

Y Polisi a'r Weithdrefn Dileu Swyddi

Rheoli Pobl

Ionawr 2024

Mabwysiadwyd y polisi gwreiddiol: Ebrill 1996

Mabwysiadwyd y diwygiadau: Tachwedd 2007, Tachwedd 2013

Adolygiad EBM: Tachwedd 2015, Awst 2023

sirgar.llyw.cymru

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council



CYFLWYNIAD

1. Beth yw Dileu Swyddi?

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 adran 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 golygu bod angen 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 cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys staff ysgol a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae gweithdrefn ar wahân yn bodoli ar eu cyfer. ¹

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

SICRHAU PROSES DEG

5. Rhaid i'r gweithdrefnau hyn gael eu cymhwyso'n gyson i bob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol (gan gynnwys dinasyddiaeth), iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran², rhyw, ailbennu rhywedd, mynegiant neu hunaniaeth rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws rhiant neu briodasol/partneriaeth sifil, beichiogrwydd na mamolaeth. Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r canllawiau hyn.

¹Mae'r hawl i iawndaliadau am ddileu swydd yn berthnasol i weithwyr cymwys yn unig (gweler adran 6)

² Ac eithrio wrth gyfrifo iawndaliadau 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 oes 20 neu fwy o gyflogeion yn wynebu dileu eu swyddi o fewn cyfnod o 90 diwrnod mewn un sefydliad yna byddwn yn 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 neu gyfnod tadolaeth ychwanegol, absenoldeb rhiant a rennir 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 gydwethiwr 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 ystyried hyn a sicrhau bod yr holl ddeunydd ysgrifenedig yn hygyrch i'r cyflogai un ai drwy ddarparu gwybodaeth glywedol, drwy drefnu cwrdd â'i gyflogai i drafod yr holl wybodaeth ysgrifenedig â 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 gydgysylltu 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. 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. Gallai hyn gynnwys:

- Rhewi prosesau recriwtio
- Cwtogi ar y defnydd o weithwyr asiantaeth/achlysurol
- Lleihau'r arfer o weithio goramser
- Gweithio'n rhan-amser neu opsiynau eraill o ran gweithio hyblyg
- Cyfraddau ymadael naturiol

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 Rheolwr y Gwasanaethau Pobl yn gwneud yr hysbysiad priodol i Wasanaeth Taliadau Dileu Swyddi y Gwasanaeth Ansofedd lle mae nifer y swyddi sy'n cael eu dileu ar y cyfan yn fwy na 20 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 Ad-drefnu

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.

Dethol ar gyfer Dileu Swyddi

27. Lle y bo'n bosibl, byddwn yn gofyn i gyflogeion wirfoddoli i ddileu eu swyddi. (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'r meini prawf ar gyfer dewis y swyddi i'w dileu. Dewisir dileu swydd cyflogai gan iddi fod yn absennol am gyfnod hir oherwydd salwch. Ond mae gan y cyflogai 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 meini prawf dethol a ddefnyddir yn fynychn yn cynnwys:³

- Sgiliau neu brofiad
- Safon perfformiad yn y gwaith neu gymhwyster ar gyfer 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

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'n ofynnol i'r Cyngor gynnig cyflogaeth amgen addas lle mae ar gael i gyflogai y mae ei swydd yn cael ei dileu yn dilyn hysbysiad o feichiogrwydd, yn ystod neu ar ôl absenoldeb mamolaeth cyffredin a/neu ychwanegol, absenoldeb

³ Llyfryn Cynghorion gan ACAS 'How to Manage Collective Redundancies'

mabwysiadu cyffredin a/neu ychwanegol neu absenoldeb rhiant a rennir. Golyga hyn y bydd swydd wag addas yn cael ei chynnig i'r cyfryw gyflogai pan ddaw'r swydd honno'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 yw'r swydd wag yn codi cyn i'r cyflogai hysbysu'r Awdurdod o'r dyddiad y mae'n bwriadu dychwelyd ac yn ystod cyfnod fel y nodir yn Atodiad 1 o ddychwelyd i'r gwaith.

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 cholli'r 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 yn ôl disgresiwn yn goblygu hawliau contractiol a gall y polisïau 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 mwy 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 didynnr 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: #

- Dethol yn annheg ar gyfer dileu swydd
- Methu â dilyn y gweithdrefnau
- Diswyddo ar sail dileu swyddi

52. Dylai pob apêl gael ei chyflwyno'n ysgrifenedig (lle y bo'n bosibl) i'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl). Dylid cyflwyno apeliadau o fewn 14 diwrnod calendr i ddyddiad y llythyr sy'n cadarnhau eich bod wedi cael eich dethol ar gyfer dileu eich swydd/cael eich diswyddo. Dylai'r llythyr gynnwys y rhesymau manwl dros yr apêl.

53. Bydd apeliadau'n cael eu cydnabod o fewn 14 diwrnod 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 bellach i apelio 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 Cynghorion gan ACAS 'How to Manage Collective Redundancies'
- Polisiâu a Chyfarwyddyd Gweithdrefnol gan y CIPD (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu)
- Canllawiau'r Gwasanaeth Ansoffedd

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk

Cyfnod diogelu o ran dileu swyddi yn ystod beichiogrwydd ac wrth ddychwelyd o absenoldeb teulu.

O 6 Ebrill 2024, bydd gweithwyr sy'n feichiog neu'n dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir yn cael statws blaenoriaeth ar gyfer cyfleoedd adleoli pan fydd swyddi'n cael eu dileu.

O dan y gyfraith bresennol, mae gan weithwyr ar absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant a rennir neu absenoldeb mabwysiadu ddiogelwch arbennig eisoes pan fydd swyddi'n cael eu dileu. Mae ganddynt yr hawl i gael cynnig swydd wag amgen addas, os oes un ar gael, cyn i'w swyddi gael eu dileu. Mae hyn yn rhoi blaenoriaeth i weithwyr yn ystod y mathau hyn o absenoldeb i gael cyfleoedd adleoli dros weithwyr eraill y mae eu swyddi'n cael eu dileu.

Mae [Deddf Diogelu rhag Dileu Swyddi \(Absenoldeb Beichiogrwydd a Theulu\) 2023](#) yn ymestyn y statws blaenoriaeth i weithwyr beichiog a'r rhai sydd wedi dychwelyd yn ddiweddar o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir. Mae'r llywodraeth bellach wedi cyhoeddi'r rheoliadau sy'n nodi sut y bydd yr hawliau newydd yn gweithio'n ymarferol ac yn dod â'r hawliau i rym o 6 Ebrill 2024.

Pwy sy'n cael eu diogelu a phryd?

	Hyd y diogelu
Gweithiwr beichiog sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth	<p>Dechrau: Pan fydd y cyflogwr wedi cael gwybod am feichiogrwydd</p> <p>Gorffen: 18 mis o ddyddiad geni'r plentyn os caiff ei hysbysu i'r cyflogwr cyn diwedd absenoldeb mamolaeth (neu 18 mis o'r Wythnos Geni Disgwyliedig os na hysbyswyd)</p> <p>(Yn cynnwys unrhyw amser a dreulir yn ystod y cyfnod hwn ar absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb statudol arall)</p>
Gweithiwr sydd wedi dioddef camesgoriad	<p>Dechrau: Pan fydd y cyflogwr wedi cael gwybod am feichiogrwydd</p> <p>Gorffen: Bythefnos ar ôl diwedd y beichiogrwydd, ar gyfer beichiogrwydd sy'n dod i ben cyn 24 wythnos.</p> <p>Sylwer: Mae beichiogrwydd sy'n dod i ben ar ôl 24 wythnos yn cael eu hystyried yn farw-enedigaethau a byddai gan y gweithiwr hawl i absenoldeb mamolaeth statudol (gweler uchod).</p>
Gweithwyr yn cymryd absenoldeb mabwysiadu	<p>Dechrau: Dechrau absenoldeb mabwysiadu</p> <p>Gorffen: 18 mis o ddyddiad y lleoliad neu ddyddiad cyrraedd Prydain Fawr (os yw'r plentyn yn cael ei fabwysiadu o wlad dramor).</p> <p>(Yn cynnwys unrhyw amser a dreulir yn ystod y cyfnod hwn ar absenoldeb mabwysiadu neu absenoldeb statudol arall)</p>

**Gweithiwr yn
cymryd absenoldeb
rhiant a rennir**

Sylwer: Os yw'r gweithiwr hefyd wedi cymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, mae'r cyfnodau uchod yn berthnasol yn lle hynny.

Dechrau: Dechrau'r absenoldeb rhiant a rennir

Gorffen: Os cymerir llai na chwe wythnos o absenoldeb rhiant a rennir, ar ddiwedd yr absenoldeb. Os cymerir mwy na chwe wythnos ddi-dor o absenoldeb rhiant a rennir, 18 mis o ddyddiad geni'r plentyn (gan gynnwys unrhyw amser a dreulir ar absenoldeb statudol).