pa opsiwn bynnag y cytunir arni yn y pen draw yn arwain at 22 o leiaf yn llai o swyddi diffoddwyr tân. Bydd yr Aelodau'n cofio bod demograffeg Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn ei gwneud yn amhosib cael hyn o fewn yr amserlen angenrheidiol o ddibynnu ar ymddeoliadau yn unig.

4 Bydd yr Aelodau'n cofio nad oes, ar hyn o bryd, gytundeb cenedlaethol sy'n darparu ar gyfer talu iawndal i ddiffoddwyr tân am derfynu eu cyflogaeth yn gynnar. Yr unig hawl y gellid ei chynnig yn achos colli swyddi'n wirfoddol neu'n orfodol yw'r taliad statudol am ddileu swydd, sef yr hyn sy'n cyfateb, o Chwefror 2012 ymlaen, i uchafswm o £12,900.

5 Yn gyferbyniol â hyn, mae gan Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru bolisi sy'n berthnasol i aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol (CPLlL) a'r rhai sy'n gymwys i ymuno â'r cynllun hwn mewn perthynas â therfynu cyflogaeth yn gynnar. Cymeradwywyd y polisïau hyn yn yr Awdurdod Tân ac Achub ar 18fed Mehefin 2007. Datblygwyd y rhain i ymateb i Reoliadau Llywodraeth Leol (Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar) (Iawndal yn ôl Disgresiwn) (Cymru a Lloegr) a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2006.

6 Mae'r polisi cyfredol sy'n berthnasol i aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol, a'r rhai sy'n gymwys i ymuno, yn caniatáu ar gyfer tâl diswyddo lwmp-swm ychwanegol, a hwnnw'n cael ei gyfrifo trwy luosi nifer yr wythnosau o Dâl Diswyddo Statudol sy'n ddyledus gyda 2.5. Mae hyn yn darparu lefel uchaf yr iawndal yn ôl disgresiwn sy'n gyflog 75 wythnos, gan gynnwys swm y tâl diswyddo statudol. Mae hefyd yn cadw'r pŵer disgresiwn i hepgor y terfyn tâl wythnosol uchaf yn seiliedig ar yr uchafswm statudol, ac i ddefnyddio'r gwir dâl wythnosol.

7 Ar 19eg Rhagfyr 2011, penderfynodd yr Awdurdod Tân ac Achub mewn egwyddor i geisio cytundeb lleol i ddefnyddio'r un pŵer disgresiwn i roi iawndal i weithwyr dan CPDT 1992 a CPNDT 2006 yn yr un modd.

8 Roedd y penderfyniad yn amodol ar dderbyn bod angen rhagor o graffu cyfreithiol, ynghyd ag eglurhad o'r ymrwymiadau o ran treth ar gyfer yr unigolion sy'n derbyn y taliad hwn.

9 Yn ei gyfarfod ar 6ed Chwefror 2012, bu'r Panel Gweithredol yn ystyried manylion y cynllun arfaethedig a gyflwynir isod. Roedd derbyn manylion y cynllun yn amodol ar roi rhagor o ystyried i fforddiadwyedd, a hynny wedi ei hwyluso trwy gynnwys uchafswm yn y cyfrifiad i gyfateb i gyflog wythnos sylfaenol i ddiffoddwr tân.

Gwybodaeth

10 Ceisiwyd gwiriad gan gyfreithwyr cyflogaeth y Gwasanaeth i gadarnhau bod gan wasanaethau tân ac achub y pŵer cyfreithiol i gael gwell polisi diswyddo gwirfoddol / taliad diswyddo. O safbwynt cyfraith cyflogaeth, nid oes deddfwriaeth sy'n atal sefydliadau rhag gwneud taliadau sy'n uwch na'r tâl diswyddo statudol.

11 Nid yw Cyd-Gyngor Cenedlaethol Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol – Cynllun Amodau Gwasanaeth, 6ed Rhifyn (Diweddarwyd 2009) yn atal cynllun o'r fath.

12 Mae Gorchymyn Gwasanaethau Tân Gogledd Cymru (Cynllun Cyfuno) 1995 a'r rheoliadau ariannol wedi cael eu hystyried, ac nid oes dim ganddynt i'w ddweud am y mater.

13 Wrth ystyried goblygiadau pensiwn cynllun diswyddo gwell ac wedi ei gytuno'n lleol, mae cyfreithwyr sy'n arbenigo ar bensiynau wedi craffu ar reoliadau CPDT a CPNDT wrth baratoi ar gyfer cynghori'r swyddogion. Nid yw'r naill gyfres o reoliadau na'r llall yn atal cyflwyno cynllun diswyddo gwirfoddol sydd wedi ei gytuno'n lleol.

14 Argymhellir mai enw'r cynllun fydd 'Cynllun Taliad Diswyddo', a byddai'n golygu bod gan unigolion statws 'ymadawr' oherwydd byddai eu cyflogaeth wedi dod i ben ar eu cais hwy. Y dewis arall fyddai cynllun diswyddo gwirfoddol y gellid dehongli mai'r cyflogwr sydd wedi cychwyn y 'diswyddo'. Gallai hynny gael goblygiadau o ran straen ar bensiwn dan CPNDT 2006 ar gyfer yr unigolion hynny sydd rhwng 55 a 60 mlwydd oed.

15 Nid oes cyfleuster ar gyfer mynediad cynnar at y buddion pensiwn cronedig ar gyfer yr unigolion hynny sy'n ceisio terfynu eu cyflogaeth 'ar gais gweithiwr' dan CPDT 1996. Yn yr achos hwn, yr hyn fyddai'n digwydd yn syml i'r pensiwn fyddai ei ohirio. Gall gweithwyr sydd eisoes wedi cwrdd â'r meini prawf cymhwyster gael mynediad at eu pensiwn yn ogystal â derbyn y taliad diswyddo gwirfoddol.

16 Mae ymchwil a wnaed i weld i ba raddau y mae cynlluniau o’r fath wedi cael eu cyflwyno mewn Gwasanaethau Tân ac Achub eraill yn y Deyrnas Unedig wedi dangos bod gan ddau Wasanaeth gynlluniau taliad diswyddo gwirfoddol. Mae’r ddau gynllun yn defnyddio cyfrifiad yn seiliedig ar hyd gwasanaeth, tâl wythnosol (naill ai gwirioneddol neu statudol) a naill ai oedran neu luosydd.

17 Byddai cynllun sy’n ddrych o gynllun presennol GTAGC ar gyfer aelodau CPLlL, a’r rhai sy’n gymwys i gymryd rhan, yn cael ei gyfrifo fel hyn,

- talu iawndal ar gyflog sylfaenol wythnos gwirioneddol (£540.80 i Ddiffoddwr Tân) x nifer y blynyddoedd o wasanaeth di-dor (hyd at uchafswm o 20 mlynedd) x 2.5 (sy’n gyfwerth ag uchafswm o 75 wythnos) a defnyddio matrics sy’n rhoi cyfrif am oedran;

- byddai cynnwys uchafswm ar gyfradd cyflog wythnosol sylfaenol diffoddwr tân yn golygu mai’r uchafswm a fyddai’n daladwy, ni waeth beth fyddai safle hierarchaidd yr ymgeisydd, fyddai £40,560 i unigolyn sy’n 61 mlwydd oed gydag 20 mlynedd o wasanaeth;

- proffil oedran yr unigolion sy’n debygol o wneud cais i gael eu hystyried dan y cynllun hwn yw rhwng 50 a 55 mlwydd oed. Rhagwelir mai’r taliad uchaf tebygol fyddai £36,500.

18 Bydd yr Aelodau’n cofio y rhagwelwyd, pan ystyriwyd y mater hwn ym mis Rhagfyr 2011, y byddai’r cynllun taliad diswyddo gwirfoddol yn cael ei ariannu o un tanwariant wedi ei reoli’n ofalus.

19 Ni fyddai’r ymrwymiadau treth ar gyfer yr unigolion a fydd yn derbyn taliad diswyddo gwirfoddol yn cael eu sbarduno ar swm o £30,000 neu lai.

Argymhelliad

20 Bod yr Aelodau’n cymeradwyo cynllun taliad diswyddo gwirfoddol, gan gynnwys meini prawf penodol y cynllun hwnnw, a hynny ar gyfer gweithwyr sy’n aelodau o CPDT neu CPNDT neu’r gweithwyr hynny sy’n gymwys i ymuno â’r cyfryw gynlluniau.