

<b>Adroddiad i'r:</b>	<b>Cyngor Sir</b>
<b>Dyddiad y Cyfarfod:</b>	<b>25 Chwefror 2014</b>
<b>Aelod/Swyddog Arweiniol:</b>	<b>Cynghorydd Barbara Smith</b>
<b>Awdur yr Adroddiad:</b>	<b>Linda Atkin, Pennaeth Adnoddau Dynol</b>
<b>Teitl:</b>	<b>Polisi Ymddeoliad Hyblyg</b>

---

### **1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?**

Mae gan Aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol hawl i wneud cais am ymddeoliad hyblyg. Mae hyn yn golygu y gall gweithiwr dros 55 oed wneud cais i newid natur a dwyster eu gwaith a derbyn eu pensiwn tra'n parhau i weithio a derbyn cyflog. Pwrpas ymddeoliad hyblyg yw hwyluso'r symudiad graddol tuag at ymddeoliad. Mae'r adroddiad hwn yn argymhell sut y dylai Cyngor Sir Ddinbych ymateb i geisiadau o'r fath.

### **2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?**

Mae trafodaethau ar Bolisi Ymddeoliad Hyblyg wedi bod yn mynd ymlaen ers dros 12 mis. Mae'r undebau llafur a rheolwyr yn cytuno ar argymhelliad a) bod gostyngiad lleiaf mewn oriau neu gyflog o 20% yn cael ei gyflwyno. Fodd bynnag, ni fu'n bosibl dod i gytundeb ar elfen b) ynglŷn ag uchafswm hyd amser rhwng caniatáu Ymddeoliad Hyblyg ac ymddeol.

Mae'r CBYLI wedi ystyried y cynigion yn ffurfiol ar dri achlysur ac er gwaethaf trafodaethau manwl ni fu'n bosibl dod i gytundeb gyda chynrychiolwyr yr Undebau Llafur. Cytunodd cyfarfod diwethaf y CBYLI i gyfeirio'r cynigion i'r Cyngor gydag argymhelliad i fabwysiadu er gwaethaf y methiant hwn i gytuno.

### **3. Beth yw'r Argymhellion?**

Cytunodd Aelodau'r CBYLI fod y Polisi Ymddeoliad Hyblyg diwygiedig yn cael ei gyfeirio at y Cyngor gydag argymhelliad i'w fabwysiadu.

- a) Cyflwyno lleiafswm gostyngiad – Dylai'r lleiafswm fod yn gyfystyr â lleiafswm o 20% naill ei mewn oriau neu gyflog.
- b) Cyflwyno cynllun ymddeol gyda'r gweithiwr a fydd yn rhoi dyddiad pendant ar gyfer pryd fydd y gweithiwr yn ymddeol yn llawn. Dylai'r dyddiad ymddeol pendant fod o fewn 24 mis i ddyddiad yr ymddeoliad hyblyg gyda'r dewis i adolygu hwn ar ddiwedd y cyfnod ac ymestyn am 12 mis arall mewn amgylchiadau eithriadol os yw hyn yn bodloni anghenion y busnes a'r unigolyn.

#### 4. Manylion yr adroddiad.

Mae'r cyfle Ymddeoliad Hyblyg yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn rhoi'r hawl i weithwyr wneud cais am newid natur a dwyster eu gwaith a derbyn buddiannau pensiwn cronodig tra bônt yn parhau i weithio a chronni rhagor o fuddiannau yn y cynllun. Gall y newid fod naill ai i'w horiau neu eu tâl.

Mae hyn yn golygu y gall gweithiwr wneud cais i leihau eu horiau a chael mynediad at eu pensiwn a chael cyfandaliad tra'n parhau i weithio a pharhau i dderbyn eu cyflog priodol. A thrwy hynny, bydd gweithwyr ar ymddeoliad hyblyg yn cael eu pensiwn a'u cyflog tra'n parhau i weithio.

Fodd bynnag, nid oes unrhyw ganllawiau i fesur y newid hwn ac o ganlyniad mae gweithwyr wedi cael mynediad at eu buddiannau pensiwn gydag ychydig iawn o newid i'w horiau gwaith neu ostyngiad yn eu cyflog. Mae hyn wedi arwain at rai gweithwyr yn lleihau eu hwythnos waith gan un awr, yn cael mynediad at eu pensiwn a gwneud lleihad minimal mewn oriau neu dâl, sy'n golygu nad oes unrhyw ystyriaeth ystyrion o drawsnewid i ymddeoliad a gall beri problemau i reolwyr wrth gynllunio capasiti i gwrdd â gofynion darparu gwasanaethau.

Roedd yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth o'r farn fod angen rhagor o eglurdeb a chysondeb, yn enwedig mewn perthynas â lefel briodol y gostyngiad a'r dull o gynllunio trawsnewidiad i ymddeoliad i'w galluogi i gynllunio eu gweithlu. Roedd gan yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth bryderon hefyd y dylai fod dull gweithredu mwy cyson ledled yr awdurdod.

Cynhaliwyd adolygiad a bu trafodaethau'n mynd ymlaen gyda nod cyffredinol y polisi mewn golwg – system gogyfer â hwyluso llwybr gweithwyr tuag at ymddeoliad heb amharu ar ddarparu gwasanaeth.

Cynigiwyd gwneud dau newid er mwyn bodloni'r egwyddor hon:

- a. Cyflwyno gostyngiad lleiaf – dylai'r gostyngiad hwn gyfateb i leiafswm o 20% o ostyngiad naill ai mewn oriau neu dâl.
- b. Cyflwyno cynllun ymddeol gyda'r gweithiwr a fydd yn rhoi dyddiad pendant lle bydd y gweithiwr yn ymddeol yn llawn. Dylai'r dyddiad ymddeol pendant fod o fewn 24 mis i ddyddiad yr ymddeoliad hyblyg gyda'r dewis i adolygu hwn ar ddiwedd y cyfnod am 12 mis arall mewn amgylchiadau eithriadol os yw hynny'n bodloni anghenion y busnes a'r unigolyn.

Daethpwyd i gytundeb ynglŷn â gosod lleiafswm wrth leihau oriau neu gyflog. Fodd bynnag, nid yw'r undebau llafur yn cefnogi'r syniad o gynllun ymddeol gan eu bod o'r farn y byddai hynny'n groes i Reoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol ac i'r Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae hyn wedi cael ei wirio gyda'r Gweinyddwyr Pensiwn, ein Hadran Gyfreithiol ac ACAS. Y cyngor a roddir yw bod y rheoliadau oed wedi cael gwared ar yr hawl i gael oed ymddeol statudol o fewn y sefydliad. Fodd bynnag, nid ydym yn gweithredu oedran ymddeol statudol ar gyfer yr holl staff, yn hytrach rydym yn cytuno ar oedran ymddeol ar gyfer staff ar sail unigol os ydynt yn dymuno dilyn ymddeoliad hyblyg. Os nad yw gweithiwr yn dymuno ymrwymo i oedran ymddeol, yna bydd y gweithiwr yn gallu, os ydynt yn dymuno gwneud cais am weithio hyblyg heb gael mynediad at eu buddion pensiwn.

Mae'r undebau llafur yn gofyn i ni adlewyrchu'r Cynllun Ymddeoliad Hyblyg Athrawon a chaniatáu hyd at 5 mlynedd i weithiwr cyn y bydd yn ofynnol iddynt ymddeol yn llawn. Fodd bynnag, mae'r

cysyniad o gytuno ar ddyddiad ymddeol ar sail unigol yr un fath pa un a yw'n 2 flynedd neu 5 mlynedd ac felly, mae hyn yn gwrth-ddweud dadl yr undebau llafur ei fod yn groes i'r Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae trafodaethau gyda'r undebau llafur wedi bod ar y gweill ers mis Hydref 2012 ac wedi bod i'r CBYLI dair gwaith. Er bod y Cyngor wedi cynyddu'r nifer o flynyddoedd ar gyfer cynllun ymddeol o 1 - 2 gyda'r posibilrwydd o 3, ni fu unrhyw symudiad ar ran yr Undebau Llafur ar y mater penodol hwn.

Cyn y CBYLI ym mis Hydref mae'r undebau llafur wedi cyflwyno dau opsiwn mewn perthynas â chyflwyno cynllun ymddeol.

a. Cyflwyno cyfnod o 5 mlynedd neu amrywio'r cyfnod mewn camau fel sydd wedi'i amlinellu yn (b)

b. o dan 60 oed	5 mlynedd
61	4 blynedd
62	3 blynedd
63+	2 flynedd

Ar ôl ystyried cynnig yr Undebau Llafur, nid oedd rheolwyr y Cyngor yn ystyried yr un o'r rhain fel opsiwn hyfyw gan fod unrhyw gyfnod mwy na dwy flynedd yn amser hir unwaith y bydd rhywun wedi gwneud y penderfyniad i ymddeol a gall beri problemau i reolwyr o ran cynllunio gweithlu ac o bosibl gael effaith ar ddarparu gwasanaeth. Mae ACAS yn cefnogi'r safbwynt hwn ac yn cynghori y dylai'r cyfnod fod cyn fyrred â phosibl ac o bosibl bod dwy flynedd yn rhy hir. Rhesymeg ACAS dros ddweud hyn yw oherwydd po fwyaf y cyfnod, po fwyaf tebygol y bydd amgylchiadau personol y gweithiwr yn newid. Byddai'n fwy buddiol felly i'r gweithiwr pe bai'r cyfnod yn fyrrach. Hefyd, roeddem yn pryderu bod y dull fesul cam o dan opsiwn b) o bosibl yn wahaniaethol gan ei fod yn gysylltiedig ag oedran.

Egwyddor Ymddeoliad Hyblyg yw caniatáu i weithwyr leihau eu horiau gwaith neu leihau dwysedd eu gwaith i baratoi ar gyfer eu hymddeoliad llawn. Ar yr un pryd maent yn cael mynediad at eu hawliau pensiwn ac yn parhau i dderbyn y cyflog priodol ar gyfer yr oriau a'r swydd maent yn wneud. Mae hyn yn llawer mwy buddiol yn ariannol na dim ond gofyn i leihau eu hwythnos waith gan eu bod yn derbyn eu pensiwn, cyfandaliad ac yn parhau i dderbyn cyflog.

Sefyllfa gychwynnol y rheolwyr oedd gweithredu cyfnod o flwyddyn. Cynyddodd hyn i ddwy flynedd ac yna yn y CBYLI ym mis Hydref, er mwyn cyrraedd sefyllfa y cytunwyd arni, dywedodd rheolwyr eu bod yn barod i ystyried cynyddu'r cyfnod hwn i 3 blynedd. Ymatebodd yr undebau llafur i'r cynnig hwn gyda'r farn gyffredin y dylai'r holl staff gael eu trin yr un fath. Gan fod athrawon yn cael 5 mlynedd teimlwyd yn gryf y dylent hefyd gael cynnig y cyfnod hwn. Gwrthododd yr Undeb Llafur i drafod ymhellach ar y pwynt hwn.

Mae Athrawon dan rwymedigaeth Telerau ac Amodau Cenedlaethol. Mae'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn caniatáu pwerau dewisol y gellir eu cymhwyso i Ymddeoliad Hyblyg, h.y. gallwn benderfynu a oes gennym Gynllun Ymddeol Hyblyg a'r modd mae'n cael ei gymhwyso.

Os nad yw elfen b) o'r polisi'n cael ei fabwysiadu, yna ni fydd rheolwyr yn gallu blaengynllunio a chefnogi trosglwyddo staff i ymddeoliad, gan arwain at sefyllfa lle nad yw Ymddeoliad Hyblyg yn cael ei ganiatáu. Bydd hyn yn arwain at ddefnydd anghyson o'r Polisi Ymddeoliad Hyblyg a diffyg cymhelliad y gweithwyr sydd wedi rhoi blynyddoedd o wasanaeth. Mae rheolwyr angen dwy elfen

o'r polisi i allu gwneud penderfyniadau am eu gweithlu, o ystyried yr hinsawdd ansicr rydym yn gweithio ynddo ar hyn o bryd.

Am resymau a eglurwyd uchod, nid yw rheolwyr y Cyngor yn ystyried 5 mlynedd yn opsiwn hyfyw ac felly gan nad oes symudiad ar ran yr undebau llafur, mae'r partïon wedi methu â dod i gytundeb ar y mater hwn.

Mae copi o'r polisi arfaethedig ynghlwm yn Atodiad 1 ac mae wedi'i gyflwyno yn y fformat newydd a fabwysiadwyd gan Cyswllt AD ar gyfer polisiâu a gweithdrefnau.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

Bydd cytuno ar a gweithredu polisi diwygiedig yn galluogi'r Cyngor i reoli ei weithlu yn y dyfodol er mwyn cyflawni'r blaenoriaethau corfforaethol.

## **6. Beth fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

Ni fydd unrhyw gostau ychwanegol gyda'r cytundeb a'r gweithredu.

Bydd hyn yn effeithio ar yr holl wasanaethau o fewn y Cyngor gan y bydd angen iddynt gydymffurfio â'r polisi diwygiedig i leihau unrhyw risg.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd am y penderfyniad? Dylid cynnwys yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd fel atodiad i'r adroddiad.**

Mae copi o'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i atodi yn Atodiad 2 er gwybodaeth.

## **8. Pa ymgynghoriadau a gynhaliwyd gydag Archwilio ac eraill?**

Mae'r newidiadau i'r polisi wedi'u dosbarthu ar gyfer ymgynghori gydag Uwch Dîm Rheoli'r Cyngor ac Undebau Llafur cydnabyddedig ac mae'r sefyllfa bresennol yn cael ei hamlinellu uchod. Mae wedi cael ei drafod yn y CBYLI ar dri achlysur lle nad oedd aelodau'r CBYLI yn cefnogi sefyllfa'r Undeb Llafur a chytunwyd y dylai'r polisi gael ei gyfeirio at y Cyngor gydag argymhelliad i fabwysiadu.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

Nid oes unrhyw oblygiadau cost arwyddocaol yn deillio o'r newidiadau arfaethedig i'r polisi ymddeoliad hyblyg. Lle mae cost i'r cyngor, mae'n annhebygol y byddai'r cais yn cael ei gymeradwyo oni bai bod rheswm busnes gwirioneddol dros wneud hynny. Mae mesurau wedi cael eu rhoi ar waith i sicrhau bod y rhain yn cael eu cymeradwyo gan y Prif Swyddog Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol a fydd yn herio unrhyw gostau ac yn monitro'r sefyllfa gyffredinol.

## **10. Pa risgiau sy'n bodoli ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

Bydd y newidiadau arfaethedig yn delio gyda'r risg o weithredu'r polisi'n anghyson a chanfyddiad y cyhoedd fod modd i weithwyr gael mynediad at eu buddion pensiwn gyda phrin unrhyw newid yn eu cytundebau.

## **11. Pŵer i wneud y Penderfyniad**

Pŵer i wneud y penderfyniad yw a112 Deddf Llywodraeth Leol 1972