

Canllawiau ar gyfer Contractau Cyfnod Penodedig/Dros Dro

1. Cyflwyniad

Mae'r canllawiau hyn yn rhoi arweiniad i bob rheolwr sydd â chyfrifoldeb am staff yng nghyswllt cyflwyno a rheoli contractau cyfnod penodedig / dros dro.

Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr sy'n gyfrifol am bennu natur contract cyflogaeth pob aelod o staff, ac mae'n hanfodol bod rhesymau tryloyw a gwrthrychol dros gytuno bod swydd yn un am cyfnod benodedig/dros dro, yn hytrach na bod yn barhaol.

Y brif ddeddfwriaeth sy'n effeithio ar weithwyr cyfnod penodedig/dros dro yw Rheoliadau Gweithwyr Cyfnod Penodedig (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002, a ddaeth i rym ym mis Hydref 2002.

Yn ôl Rheoliadau 2002:

- mae gan weithwyr cyfnod penodedig hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafirol na gweithwyr parhaol cymaradwy, oni bai bod y driniaeth lai ffafirol wedi'i chyfiawnhau ar sail wrthrychol;
- bydd triniaeth unrhyw weithiwr cyfnod penodedig yn cael ei chymharu â thriniaeth unrhyw weithiwr parhaol sy'n gwneud yr un gwaith neu waith tebyg i'r un cyflogwr;
- ni ddylai gweithwyr cyfnod penodedig gael eu cyflogi ar gyfres o gontractau cyfnod penodedig olynol y tu hwnt i 4 blynedd;
- ni all gweithwyr cyfnod penodedig ildio'u hawl statudol i honni eu bod wedi'u diswyddo'n annheg neu dderbyn taliadau dileu swyddi os bydd eu swydd yn dod i ben ar ddiwedd eu contract.

Trwy ddilyn y cyngor a roddir, gall yr Awdurdod sicrhau defnydd priodol o gontractau cyfnod penodedig neu dros dro, a lleihau'r perygl y ceir honiadau ynghylch diswyddo annheg a chwynion ynghylch triniaeth anghyfartal.

2. Y Prif Egwyddorion

Ni ddylai gweithiwr sydd ar gontract cyfnod penodedig/dros dro ddisgwyl i'w gyflogaeth barhau'n hwy na chyfnod y contract cyntaf. Petai contract yn cael ei derfynu'n gynnar, h.y. cyn y cyfnod o amser a nodwyd yn y contract, byddai hynny'n achos o ddiswyddo, a byddai'r cyfnod penodol o rybudd yn berthnasol.

3. Cwmpas

Mae'r canllawiau hyn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn Ysgolion a Reolir yn Lleol, y mae trefniadau lleol yn bodoli ar eu cyfer.

4. Gwahaniaethau rhwng contract cyfnod penodedig a chontract dros dro

Rhoddir contract cyfnod penodedig i weithiwr pan fydd dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys. Rhaid i'r contract nodi'n glir y rheswm dros y statws cyfnod penodedig er mwyn canfod pa elfennau penodol o'r rôl a allai arwain at daliad dileu swydd, neu ai diben y rôl yw cyflenwi, ôl-lenwi ac ati.

Rhoddir contract dros dro i weithiwr pan na fydd dyddiad gorffen neu hyd y contract yn hysbys, ond bydd y contract yn nodi'r hyd a ragwelir ar ei gyfer. Dylai'r contract nodi hefyd y rheswm am y statws dros dro.

Pan fydd gweithiwr ar contract dros dro neu gyfnod penodedig am y rhesymau canlynol, bydd yn gymwys i dderbyn taliad dileu swyddi, os bydd ef/hi wedi cyflawni dwy flynedd neu fwy o wasanaeth di-fwlch:

- Cwblhau tasg benodol, megis gwaith prosiect sy'n dibynnu ar gyllid ariannol, a fydd yn golygu bod y swydd yn dod i ben pan fydd yr arian wedi dod i ben, neu pan na ellir dod o hyd i arian pellach.
- Cwblhau tasg benodol sydd wedyn yn cael ei chwblhau.
- Mae'r gweithiwr wedi cael ei recriwtio i ddarparu staffio ychwanegol, ac mae darpariaeth gwasanaethau'n lleihau neu'n dod i ben.

Mewn achosion o'r fath, dileu swyddi fydd y rheswm dros ddiswyddo.

Enghreifftiau o achosion pan roddir contract cyfnod penodedig neu dros dro i weithwyr, pryd bydd y diswyddo'n digwydd "am reswm sylweddol arall"

- Cyflenwi yn ystod absenoldeb mabwysiadu/mamolaeth/rhiant
- Cyflenwi yn ystod secondiad deilydd parhaol y swydd
- Cyflenwi yn achos swydd wag tra bod y broses recriwtio'n mynd rhagddi (yn achos swyddi gwag a gymeradwywyd yn unig)
- Cyflenwi yn achos absenoldeb hirdymor, e.e. salwch

Mewn achosion o'r fath, nid yw'r gweithiwr fel arfer yn gymwys i dderbyn taliad dileu swydd. Dylid defnyddio contractau dros dro neu gyfnod penodedig ar gyfer swyddi gwag cymeradwy yn unig; ni ddylid defnyddio'r contractau hyn i gyflenwi ar gyfer swydd sy'n disgwyl cymeradwyaeth/cyllid.

Ni ddylid defnyddio contractau cyfnod penodedig/dros dro i greu 'cyfnod prawf' er mwyn gwerthuso addasrwydd ymgeisydd ar gyfer y swydd. Dylai Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr reoli perfformiad gwael/anrbyniol yn unol â'r Polisi a'r Gweithdrefnau Galluedd neu Ddisgyblu. Yn arbennig, lle bo hynny'n berthnasol, dylid gwneud defnydd effeithiol hefyd o gyfnod prawf y gweithiwr, fel y manylir ym Mholisi a Gweithdrefn [Rheoli cyfnod prawf Gweithwyr](#)

5. Gweithwyr Achlysurol

Nid yw Gweithwyr Achlysurol yn gyflogedig gan yr Awdurdod, a dylid eu defnyddio o dan yr amgylchiadau canlynol yn unig:

Pan fydd y gwaith

- yn digwydd unwaith yn unig ac am gyfnod byr (3 mis neu lai fel arfer), neu
- pan fydd yn digwydd yn amlach ond ar sail afreolaidd ac anaml, a
- phan nad oes rhwymedigaeth ar yr Awdurdod i gynnig gwaith, na rhwymedigaeth ar yr unigolyn i'w dderbyn.

Defnyddir y gweithwyr hyn ar gyfer digwyddiad untro neu gyfres o ddigwyddiadau untro, e.e. gweithwyr cynlluniau chwarae'r haf, lleoliadau dros yr haf.

Gan fod gweithwyr achlysurol yn gallu llithro i drefniadau gweithio dros gyfnod hwy, mae angen cymryd gofal i wahaniaethu rhwng 'gwir' weithwyr achlysurol ac unigolion sy'n cael eu defnyddio'n fwy aml a rheolaidd. Fodd bynnag, mae gweithwyr achlysurol yn cronni gwyliau statudol yn unol â Rheoliadau Amser Gweithio y Deyrnas Unedig, hynny yw 5.6 wythnos (28 diwrnod gan gynnwys 8 diwrnod Gwyliau Banc/Gwyliau Cyhoeddus) pro rata.

6. Defnydd Olynol o Contractau Cyfnod Penodedig/Dros Dro

Rhaid i'r Awdurdod fod yn effro i ddefnyddio contractau cyfnod penodedig/dros dro olynol, a rhaid iddo fod yn ymwybodol y gallai gweithiwr sydd â phedair blynedd neu fwy o wasanaeth ar gontractau cyfnod penodedig hawlio statws parhaol oni bai bod modd darparu cyfiawnhad gwrthrychol dros adnewyddu pellach ar sail cyfnod penodedig.

Ar ben hynny, os cyfeiriwyd at natur tymor byr y gwaith fel rheswm gwrthrychol dros ddefnyddio contract o'r fath, rhaid cwestiynu'r cyfiawnhad hwnnw os caiff y contract ei adnewyddu sawl tro, ac mae cyfanswm hyd y gyflogaeth yn sylweddol. Dylid cynnal adolygiadau rheolaidd o'r statws/trefniadau contractiol, yn unol ag adran 15.

7. Cyflwyno Contractau cyfnod penodedig/dros dro

Wrth hysbysebu/gyfweld ar gyfer swydd cyfnod penodedig/dros dro, dylai'r rheolwr sy'n recriwtio egluro wrth yr ymgeiswyr, ym mhob cam o'r broses, mai swydd cyfnod penodedig/dros dro yw hon, hyd disgwyledig y contract, a'r rhesymau am hynny.

Mae angen cynnwys peth gwybodaeth yn y datganiad ysgrifenedig sy'n nodi manylion y gyflogaeth a roddir i'r gweithiwr. Mae'n hanfodol, felly, bod y Rheolwr yn rhoi'r wybodaeth ganlynol i'r Tîm Cefnogi AD trwy'r 'Ffurflen Cymeradwyo ar gyfer Recriwtio' a'r 'Ffurflen Gais am Hysbysebu Swyddi Gwag':

- y rheswm pam mae'r penodiad yn un cyfnod penodedig/dros dro;
- hyd/hyd tebygol y cyfnod cyflogaeth;
- dyddiad gorffen arfaethedig y contract; a/neu
- y digwyddiad a fydd yn dod â'r contract i ben.

Cyfeiriwch at [ddogfennau a ffurflenni recriwtio'r Awdurdod](#)

8. Hawliau Gweithwyr Cyfnod Penodedig/Dros Dro

Mae gan weithwyr cyfnod penodedig/dros dro sydd wedi cwblhau mwy nag un flwyddyn o wasanaeth di-fwlch neu ddwy flynedd os bu iddynt gychwyn ar 6 Ebrill 2012 neu wedi hynny yr un rhwymedïau o dan y gyfraith os cânt eu diswyddo'n annheg â gweithwyr sydd ar gontract parhaol. Nid oes gofyniad o ran hyd gwasanaeth yng nghyswllt 'sail sy'n awtomatig yn annheg', e.e. camwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, oed, ac ati. Gellir hawlio diswyddo annheg os na fydd y cyflogwr yn adnewyddu'r contract heb reswm teg a heb ddilyn gweithdrefn deg.

Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodedig yn achos o ddiswyddo o dan y gyfraith, ac mae gan weithwyr sydd â'r contractau hyn hawl i dderbyn datganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo. Ceir rhagor o wybodaeth yn adran 17 ynghylch y weithdrefn gywir i'w dilyn pan na fydd contract yn cael ei adnewyddu.

9. Contractau cyfnod penodol/dros dro ac ailstrwythuro

Pan fydd y gweithiwr cyfnod penodol yn cael ei gyflogi mewn maes gwasanaeth sy'n cael ei ailstrwythuro, dylid cyfeirio at Atodiad A. Bydd yr adran cwestiynau ac atebion yn helpu i roi'r [Y Weithdrefn Ar Polisi Ad-drefnu](#).

10. Gweithwyr cyfnod penodedig neu dros dro sy'n gwneud cais am secondiad

Mewn achosion lle mae gweithiwr cyfnod penodedig neu dros dro yn gwneud cais am secondiad ac yn llwyddiannus, ac mae'r contract cyfnod penodedig neu dros dro i ddod i ben cyn diwedd y secondiad:

- Dylai'r rheolwr parhaol sicrhau ei fod/bod yn cwrdd â'r unigolyn cyn y cyfnod gofynnol o rybudd contractiol i ddod â'u contract dros dro/cyfnod penodedig i ben.
- Pan fydd y rheolwr parhaol yn cwrdd â'r gweithiwr, bydd angen cysylltu hefyd â rheolwr llinell y secondiad, a fydd yn gyfrifol am drosglwyddo'r secondiad i gontract cyfnod penodedig ar gyfer gweddill cyfnod y secondiad.

11. Dewis Swyddi i'w Dileu

Pan fydd sefyllfa lle gallai fod angen dileu swyddi yn codi, defnyddir Polisi a Gweithdrefn Dileu Swyddi'r Awdurdod.

12. Taliad Dileu swydd

Bydd hawl gan unrhyw weithiwr a ddiswyddir ar sail dileu swyddi oherwydd bod eu contract cyfnod penodedig neu dros dro yn dod i ben i dderbyn taliad dileu swyddi, cyhyd â bod ganddo/ganddi o leiaf 2 flynedd o wasanaeth gyda'r Awdurdod neu gyflogwyr cysylltiedig, fel y rhestrir o dan Orchymyn taliadau dileu swyddi (dilyniant cyflogaeth llywodraeth leol)(addasu) 1999 a newidiadau dilynol. Pan ddeuir â chontract cyfnod penodedig neu dros dro i ben yn gynharach na'r dyddiad terfynu a nodwyd, bydd hawl gan y gweithiwr i dderbyn y cyfnod priodol o rybudd.

13. Gwasanaeth Di-fwlch

Ni fydd dilyniant cyflogaeth yn cael ei dorri pan fydd un contract cyflogaeth yn dilyn un arall gyda bwlch o lai nag wythnos (o ddydd Sul i ddydd Sadwrn) gyda'r un cyflogwr. Gellir crynhoi cyfres o gontractau mewn un adran neu fwy, felly, o fewn yr Awdurdod i ddarparu dilyniant gwasanaeth a fydd yn rhoi hawliau amddiffyn cyflogaeth (byddai hynny'n wir beth bynnag oedd hyd y cyfnod o wasanaeth yn yr adran bresennol).

14. Mynediad at Swyddi Parhaol

Nid oes gan weithiwr sydd ar gontract cyfnod penodedig hawl awtomatig i swydd os penderfynir gwneud penodiad parhaol, er enghraifft pan fydd aelod o staff yn penderfynu peidio â dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth. Y rheswm am hynny yw bod **pob swydd wag i gael ei hysbysebu**, ond bydd y gweithiwr yn gallu gwneud cais am y swydd, a dylid ei drin/thrin yn gyfartal â'r ymgeiswyr eraill.

15. Adnewyddu a Pheidio ag Adnewyddu Contractau Cyfnod Penodedig/Dros Dro

Mae'n bwysig bod y broses o derfynu contractau cyfnod penodedig a thros dro yn digwydd mewn modd priodol er mwyn osgoi hawliadau posibl yn erbyn yr Awdurdod/yr ysgol ac er budd y gweithiwr. Dylid nodi'r pwyntiau canlynol pan fydd contract cyfnod penodedig neu dros dro yn dod i ben:

- Mae terfynu contract tymor penodedig a pheidio â'i adnewyddu yn achos o ddiswyddo o dan gyfraith y Deyrnas Unedig. Mae'r ddeddfwriaeth yn gofyn bod

ymgynggori'n digwydd â'r gweithiwr, a bod rhaid dilyn y broses ddiswyddo statudol (gweler adran 16 isod).

- Mae peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodedig am resymau beichiogrwydd neu resymau eraill cysylltiedig â beichiogrwydd yn anghyfreithlon.
- Gall peidio ag adnewyddu contractau cyfnod penodedig am resymau perfformiad gwael/annerbyniol fod yn gyfystyr â diswyddo annheg.

16. Adolygu Contractau cyfnod penodedig/dros dro

Dylid adolygu natur dros dro'r contract yn gyson, ond yn arbennig tua diwedd cyfnod y contract, pryd y dylai'r Rheolwr adolygu'r swydd gyda'r gweithiwr er mwyn asesu a oes angen i'r swydd barhau ar sail dros dro/cyfnod penodedig, neu a ellid cyflwyno contract parhaol. Byddai'r adolygiad yn ystyried, er enghraifft, a oes cyllid wedi'i sicrhau, a ddylai'r swydd y penodir iddi fod ar sail parhaol, neu a yw dyddiad dychwelyd i'r gwaith gweithiwr a fu ar absenoldeb salwch bellach yn hysbys.

Dylai'r Rheolwr atgoffa unigolion sydd ar gontractau cyfnod penodedig ynghylch dyddiad gorffen y contract, ac os na fydd y contract yn cael ei adnewyddu, a oes unrhyw gyflogaeth amgen ar gael, a ble mae swyddi'n debygol o gael eu hysbysebu. Y Rheolwr ddylai gynnal yr adolygiad hwn, ac anfon sylwadau ysgrifenedig arno at yr unigolyn.

17. Adnewyddu Contract Dros Dro /Cyfnod Penodol

Os yw swydd sy'n cael ei chyflawni gan unigolyn a gyflogir ar gontract cyfnod penodedig/dros dro i barhau'n ddigwyddid y tu hwnt i ddyddiad gorffen y contract cyfnod penodedig/dros dro, dylid adnewyddu'r contract a llenwi'r ffurflenni priodol a'u hanfon at y Tîm Cymorth Adnoddau Dynol. Fodd bynnag fe'ch cynghorir i gyfeirio at adran 6, 'Defnydd Olynol o Gontractau Cyfnod Penodedig/Dros Dro', a sicrhau bod cyfiawnhad gwrthrychol yn dal i fodoli dros swydd am gyfnod penodedig. Os yw dyletswyddau'r swydd wedi newid yn sylweddol, neu os bydd y swydd yn dod yn un parhaol, dylid hysbysebu'r swydd wag.

18. Peidio ag Adnewyddu Contract Dros Dro/Cyfnod Penodedig

Mae canllawiau'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) ar ddisgyblu, achwyniad a diswyddo yn benodol berthnasol mewn achosion pan nad adnewyddir contractau cyfnod penodedig neu dros dro, yn yr un modd ag y maent yn berthnasol pan ddiswyddir gweithiwr parhaol, er y gallai'r ddau barti ddisgwyl i'r contract ddod i ben. Y rheswm am hynny yw bod terfynu contract cyfnod penodedig/dros dro yn dal i gyfrif fel achos o ddiswyddo at ddibenion cyfraith diswyddo annheg. Y Rheolwr sy'n gyfrifol am ddiswyddo gweithiwr.

Bernir bod y camau canlynol yn arfer gorau, a byddant yn cydymffurfio â'r broses apeliadau:

Cam 1: Nodi'n ysgrifenedig y penderfyniad arfaethedig i beidio ag adnewyddu'r contract cyfnod penodedig/dros dro a rhoi cyfle i'r gweithiwr gael cyfarfod i drafod y mater (gall y gweithiwr gael cwmni cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn y cyfarfod, a dylai gael rhybudd rhesymol). Gweler Atodiad A am lythyr enghreifftiol.

Os bydd y gweithiwr yn cadarnhau ei fod/bod yn dymuno dod i'r cyfarfod:

- Cadarnhau gyda'r gweithiwr bod y contract cyflogaeth i ddod i ben; y dyddiad pryd y daw i ben, a'r ffaith na fydd yn cael ei adnewyddu.
- Egluro'r rheswm dros beidio â'i adnewyddu.
- Cadarnhau'r diswyddo, y rhesymau a'r dyddiad terfynu. Bydd y diswyddo ar sail dileu swyddi (gyda neu heb dâl) neu SOSR.

- Os yw'r gweithiwr yn un o nifer sydd ar contract cyfnod penodedig neu dros dro, y bu'n rhaid dethol swyddi i'w dileu o'u plith, dylid egluro'r meini prawf a ddefnyddir i wneud y dewis hwnnw.
- Gwirio a chadarnhau a yw'r gweithiwr yn gymwys ar gyfer statws adleoli, gan geisio cyngor AD lle bo hynny'n briodol.
- Gwirio bod yr unigolyn yn ymwybodol sut mae cyrchu swyddi gwag trwy'r rhyngrwyd.
- Pan fu gweithiwr ar contract cyfnod penodedig neu dros dro am 2 flynedd neu fwy, ac mae'r diswyddo'n digwydd oherwydd dileu swyddi, dylid eu gwneud yn ymwybodol y byddant yn gallu hawlio taliad dileu swydd. Dylai'r rheolwr llinell gysylltu â'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol i gael amcan o'r costau dileu swyddi.

Cam 2: Ar ôl y cyfarfod rhaid i'r gweithiwr gael gwybod gan y Rheolwr beth yw'r penderfyniad a rhaid i'r Rheolwr gysylltu ag Adnoddau Dynol i gyflwyno llythyr sy'n cadarnhau'r penderfyniad i adnewyddu contract cyflogaeth neu i derfynu'r gyflogaeth.

Cam 3: Mae gan weithiwr hawl i apelio yn erbyn terfynu contract cyfnod penodedig neu dros dro. Dylai'r apêl fod yn ysgrifenedig lle bo modd, gan ddatgan y rhesymau dros apelio, a dylid ei chyflwyno fel ei bod yn dod i law o leiaf 7 niwrnod cyn y dyddiad terfynu. Dylid cyfeirio Apeliadau at y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad) ac wedyn dylid cynnull panel yn unol â gweithdrefn apeliadau'r Awdurdod.

Ymgynghori ar ddileu swyddi torfol

Ar 6ed Ebrill 2013 cadarnhaodd y Llywodraeth fod y cyfnod byrraf ar gyfer ymgynghori ar ddileu swyddi torfol yn cael ei leihau, o 90 i 45 diwrnod, pan fo 100 neu fwy o weithwyr dan sylw.

Mae'r cyfnod ymgynghori byrraf pan fo cyflogwr yn cynnig diswyddo rhwng 20 a 99 o weithwyr yn dal yn 30 diwrnod.

Mae contractau cyfnod penodedig/dros dro sy'n dod i ben fel y rhagwelwyd gan y cyflogwr a'r gweithiwr wedi'u heithrio o'r gofyniad i ymgynghori'n dorfol. Fodd bynnag, os bydd y cyflogwr yn cynnig diswyddo'r gweithwyr cyfnod penodedig yn gynharach na'r dyddiad y cytunwyd arno (am reswm dileu swyddi), rhaid i'r cyflogwr gynnwys y contractau cyfnod penodedig yn y nifer a gyfrifir ar gyfer dileu swyddi torfol, a rhaid iddo ymgynghori ar y bwriad i ddileu swyddi.

Os yw'r gweithiwr wedi cyflawni mwy na 2 flynedd o wasanaeth, dylai'r Rheolwr ymgynghori â'r Swyddog AD i weld a oes hawl i dderbyn taliad dileu swyddi (gweler adran 10).

19. Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, aillbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant na statws priodasol, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os bydd angen, yn sicrhau yr adolygir y polisi/weithdrefn yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl a Pherfformiad drwy ffonio 01267 246184, ar Est. 6184, neu drwy anfon e-bost at PMBusinessSupportUnit@carmarthenshire.gov.uk

Atodiad A – Ailstrwythuro a chontractau cyfnod penodedig/dros dro - Holi ac ateb

C: Oes modd i weithwyr cyfnod penodedig neu dros dro wneud cais am "Swyddi Newydd" yn y maes gwasanaeth sy'n cael ei ailstrwythuro?

A: Bydd gweithwyr cyfnod penodedig a thros dro yn gymwys i wneud cais am y swyddi hyn oni bai bod y gweithiwr cyfnod penodedig wedi dod i mewn yn benodol er mwyn cyflawni gwaith wrth ddisgwyl am yr ymarferiad ailstrwythuro.

C: Os bydd gweithiwr cyfnod penodedig yn ei swydd ar ddechrau'r broses ailstrwythuro, ond mae'r contract i ddod i ben yn ystod yr ymgynghori, a ellir ei (h)ystyried ar gyfer asesiad priodoldeb yn y swydd honno?

A: Yng nghyswllt yr uchod, cyfeiriwch at AD i gael cyngor pellach, gan y bydd hyn yn dibynnu ar nifer o ffactorau. Ni fyddai gweithwyr cyfnod penodedig a thros dro yn cael eu heithrio'n awtomatig o'r broses hon, oni bai mai'r rheswm am y contract cyfnod penodedig oedd 'Disgwyl Ailstrwythuro'. O dan yr amgylchiadau hynny ni fyddai'r gweithiwr yn cael ei gynnwys.

C: Os yw'r gweithiwr cyfnod penodedig yn llenwi swydd sy'n dod yn barhaol ar y strwythur newydd ac nid yw'r contract i ddod i ben cyn i'r strwythur newydd gael ei weithredu, fydd ef/hi yn gallu cael ei (h)ystyried ar gyfer y swydd honno?

A: Bydd cyfle i'r gweithiwr cyfnod penodedig gael ei (h)ystyried, ond rhaid nodi, fodd bynnag, na all gweithiwr dros dro sy'n cyflenwi ar ran deiliad parhaol swydd ddisodli'r gweithiwr parhaol.

C: Pan fydd sefyllfa dileu swyddi'n codi, ac mae rhai o'r gweithwyr posibl sy'n llenwi'r swyddi ar gontractau cyfnod penodedig, fyddan nhw'n cael eu cynnwys yn y nifer y dewisir ohonynt ar gyfer dileu swyddi?

A: Yng nghyswllt yr uchod, cyfeiriwch at AD i gael cyngor pellach, os gwelwch yn dda, gan y bydd hyn yn dibynnu ar nifer o ffactorau, gan gynnwys pryd mae'r contract i ddod i ben a'r rheswm am y contract cyfnod penodedig. Ni fyddai gweithwyr cyfnod penodedig a thros dro yn cael eu heithrio o'r broses hon yn awtomatig.