

Y Polisi a'r Weithdrefn Dileu Swyddi

Rheoli Pobl

Chwefror 2022

Mabwysiadwyd y polisi gwreiddiol: Ebrill 1996

Mabwysiadwyd y newidiadau: Tach 2007, Tach 2013

Adolygiad ABG: Tach 2015

carmarthenshire.gov.uk

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council



CYFLWYNIAD

1. Beth yw dileu swydd ('redundancy')?

O dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 bydd 'dileu swydd' ('redundancy') yn digwydd pan gaiff cyflogeion ('employees') eu diswyddo oherwydd:

- Bod y cyflogwr wedi, neu'n bwriadu, rhoi'r gorau i barhau â'r busnes y cyflogid y cyflogai ('employee') i'w wneud neu yn y man lle cyflogid y cyflogai neu;
- Bod gofynion y busnes am gyflogeion i ymgymryd â gwaith o fath penodol neu yn y man lle'u cyflogid, wedi dod i ben neu wedi lleihau neu y disgwylir iddo ddod i ben neu i leihau.

Enghraifft

Nid oes ar yr Adran Gofal Cymdeithasol a Thai angen darparu'r un lefel gwasanaeth mwyach ac o ganlyniad, mae nifer y staff sy'n ofynnol i ddarparu'r gwasanaeth wedi gostwng.

2. Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymroi i ddarparu amgylchedd gwaith sefydlog a sicr i'w gyflogeion cyhyd ag y bo modd. Er hynny, efallai y bydd adegau ac amgylchiadau lle bydd newidiadau yn rôl a gwaith Awdurdodau Lleol, technoleg newydd a newidiadau trefniadaethol eraill, yn ei gwneud yn angenrheidiol dileu swyddi. Nod y polisi hwn a'r weithdrefn hon yw lleihau effaith dileu swyddi a rhoi cymorth i unigolion yn ystod yr adeg hon.

HYD A LLED Y WEITHDREFN

3. Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i bob cyflogai¹ gan gynnwys staff ysgol a gyflogir yn ganolog ond heb gynnwys staff mewn ysgolion a reolir yn lleol y mae gweithdrefn ar wahân yn bodoli ar eu cyfer.

4. Nid yw'r weithdrefn hon yn berthnasol lle nodwyd TUPE (Trosglwyddo Ymgymeriadau a Diogelu Cyflogaeth).

SICRHAU PROSES DEG

5. Rhaid defnyddio'r weithdrefn hon mewn modd cyson wrth ymdrin â phob cyflogai a heb ystyried hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol (gan gynnwys dinasyddiaeth), iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran², rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws rhieiniol/priodasol/partneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth. Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid mabwysiadu'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r Canllawiau hyn.

¹ Mae'r hawl i gael taliadau digolledu am ddileu swydd yn cael ei chyfyngu i gyflogeion cymwys yn unig (gweler adran 6)

² ac eithrio wrth gyfrifo taliadau digolledu am ddileu swydd

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi hwn, cysylltwch ag un o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os bydd angen, yn sicrhau bod y weithdrefn yn cael ei hadolygu'n unol â hynny.

EGWYDDORION CYFFREDINOL

6. Bydd taliadau digolledu'n cael eu gwneud yn unol â'r darpariaethau statudol, Rheoliadau Digolledu Llywodraeth Leol a'r polisiau sy'n rhai yn ôl disgrisiwn cyflogwyr ac sy'n weithredol ar y pryd. Nid yw polisiau yn ôl disgrisiwn yn goblygu hawliau contractiol a gall y polisiau newid unrhyw bryd.

7. Bydd cyflogeion y dilëir eu swyddi yn gweithio cyfnod rhybudd yn unol â'u hawliau contractiol, neu eu hawliau statudol os yw'r rheiny'n fwy, er y gall y cyflogai dan sylw roi heibio'r hawl hon i gyfnod rhybudd. Dim ond mewn achosion lle bydd ystyriaethau gweithrediadol yn ei gwneud yn anymarferol gweithio cyfnod rhybudd y bydd tâl yn daladwy yn lle'r cyfnod rhybudd.

8. Rhaid i achos busnes gael ei gyflwyno bob tro yn unol â'r weithdrefn y cytunwyd arni (gweler y [canllawiau ynghylch achos busnes mewn perthynas ag ymddeoliad, terfynu cyflogaeth a dileu swydd](#)).

9. Lle bo modd, gofynnir yn y lle cyntaf i bobl wirfoddoli i'w swydd gael ei dileu. Ond mae'r Awdurdod yn cadw'r hawl i ddefnyddio meini prawf ar gyfer dewis os oes yn rhaid i wybodaeth a sgiliau penodol gael eu cadw neu os yw nifer y gwirfoddolwyr yn uwch na nifer y swyddi sydd i'w dileu.

10. Ymgynghorir â'r Undebau Llafur cydnabyddedig drwy bob cam o'r weithdrefn hon. Os bydd 20 neu ragor o gyflogeion yn wynebu dileu eu swydd o fewn cyfnod o 90 niwrnod mewn un sefydliad rhaid wrth ymgynghori ar y cyd.

11. Rhaid i gyflogeion sy'n absennol o'r gwaith am ba reswm bynnag ond yn benodol pan fyddant ar gyfnod mamolaeth, cyfnod mabwysiadu, cyfnod tadolaeth ychwanegol, rhannu absenoldeb rhiant, neu oherwydd salwch tymor hir, gael y wybodaeth ddiweddaraf yn ystod pob cam o'r weithdrefn hon a rhaid rhoi'r un wybodaeth a'r un cyfleoedd iddynt hwy ag a roddir i gyflogeion eraill yr effeithir arnynt.

12. Mae gan gyflogeion yr hawl i swyddog o undeb llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr fod yn bresennol gyda hwy yn ystod pob cam ffurfiol o'r weithdrefn hon.

13. Rhaid i reolwyr ystyried anghenion cyflogeion anabl yn ystod y broses a gwneud addasiadau rhesymol yn ôl yr angen.

Enghraifft: Mae Rheolwr yn rheoli tîm o 20 cyflogai, ac mae un ohonynt yn gweld yn rhannol. Wrth ymgynghori â'i dîm ynghylch y posibilrwydd o ddileu swyddi, dylai'r rheolwr ystyried hyn a sicrhau bod yr holl ddeunydd ysgrifenedig yn hygyrch i'r cyflogai un ai drwy ddarparu gwybodaeth glywedol, drwy drefnu cwrdd â'r cyflogai i

drafod yr holl wybodaeth ysgrifenedig ag ef/hi, neu drwy unrhyw ddull addas arall o gyfathrebu.

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

14. Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr Llinell

Rhaid gofyn am gyngor gan eich tîm Adnoddau Dynol cyn gynted ag y bo posibilrwydd o ddileu swyddi. O fewn paramedrau'r weithdrefn hon, Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr Llinell sy'n gyfrifol am lunio'r achos busnes, am weithredu cynllun ymgynghori y cytunwyd arno, ac am gydgyssylltu â chyflogeion i sicrhau eu bod yn cael y manylion diweddaraf yn ystod pob cam a bod pob dewis heblaw dileu swyddi yn cael ei ystyried gan gynnwys adleoli i adrannau eraill yn yr Awdurdod.

15. Y Cyfarwyddwyr

Y Cyfarwyddwyr neu gynrychiolydd a enwebwyd sy'n gyfrifol am sicrhau bod achos busnes cadarn yn cael ei gyflwyno ac am sicrhau bod Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr yn gweithredu'r polisi hwn yn deg ac yn gyfiawn. Disgwylir i'r Cyfarwyddwyr gychwyn yr ymgynghori â'r Undebau Llafur a sicrhau yr ymgynghorir â'r staff ac y caiff y staff y wybodaeth ddiweddaraf ynghylch datblygiadau.

16. Rheoli Pobl

Bydd yr Is-adran Rheoli Pobl yn cynghori adrannau yn ystod pob cam o'r weithdrefn a bydd yn sicrhau y cydymffurfir â'r gofynion cyfreithiol sy'n ymwneud ag ymgynghori, cyfnodau rhybudd, taliadau dileu swyddi, ac ati. Bydd yr Is-adran Rheoli Pobl hefyd yn sicrhau bod llythyron rhybuddio'n cael eu hanfon ac yr ystyrir adleoli neu ddewisiadau eraill, ac y'u rhoddir ar waith, yn unol â'r weithdrefn a'r Polisi Adleoli.

DEWISIADAU ERAILL YN LLE DILEU SWYDDI

17. Cyn gynted ag y bydd yn ofynnol lleihau'r gweithlu, dylid bob amser ystyried dewisiadau eraill yn lle dileu swyddi. Gall hyn gynnwys:

- Atal rhagor o recriwtio;
- Cwtogi ar y defnydd o weithwyr asiantaeth/achlysurol;
- Lleihau gweithio oriau dros ben;
- Gweithio'n rhan-amser neu ddewisiadau eraill o ran gweithio'n hyblyg;
- Colli staff yn naturiol.

Y GWEITHDREFNAU

Ymgynghori

18. Mae'n arfer da ymgynghori â'r holl gyflogeion yr effeithir arnynt ac â'r Undebau Llafur cydnabyddedig cyn gynted ag y bo modd.

19. Bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol yn cyflwyno'r hysbysiadau priodol i'r Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesi a Sgiliau os bydd mwy nag swydd i'w dileu ar y cyd mewn un sefydliad.

20. Cydymffurfir â'r cyfnodau ymgynghori statudol pan fydd 20 neu ragor o swyddi i'w dileu. Gall hyn fod rhwng 30 a 45 niwrnod gan ddechrau ar ddyddiad a gytunwyd wedi ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig. Cysylltwch â'ch tîm Adnoddau Dynol am gyngor.

21. Wrth gyfrifo nifer y cyflogeion yr effeithir arnynt, caiff y rhai sy'n gwirfoddoli i'w swydd gael ei dileu a'r rhai a adleolir eu cynnwys yn y cyfanswm, e.e. os oes cynlluniau i ddileu swyddi 17 o gyflogeion ac i adleoli 5 arall, mae'r cyfanswm yn fwy nag 20 felly mae'n rhaid wrth gyfnodau cydymgyngori.

22. Os yw cyflogai ar gontract cyfnod penodedig sy'n tynnu at derfyn y cyfnod a gytunwyd, nid yw'r cyflogai'n cael ei gynnwys yn y cyfrifiad. Ond os bwriedir diswyddo'r cyflogeion cyfnod penodedig yn gynharach na'r dyddiad a gytunwyd cyn pen y 90 diwrnod (a dileu swydd yw'r rheswm dros wneud hynny) mae'r contractau cyfnod penodedig yn cael eu cynnwys wrth gyfrifo cyfanswm y swyddi sydd i'w dileu ar y cyd. (Gweler y [Canllawiau ynghylch Contractau Dros Dro/Cyfnod Penodedig](#))

23. Mae gan unigolion yr hawl o dan weithdrefnau diswyddo i gael eu hysbysu'n ysgrifenedig am y rheswm dros y diswyddo h.y. dileu swydd; i gwrdd i drafod y rhesymau, a hawl i apelio. Gall trefniadau gwahanol fod yn weithredol mewn sefyllfaoedd lle bydd dileu swyddi ar y cyd, fel y cytunwyd yn lleol â'r undebau llafur/cynrychiolwyr staff.

24. Ymgynghorir yn uniongyrchol ag unigolion, ac undebau llafur cydnabyddedig, a thrwy ddulliau ymgynghori cydnabyddedig megis Fforwm Corfforaethol Cysylltiadau â'r Gweithiwr. Bydd cymaint â phosibl o wybodaeth ynghylch yr ad-drefnu neu'r cwtogi arfaethedig a'i effaith ar gyflogeion yn cael ei rhoi ym mhob cyfarfod, fel bo'n briodol.

Polisi Ailstrwythuro

25. Cyn i feini prawf ar gyfer dewis gael eu llunio, dylid defnyddio Gweithdrefn a Pholisi'r Awdurdod ynghylch Ailstrwythuro.

26. Dylid defnyddio'r Weithdrefn a'r Polisi ynghylch Ailstrwythuro yn wrthrychol a dylai'r Cyfarwyddwr neu'r Pennaeth Gwasanaeth/Rheolwr Arweiniol enwebedig gyflwyno'r canlyniadau i'r Undebau Llafur ac i'r cyflogeion yr effeithir arnynt.

Dewis y Swyddi i'w Dileu

27. Lle bo modd, gofynnir i staff wirfoddoli i'w swydd gael ei dileu. (Gweler paragraff 9).

28. Os bydd nifer y gwirfoddolwyr yn uwch na nifer y swyddi i'w dileu neu os nad yw trefn wirfoddoli yn briodol, bydd y meini prawf ar gyfer dewis y swyddi i'w dileu yn cael eu rhoi ar waith.

29. Bydd y meini prawf ar gyfer dileu swyddi yn cael eu llunio drwy ymgynghori â'r Undebau Llafur cydnabyddedig a bydd y Cyfarwyddwr perthnasol (neu gynrychiolydd enwebedig y Cyfarwyddwr) a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) neu ei gynrychiolydd enwebedig, yn cytuno ar y meini prawf hynny. Wrth gytuno ar feini prawf, rhaid sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol.

Enghraifft: Mae oedran ac absenoldeb o'r gwaith yn cael eu cynnwys wrth lunio meini prawf ar gyfer dewis y swyddi i'w dileu. Dewisir dileu swydd cyflogai gan iddo fod yn absennol am gyfnod hir oherwydd salwch. Ond mae gan y cyflogai anabledd sy'n uniongyrchol berthnasol i'r absenoldeb hwn a rhaid ystyried hyn neu byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol. Dewisir dileu swydd cyflogai arall gan ei fod yn nesáu at oedran ymddeol – mae hyn hefyd yn debygol o fod yn wahaniaethu. Mae'r meini prawf ar gyfer dewis sy'n cael eu defnyddio'n gyffredinol³ yn cynnwys:

- Sgiliau neu brofiad;
- Safon y gwaith a wneir neu'r gallu i wneud y gwaith (gan gyfeirio at arfarniadau);
- Presenoldeb (ac eithrio absenoldebau'n ymwneud ag anabledd, beichiogrwydd neu famolaeth) neu gofnod disgyblu

30. Dylai pob cyflogai y mae posibilrwydd y bydd ei swydd yn cael ei dileu gael ei asesu gan ddefnyddio'r meini prawf y cytunwyd arnynt ar gyfer dewis pa swyddi i'w dileu a dylid dogfennu hyn a hysbysu'r unigolion am y canlyniad cyn gynted ag y bo modd. Gall hyn gynnwys cyf-weld â chyflogeion a'u hasesu gan ddefnyddio'r meini prawf ar gyfer dewis a gytunwyd.

31. Mae gan gyflogeion hawl i apelio yn erbyn canlyniad y broses dewis.

32. Bydd yr holl gyflogeion yr effeithir arnynt yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig a chynigir posibilrwydd o adleoli iddynt yn unol â'r Polisi Adleoli a ddefnyddir gan yr Awdurdod.

33. Efallai y bydd amgylchiadau lle nad yw'n briodol defnyddio meini prawf ar gyfer dewis, er enghraifft, os un swydd yn unig yr effeithir arni, ac yn yr achosion hyn, cynghorir adrannau i symud ymlaen yn syth at geisio dod o hyd i gyflogaeth arall addas drwy'r Polisi Adleoli.

Cyflogaeth Arall Addas (SAE)

34. Ceisir dod o hyd i gyflogaeth arall addas yn unol â'r Polisi Adleoli a fydd yn rhoi cyfle i gyflogeion gael eu hystyried ar gyfer swyddi yn yr Awdurdod cyn i'r swyddi gael eu hysbysebu'n agored.

35. Mae rheidrwydd ar y Cyngor i gynnig cyflogaeth arall addas, os yw ar gael, i gyflogai y dilëir ei swydd tra bydd yn absennol oherwydd cyfnod mamolaeth cyffredin a/neu ychwanegol, cyfnod mabwysiadu neu gyfnod tadolaeth ychwanegol. Golyga hyn y bydd swydd wag addas yn cael ei chynnig i'r cyfryw gyflogai pan ddaw'r swydd

³ Llyfryn Cynghorion gan ACAS How to Manage Collective Redundancies

hono'n wag a chyn i'r swydd gael ei chynnig i unrhyw gyflogai arall y mae ei swydd wedi'i dileu hefyd ond nad yw ei absenoldeb yn deillio o un o'r rhesymau hyn. Mae hyn yn berthnasol hyd yn oed os daw'r swydd yn wag cyn i'r cyflogai hysbysu'r Awdurdod ynghylch y dyddiad y mae'n bwriadu dychwelyd.

36. Dylai cyflogeion a'u rheolwyr gydweithio i nodi ac i ystyried yr holl swyddi eraill posibl. Os bydd cyflogai'n gwrthod, yn afresymol, gynnig am gyflogaeth arall addas, gall golli ei hawl i dâl dileu swydd.

37. Dylai cyflogeion gael eu cynghori gan eu rheolwr i ystyried o ddifrif unrhyw gynigion adleoli a dylent ganfod rhagor am y tâl a gynigir, y posibilrwydd o enillion ychwanegol os yw'r tâl sylfaenol yn is na thâl y swydd bresennol, yr effaith ar y pensiwn, y lleoliad a'r costau teithio ychwanegol neu'r amser teithio, yr amgylchedd gwaith a'r oriau gwaith e.e. gwaith yn ystod y dydd, gwaith sifft, ac ati.

38. Os bydd y gyflogaeth arall addas a gynigir yn swydd sylweddol wahanol i gyflogaeth bresennol y cyflogai, mae ganddo ef/hi yr hawl i gyfnod prawf o 4 wythnos (neu hwy hyd at 12 wythnos, os yw'r cyflogwr yn cytuno â hynny). Bydd y cyfnod prawf yn dechrau cyn i'r contract blaenorol ddod i ben h.y. ar ddiwedd y cyfnod rhybudd contractiol. Rhydd hyn gyfle i'r cyflogai benderfynu a yw'r swydd yn addas heb golli'r hawl i dâl dileu swydd.

39. Os bydd y cyfnod prawf yn llwyddiant o safbwynt y cyflogai a'r cyflogwr, bydd y gyflogaeth yn y swydd newydd yn cael ei chadarnhau a chollir yr hawl i dâl dileu swydd. Ond os na fydd y cyfnod prawf yn llwyddiant, gall y cyflogwr ddod â'r contract newydd i ben a bydd gan y cyflogai hawl i'w dâl dileu swydd. Ond gall cyflogeion sydd, yn afresymol, yn gwrthod cyflogaeth arall addas golli unrhyw hawl i dâl dileu swydd. Dylid nodi os oedd y diswyddo o ganlyniad i reswm nad oedd yn gysylltiedig â dileu'r swydd e.e. camymddwyn difrifol, y gall y cyflogai golli ei hawl i dâl dileu swydd.

40. Mewn sefyllfaoedd lle bydd swyddi'n cael eu dileu ar y cyd, dylid ystyried cynorthwyo cyflogeion i ddod o hyd i waith arall y tu allan i'r Awdurdod drwy'r Canolfannau Byd Gwaith neu drwy gysylltu â chyflogwyr eraill.

41. Hefyd dylid, lle bo'n briodol, gynnig cymorth i gyflogeion yng nghyswllt chwilio am swydd, llenwi ffurflenni cais, technegau cyfweliad ac ati. Dylai rheolwyr ofyn am gyngor gan y Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol a/neu'r Tîm Adnoddau Dynol, fel bo'n briodol.

42. Bydd cyflogeion yn cael amser i ffwrdd o'r gwaith â thâl yn ystod eu cyfnod rhybuddio er mwyn chwilio am waith neu yng nghyswllt cyfleoedd i ailhyfforddi. Dylai ceisiadau am amser i ffwrdd o'r gwaith gael eu cyflwyno i'r rheolwr llinell yn unol â'r [Polisi Amser i Ffwrdd o'r Gwaith](#) a weithredir gan y Cyngor.

43. Rhaid i gyflogeion dderbyn Cyflogaeth Arall Addas ar y sail y'i cynigir. Nid oes trefniadau i ddiogelu cyflog/amodau.

TALIADAU DIGOLLEDU (Polisi Disgresiynol)

44. Bydd gan gyflogeion sydd â 2 flynedd barhaus neu ragor o wasanaeth adeg dyddiad dod â'r gyflogaeth i ben hawl i daliadau digolledu yn unol â chynlluniau statudol taliadau dileu swyddi a/neu [bolisi disgresiynol y Cyngor](#). Nid yw polisïau disgresiynol yn goblygu hawliau contractiol a gall y polisïau disgresiynol newid unrhyw bryd.

MYNEDIAD AT BENSIWN LLYWODRAETH LEOL

45. Mae'n bosibl y bydd modd i gyflogeion sy'n 55 oed neu'n hŷn gyrchu eu pensiwn ymdeol ar unwaith. Cysylltwch â'ch tîm adnoddau dynol i gael rhagor o wybodaeth.

TALIADAU SYDD ETO I'W GWNEUD

46. Gwyliau

Rhoddir tâl am unrhyw wyliau blynyddol nas cymerir cyn i'r swydd ddod i ben neu didynnir y swm priodol o'r cyflog os cymerwyd mwy o wyliau nag yr oedd hawl i'w gymryd.

47. Cynllun yr Awdurdod ar gyfer Benthyciad i Brynu Car

Rhaid ad-dalu gweddill y benthyciad, yn ogystal â llog, i'r Awdurdod pan ddaw'r gyflogaeth i ben, yn unol â thelerau ac amodau Cynllun yr Awdurdod ar gyfer Benthyciad i Brynu Car.

48. Cynlluniau ildio cyflog e.e. talebau gofal plant, beicio i'r gwaith ac ati.

Bydd unrhyw swm sydd heb ei dalu yn cael ei ddidynnu o'r taliadau olaf yn unol â thelerau ac amodau y cytundeb ildio cyflog. (Cysylltwch â'r tîm Adnoddau Dynol i gael cyngor.)

49. Eiddo'r Cyngor

Rhaid i eiddo'r Cyngor e.e. cardiau adnabod, allweddi, ffôn symudol, cyfrifiaduron côl ac ati, gael eu dychwelyd at eich rheolwr llinell cyn dyddiad olaf eich cyflogaeth neu ar y diwrnod hwnnw.

CYMORTH ARALL

50. Dylid rhoi'r cyfle i gyflogeion dderbyn cymorth llesiant drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol. Y Rheolwyr Llinell sy'n gyfrifol am drefnu hyn os gwneir cais amdano.

APELIADAU

51. Mae gan gyflogai hawl i apelio yn erbyn cael ei ddewis ar gyfer dileu swydd a diswyddo, ar y seiliau canlynol:

- Annhegwch wrth ei (d)dewis ar gyfer dileu swydd;
- Methwyd â dilyn y gweithdrefnau
- Diswyddo ar sail dileu swydd

52. Dylai pob apêl gael ei chyflwyno'n ysgrifenedig (os oes modd) i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl). Dylid cyflwyno apeliadau cyn pen 14 o ddiwrnodau calendr ar ôl dyddiad y llythyr yn cadarnhau y dewiswyd dileu swydd/diswyddo y sawl dan sylw. Dylai'r llythyr gynnwys y rhesymau manwl dros apelio.

53. Bydd apeliadau'n cael eu cydnabod cyn pen 14 o ddiwrnodau calendr. Bydd y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl) yn galw panel apêl i ystyried yr apêl. Bydd y panel apêl yn cynnwys Cyfarwyddwr (neu Bennaeth Gwasanaeth a enwebwyd gan y Cyfarwyddwr dan sylw) a Swyddog Ymgynghorol Adnoddau Dynol (Rheoli Pobl). Dylid cynnal y Gwrandawriad Apêl cyn gynted ag y bo modd, ar adeg resymol ac mewn man rhesymol. Dylai'r cyflogai gymryd pob cam rhesymol i ddod i'r apêl.

54. Dylai cyflogeion sydd angen cymorth wrth gyflwyno apêl gysylltu â'u tîm Adnoddau Dynol neu Gynrychiolydd eu Hundeb Llafur.

55. Bydd y Gwrandawriad Apêl a'r penderfyniad yn derfynol a dylid hysbysu'r cyflogai amdano cyn pen 14 o ddiwrnodau calendr ar ôl ei gynnal/wneud. Nid oes hawl i apelio ymhellach o fewn y Cyngor.

CYNGOR A CHYMORTH

56. Mae'n bosibl y bydd [modiwl dysgu ar-lein ACAS](#) ynghylch ymdrin â dileu swyddi (Handling Redundancy) yn adnodd defnyddiol i reolwyr. Gallwch gael cyngor hefyd gan eich Tîm Adnoddau Dynol.

MONITRO'R POLISI HWN A'R WEITHDREFN HON

57. Wrth reoli dileu swyddi, rhaid i adrannau sicrhau nad ydynt yn effeithio'n anghymesur ac yn ddiangen ar grwpiau penodol o gyflogeion, e.e. cyflogeion benywaidd, anabl, hŷn a lleiafrifoedd ethnig. Dylid cynnal asesiad effaith integredig fel rhan o'r broses o gynllunio dileu swyddi.

58. Bydd systemau monitro'n cael eu sefydlu'n gorfforaethol i fonitro diswyddiadau a wneir ar sail dileu swydd.

CYFEIRIADAU

59. Cyfeiriwyd at y ffynonellau canlynol wrth ddatblygu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon.

- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Llyfryn o gynghorion gan ACAS, How to Manage Collective Redundancies
- Polisiâu a Chyfarwyddyd Gweithdrefnol gan y CIPD (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu);
- Cyfarwyddyd yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS)

Os oes angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn ffurf arall, cysylltwch â CHR@sirgar.gov.uk