

Coronafeirws (Covid-19)

Canllawiau Gwyliau Blynyddol

Diweddarwyd Chwefror 2021

sirgar.gov.uk

Cynnwys

Cwmpas	3
Defnyddio gwyliau	3
Hawl i wyliau	3
Trosglwyddo gwyliau	4
Os oes rhywun yn cael ei anfon adref dros dro gan nad oes gwaith	5
Gwyliau Banc	5
Prynu gwyliau blynyddol.....	5
Gwyliau a drefnwyd yn flaenorol	5
Defnyddio gwyliau adeg cau gweithle dros dro	6
Cwarantîn wrth ddod i mewn i'r DU neu ddychwelyd i'r DU	6
Sicrhau Triniaeth Gyfartal.....	8

Cwmpas

1. Mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i holl gyflogeion a gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, heb gynnwys staff a gyflogir gan ysgolion a reolir yn lleol, lle bydd y corff llywodraethu'n pennu'r canllawiau.

Defnyddio gwyliau

2. Yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd, dylai cyflogeion a gweithwyr barhau i ddefnyddio'u gwyliau â thâl ('gwyliau blynyddol statudol / contractiol') yn eu blwyddyn wyliau bresennol yn ystod yr argyfwng iechyd presennol hwn.

Mae hyn yn bwysig gan fod cymryd gwyliau yn helpu pobl:

- i gael digon o orffwys;
 - i gadw'n iach (corfforol a meddyliol);
3. Yn ystod y coronafeirws, efallai na fydd yn bosibl i staff gymryd yr holl wyliau y mae hawl ganddynt gael, yn enwedig os ydynt yn cyrraedd diwedd eu blwyddyn wyliau a bod gwyliau'n weddill i'w cymryd.

Hawl i wyliau

4. Mae'r flwyddyn wyliau'n dechrau ar ben-blwydd gweithiwr. Mae'r hawl i wyliau blynyddol ar gyfer gweithwyr amser llawn y Cyngor fel a ganlyn:

<u>Blynyddoedd o Wasanaeth a Gwblhawyd</u>	<u>Hawl i Wyliau Blynyddol Contractiol (Diwrnodau)</u>	<u>Gwyliau Banc a Diwrnodau Statudol Ychwanegol</u>	<u>Cyfanswm (yn cynnwys diwrnodau statudol ychwanegol)</u>	<u>Rheoliadau Amser Gwaith Gwyliau Statudol dan Reoliad 13</u>
0 - <5	26	8	34	20
5 + - <10	31	8	39	20
10 +	34	8	42	20

5. Mae hawl i wyliau blynyddol (gan gynnwys gwyliau banc) ar sail pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan-amser. Rhoddir hawl i wyliau ychwanegol yn sgil gwasanaeth hir, yn dilyn 5 mlynedd a 10 mlynedd o wasanaeth, ar sail pro-rata o'r dyddiad y mae'r gweithiwr yn cwblhau gwasanaeth parhaus o 5 mlynedd neu 10 mlynedd.

Trosglwyddo gwyliau

6. Mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno deddf newydd dros dro i ymdrin â'r tarfu o achos y coronafeirws.

7. Rhaid cymryd pob gwyliau yn ystod y flwyddyn wyliau pryd y cânt eu crynhoi, ac mae'r egwyddor hon yn aros ac eithrio yn yr amgylchiadau a amlinellir isod. O dan yr amgylchiadau eithriadol sy'n gysylltiedig â Covid-19, gellir trosglwyddo mwyafswm o 4 wythnos o un flwyddyn wyliau i'r nesaf, ond dim ond gyda chymeradwyaeth ysgrifenedig ymlaen llaw gan y Cyfarwyddwr neu'r cynrychiolydd enwebedig y gellir gwneud hyn. Yn yr achos hwn, rhaid i unrhyw wyliau a drosglwyddir sy'n gysylltiedig â Covid-19 gael eu cymryd cyn pen 2 flynedd wyliau o'r dyddiad trosglwyddo.

8. Er enghraifft gallai hyn fod o achos:

- eu bod yn hunanynysu gan eu bod yn sâl am fod ganddynt symptomau tebyg i rai covid ac nad oes ganddynt ddigon o amser i gymryd unrhyw wyliau sy'n weddill ganddynt yn y flwyddyn wyliau bresennol;
- eu bod wedi derbyn llythyr gan y GIG neu feddyg teulu yn cadarnhau eu bod yn y grŵp agored iawn i niwed ac yn argymhell yn gryf eu bod yn hunanwarchod am gyfnod diffiniedig a ddim yn mynd i'r gweithle, ac nad oes ganddynt ddigon o amser i gymryd unrhyw wyliau sy'n weddill ganddynt yn y flwyddyn wyliau bresennol (nid yw hunanwarchod yn atal gweithiwr rhag cyflwyno cais am wyliau blyneddol yn ystod y cyfnod hwn os ydynt yn dymuno gwneud hynny a dylid parhau i gymryd unrhyw wyliau sydd eisoes wedi'i archebu);
- eu bod yn rhy sâl i gymryd gwyliau cyn diwedd eu blwyddyn wyliau;
- eu bod wedi gorfod parhau i weithio ac wedi'u hatal rhag cymryd gwyliau â thâl gan eu gwasanaeth yn ystod yr argyfwng Covid er mwyn cefnogi darparu gwasanaeth hanfodol.

9. Nid yw hyn yn ymestyn i staff sydd ar ffyrlo, nad ydynt yn sâl neu sy'n byw ar yr un aelwyd neu sy'n gofalu am unrhyw un yn y categorïau uchod, oherwydd er nad oes disgwyl efallai iddynt fynychu'r gweithle, nid yw'r amgylchiadau'n atal yr unigolion hyn rhag cymryd gwyliau blyneddol.

10. Mae gan Gyngor Sir Caerfyrddin ddarpariaeth ddisgresiynol eisoes (gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw) i drosglwyddo hyd at 5 diwrnod o wyliau blyneddol (pro-rata rhan-amser). Nid yw'r gyfraith hon yn effeithio ar unrhyw gytundebau sydd eisoes mewn grym. Mae'r ddarpariaeth hon yn parhau ar gyfer staff nad ydynt wedi'u hatal rhag cymryd eu gwyliau blyneddol am y rhesymau a nodir uchod. Yn yr achos hwn, rhaid cymryd unrhyw wyliau a drosglwyddir cyn pen 3 mis wedi'r dyddiad trosglwyddo. Mae'r 5 diwrnod disgresiynol hyn wedi'u cynnwys yn y 4 wythnos y gellir eu trosglwyddo o ganlyniad i'r amgylchiadau eithriadol a ddisgrifir ym mharagraff 8 oherwydd covid-19.

11. Os bydd cyflogai neu weithiwr yn gadael ei swydd neu'n cael ei ddiswyddo yn ystod y cyfnod o 2 flynedd, rhaid ychwanegu unrhyw wyliau â thâl nas cymerwyd, gan gynnwys unrhyw rai y cytunwyd i'w trosglwyddo o ganlyniad i covid-19, at ei gyflog terfynol ('tâl yn lle').

Os oes rhywun yn cael ei anfon adref dros dro gan nad oes gwaith

12. Os oes rhywun yn cael ei anfon adref dros dro gan nad oes gwaith, bydd yn parhau i gronni gwyliau yn y modd arferol a dylai gymryd gwyliau blynyddol fel arfer o fewn ei flwyddyn wyliau.

Gwyliau Banc

13. Bydd y cyflogeion a'r gweithwyr hynny y mae'n ofynnol iddynt weithio ar ŵyl banc yn cael eu talu ar amser dwbl, h.y. y tâl arferol am y diwrnod ynghyd â thaliad amser sengl ychwanegol am yr oriau a weithiwyd, **yn lle'r** ŵyl banc.

14. Os na all cyflogeion a gweithwyr gymryd gwyliau banc oherwydd rhesymau coronafeirws y manylir arnynt ym mharagraff 8, dylent ddefnyddio'r gwyliau ar ddyddiad diweddarach yn eu blwyddyn wyliau.

15. Os nad yw hyn yn bosibl, dylid cynnwys gwyliau banc yn y 4 wythnos o wyliau â thâl y gellir eu trosglwyddo. Gellir cymryd y gwyliau hyn ar unrhyw adeg dros gyfnod o 2 flynedd.

Prynu gwyliau blynyddol

16. Ar ôl prynu'r gwyliau, ni ellir eu gwerthu yn ôl i'r Cyngor. Bydd y gwyliau ychwanegol yn cael eu hychwanegu at y gwyliau blynyddol sy'n weddill gan y gweithiwr. Ni fydd cynnydd yn y gwyliau blynyddol y gellir eu "trosglwyddo" oni bai bod y gweithiwr wedi'i atal rhag cymryd y gwyliau hyn oherwydd y rhesymau a nodir uchod. Fodd bynnag, gall y gweithiwr ddyrannu dyddiadau eraill i gymryd yr amser hwn i ffwrdd ar yr amod bod hynny o fewn ei flwyddyn wyliau bresennol a bod modd gwneud heb effeithio ar y gwasanaeth a ddarperir.

Gwyliau a drefnwyd yn flaenorol

17. Os nad yw cyflogai neu weithiwr am gymryd amser i ffwrdd bellach, er enghraifft oherwydd bod eu gwyliau wedi'u canslo, gallant ofyn am newid yr amser hwn i ffwrdd. Fodd bynnag, **nid** yw hon yn hawl awtomatig, a gallai'r rheolwr llinell ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr gymryd yr amser i ffwrdd fel bo modd rheoli ceisiadau am wyliau blynyddol o fewn y tîm ar draws y flwyddyn wyliau a sicrhau bod y gweithiwr yn cael seibiant o'i waith.

18. Os yw'r gweithiwr am newid pryd mae'n cymryd yr amser hwn i ffwrdd, bydd angen i'w Reolwr Llinell gytuno i hynny.

Defnyddio gwyliau adeg cau gweithle dros dro

19. Mae gan yr Awdurdod hawl i ddweud wrth gyflogeion a gweithwyr pryd i gymryd gwyliau os oes angen gwneud hynny.
20. Gallai'r Awdurdod, er enghraifft, gau am wythnos a dweud wrth bawb am ddefnyddio eu gwyliau.
21. Os yw'r Awdurdod yn penderfynu gwneud hyn, rhaid dweud wrth y staff o leiaf ddwywaith gymaint o diwrnodau cyn nifer y diwrnodau y bydd angen i bobl eu cymryd.
22. Er enghraifft, os yw'r Awdurdod am gau am 5 diwrnod, dylai ddweud wrth bawb o leiaf 10 diwrnod cyn hynny.
23. Gallai hyn effeithio ar y gwyliau mae staff wedi'u harchebu neu eu trefnu eisoes. Felly bydd yr Awdurdod yn:
 - esbonio'n glir pam mae angen iddo gau
 - ceisio lleddfu pryderon ynghylch sut y bydd hyn yn effeithio ar hawl i wyliau neu gynlluniau i gymryd gwyliau

Cwarantin wrth ddod i mewn i'r DU neu ddychwelyd i'r DU

24. Mae cyngor y llywodraeth ar deithio dramor yn newid yn aml. Gwnewch yn siŵr eich bod yn gyfarwydd â'r [canllawiau teithio diweddaraf](#) cyn archebu gwyliau blynyddol.

Caiff pob cais am wyliau blynyddol ei gymeradwyo yn ôl disgrisiwn y rheolwr llinell yn unol â'r canllawiau hyn a [Pholisi Gwyliau Blynyddol a Thâl Gwyliau](#) yr Awdurdod. Bydd angen i reolwyr ystyried nifer o ffactorau cyn cymeradwyo cais megis cynnal y gwasanaethau a ddarperir a'r angen i gyflogeion a gweithwyr sydd o bosib wedi gweithio drwy gydol yr argyfwng gael amser i orffwys ac ymadfer.

Fodd bynnag, ni fu'n briodol, tan yn awr, i'r rheolwr llinell ofyn ble y bydd y cyflogai neu'r gweithiwr yn treulio'i wyliau. Felly, oherwydd y rheolau newydd mae'n hanfodol bellach, pan fydd gweithiwr yn cyflwyno cais am wyliau sy'n golygu teithio dramor, bod y rheolwr llinell yn eu hatgoffa o gyngor y Llywodraeth gan gynnwys a yw'n ofynnol iddynt hunanynysu ar ôl dychwelyd.

Mae'n bosibl y bydd rhai gwledydd hefyd yn mynnu bod teithwyr yn cael eu rhoi mewn cwarantin pan fyddant yn cyrraedd a fyddai'n effeithio ar hyd disgwylidig yr arhosiad, a dylai'r cyflogai neu'r gweithiwr ystyried hyn wrth drefnu gwyliau.

O hyn ymlaen dylai cyflogeion a gweithwyr sy'n archebu gwyliau fynd dramor yn gwbl ymwybodol o'r gofynion cwarantin wrth ddychwelyd i'r DU.

Lle mae'n ofynnol i hunanynysu ar ôl gwyliau dramor, cyn archebu'r gwyliau dylai'r cyflogai neu'r gweithiwr drafod gyda'i reolwr llinell yr holl gyfleoedd i helpu'r cyflogai neu'r gweithiwr i weithio gartref ar ôl dychwelyd.

Os na all cyflogai neu weithiwr wneud ei waith arferol gartref, dylai'r rheolwr llinell ystyried a fyddai'n rhesymol ei adleoli i ddyletswyddau eraill y gallai eu cyflawni gartref.

Gall y rheolwr llinell ystyried yr opsiwn lle bydd y cyflogai neu'r gweithiwr yn gweithio amser yn ôl yn lle hynny, neu'n prynu rhai o'r 10 diwrnod o wyliau dros gyfnod o amser, fel nad yw'n wynebu gostyngiad mewn cyflog mewn un cyfnod cyflog, ond efallai na fydd hyn bob amser yn bosibl.

Ar ôl ystyried yr opsiynau uchod, gall y rheolwr llinell fynnu bod cyflogeion a gweithwyr sydd mewn cwarantín ac yn methu gweithio gartref yn gwneud y canlynol:

- cymryd gwyliau blynyddol ychwanegol â thâl (o'u lwfans gwyliau arferol);
- cymryd absenoldeb di-dâl;
- gwneud iawn am y 10 diwrnod o wyliau dros gyfnod o amser, fel nad yw'n arwain at ostyngiad mewn cyflog;
- O dan amgylchiadau eithriadol, gallai'r rheolwr llinell ystyried absenoldeb arbennig (â thâl/heb dâl) yn unol â [pholisi Amser o'r Gwaith](#) yr Awdurdod.

Dylai'r trefniadau hyn fod yn glir, yn ddealladwy a chael eu cytuno gan y ddau barti cyn i'r cyflogai neu'r gweithiwr ddechrau absenoldeb a fydd yn gofyn am gwarantín.

Nid oes un ateb sy'n addas i bawb i'r mater hwn felly ar gyfer y cyflogeion neu'r gweithwyr hynny na allant weithio gartref yn ystod cwarantín, dylai rheolwyr llinell ystyried defnyddio cyfuniad o rai neu bob un o'r gwahanol fathau o opsiynau absenoldeb a nodir uchod a rhoi ystyriaeth gydymdeimladol i rai amgylchiadau a allai gynnwys:

- cyflogai sydd ag amgylchiadau arbennig megis angladd deuluol dramor;
- gwyliau sydd wedi'u trefnu ymlaen llaw na ellir eu canslo heb orfod talu cost ariannol (h.y. ni fydd yswirwyr yn ad-dalu'r gost) a drefnwyd cyn y gellid bod wedi rhagweld y cwarantín;
- gwyliau sydd wedi'u trefnu ymlaen llaw nad yw'r gweithredwr teithiau wedi'u canslo ond yn hytrach wedi'u haildrefnu ar ddyddiadau penodol a fyddai, petai'r cwsmer yn eu canslo, yn golygu eu bod yn gorfod talu cost ariannol;
- Lle nad yw teithio yn cael ei ganiatáu oherwydd cyfyngiadau coronafeirws y Llywodraeth, rydym yn disgwyl i'n cyflogeion gadw at y rheoliadau a'r canllawiau sydd mewn grym adeg y teithio.

Sicrhau Triniaeth Gyfartal

25. Bydd yn rhaid rhoi'r cynlluniau hyn ar waith yn gyson mewn perthynas â'r holl weithwyr heb ystyried hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd, cred neu anghred, oedran, rhywedd, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd neu fynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol, cyfrifoldebau magu plant, beichiogrwydd na mamolaeth.

Os oes angen copi o'r wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â Rheoli Pobl ar e-bost CEDutyHR@sirgar.gov.uk