

Polisi Diswyddo

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	29/07/2019
Dyddiad Rhoi ar Waith	29/07/2019
Perchennog	LD/SV
Dyddiad Adolygu	26/11/2027

Polisi Diswyddo

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	27.02.07	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f1.1	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
f2.0	24.08.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
f3.0	29.07.19	Louise Dougal	Adolygu a diweddarau llawn
f3.1	06.03.20	Andrea Malam	Adendwm I'r Polisi
f3.2	13.11.23	Andrea Malam	Tabl 30 wythnos wedi'i fewnosod
f3.3	26.11.24	Andrea Malam	Newidiadau yn y ddeddfwriaeth yn sgil Deddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023

Polisi Diswyddo

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Andrea Malam	2
Cynnwys	3
ADENDWM I'R POLISI	5
Denbighshire Leisure Ltd. (DLL)	5
Terfynau Amser	5
Swyddogaethau a Chyfrifoldebau	6
Cyflwyniad	7
Cwmpas	8
Mesurau i Osgoi Dileu Swyddi yn Orfodol	8
Colli Gwaith yn Wirfoddol	8
Gweithwyr Cyfnod Penodol	9
Deddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023	9
Cyfnod diogelu rhag colli swydd	9
Beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth	10
Ystyriaethau Arbennig	10
Absenoldeb Mabwysiadu	10
Absenoldeb Rhiant a Rennir	11
Cyflogaeth amgen addas – Deddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023	11
Dileu swydd gweithiwr sydd â mwy nag un swydd	11
Y BROSES DILEU SWYDDI AC ADLEOLI Ymgynghori	13
Ymgynghori gydag Undebau Llafur Cydnabyddedig	15
Cyfarfod Ymgynghori Grŵp	15
Rhag-Gyfarfodydd ar gyfer Unigolion cyn y Cyfarfod Ymgynghori Grŵp	15
Ymgynghori gydag Unigolion	16
Dethol Swyddi i'w Dileu	17
Adleoli	18
Cyfnod Rhybudd	19
Tâl Dileu Swydd	20
Gweithwyr dan 55 oed	20
Gweithwyr dros 55 oed	21
Hawl i Apelio	21
Cwynion yn ystod y broses e.e. disgyblu, dileu swydd ac ati	21
Pan nad yw'r gŵyn a'r achos arall yn gysylltiedig	21
Cwestiynau Cyffredin	22
C. Beth sy'n digwydd pan fydd gan weithiwr sydd yn colli ei swydd fwy nag un swydd?22	
C. Pa Wasanaeth sydd yn talu'r costau diswyddo os ydi'r gweithiwr wedi bod yn gweithio'n barhaus mewn meysydd eraill?	22
C. Gorchymyn Newid – beth ydi hyn?	23
C. Pwy a gwmpesir gan y Gorchymyn Newid?	24
C. Sut all gweithiwr yn Sir Ddinbych sicrhau eu gwasanaeth di-dor wrth gymryd gwaith gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn?	24

Polisi Diswyddo

- C. Sut all gweithiwr yn Sir Ddinbych sicrhau eu taliad diswyddo wrth gymryd gwaith gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn? 24
- C. Os ydw i'n derbyn taliad diswyddo, oes modd i mi ddychwelyd i weithio i Gyngor Sir Ddinbych, gan gynnwys mewn swydd llanw? 25
- C. Os ydw i'n derbyn swydd y tu allan i Gyngor Sir Ddinbych cyn diwedd y cyfnod ymgynghori, a fydd taliad am golli swydd yn ddyledus i mi? 25

Polisi Diswyddo

ADENDWM I'R POLISI

Denbighshire Leisure Ltd. (DLL)

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod: CSDd DLL

Pennaeth y Gwasanaeth Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o'r Tîm Gweithredol

Cyfarwyddwr Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni

Uwch Dîm Rheoli Tîm Gweithredol y Cwmni

Swyddog Adran 151 Cyfrifydd y Cwmni

Swyddog Monitro Ysgrifennydd y Cwmni

Terfynau Amser

Sylwch: At ddibenion terfynau amser, caiff 'diwrnodau' eu cyfrif fel diwrnodau gwaith yn seiliedig ar wythnos lawn amser (dydd Llun i ddydd Gwener) ac nid diwrnodau contract gweithiwr.

Camau gweithredu	Terfyn amser byrraf
Cylchredeg y ddogfen ymgynghori i undebau llafur cyn cyfarfod	O leiaf 1 wythnos ymlaen llaw (mwy os yn bosibl)
Cyfnod ymgynghori cyffredinol gyda gweithwyr	O leiaf pythefnos Dim mwy na 4 wythnos Dylid cadarnhau'r cyfnod yn y ddogfen ymgynghori
Os caiff swyddi llai nag 20 gweithiwr eu dileu, mae'n rhaid i'r ymgynghoriad ddechrau cyn gynted ag y bo'n ymarferol	Cyn gynted ag y bo'n ymarferol cyn y diswyddiad cyntaf
Os caiff swyddi 100 neu fwy o weithwyr eu dileu dros gyfnod o 90 diwrnod neu lai, yna dylid dechrau'r ymgynghoriad o leiaf 90 diwrnod cyn y diswyddiad cyntaf.	90 diwrnod cyn y diswyddiad cyntaf
Os caiff swyddi llai na 100 eu dileu, a bod 20 yn cael ei dileu dros gyfnod o 30 diwrnod neu lai, dylai'r ymgynghoriad grŵp ddechrau o leiaf 4 wythnos cyn y diswyddiad cyntaf.	4 wythnos diwrnod cyn y diswyddiad cyntaf

Polisi Diswyddo

Camau gweithredu	Terfyn amser byrraf
Cyfnod byrraf ar y Rhestr Adleoli	Yr un fath â'r cyfnod rhybudd
Cyfnod Rhybudd	O leiaf 4 wythnos Dim mwy na 12 wythnos Yn dibynnu ar wasanaeth
Cyflog wythnos	Tâl cyfartalog yn ystod y cyfnod 12 wythnos cyn rhoddir y rhybudd
Cyfrifiadau dileu swydd	Uchafswm o 45 wythnos o gyflog Cyfrifiad yn seiliedig ar oed a hyd gwasanaeth hyd at 61 mlwydd oed ac 20 mlynedd o wasanaeth
Hysbysu gweithiwr o ganlyniad y cyfarfod ymgynghori olaf	O fewn 5 niwrnod i'r cyfarfod neu o fewn cyfnod rhesymol ymarferol
Apelio yn erbyn dileu swydd	O fewn 10 niwrnod i dderbyn y llythyr uchod
Rhoi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniad yr apêl	O fewn 5 niwrnod i wrandawriad yr apêl
Ymgynghori gydag Undebau Llafur	Os yw'n effeithio ar fwy nag 20 gweithiwr

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Mae'r Cyngor yn gyfrifol am y canlynol:
Ceisio osgoi dileu swyddi os yn bosibl Lle nad oes modd osgoi hynny, trin y mater yn deg
Mae'r gweithiwr yn gyfrifol am y canlynol:
Mynychu cyfarfod ymgynghori Manteisio ar gyfleoedd adleoli
Mae'r Rheolwr yn gyfrifol am y canlynol:

Polisi Diswyddo

Mae'r Cyngor yn gyfrifol am y canlynol:
Cadw at y polisi hwn Ymgynghori gyda gweithwyr Sicrhau bod yr holl waith papur perthnasol wedi'i lenwi Derbyn cymorth a chyngor gan AD a rhoi gwybod i'r Partner Busnes AD am unrhyw weithdrefn ffurfiol dan y polisi hwn Trin pob gweithiwr yn deg a chyson
Mae'r Pennaeth Gwasanaeth yn gyfrifol am:
Ystyried yr holl ddewisiadau cyn dileu swydd Awdurdodi Taliadau Dileu Swydd yn unol â phroses awdurdodi TERM1
Mae'r Adain Gyflogau yn gyfrifol am y canlynol:
Darparu ffigyrau dileu swydd amcangyfrifedig Gwneud taliadau dileu swydd
Mae Adnoddau Dynol yn gyfrifol am:
Monitro, defnyddio, cymhwyso ac adolygu'r polisi Darparu cymorth, cyngor a chyfarwyddyd i reolwyr a gweithwyr ar bob agwedd ar y polisi hwn Derbyn apeliadau a gyflwynir
Rôl Cynrychiolydd Undeb Llafur neu Gydweithiwr yw:
Darparu cymorth a chyngor i weithwyr Mynd i gyfarfodydd ffurfiol

Cyflwyniad

Bydd Cyngor Sir Ddinbych yn ceisio osgoi dileu swyddi lle bo'n bosib. Lle nad oes modd osgoi hynny, bydd y Cyngor yn trin y mater yn deg.

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio dileu swydd fel diswyddiad sydd i'w briodoli'n llwyr neu'n rhannol i'r canlynol:

- Pan fo cyflogwr yn rhoi'r gorau i, neu'n bwriadu rhoi'r gorau i ymgymryd â'r busnes y cafodd y gweithiwr ei gyflogi i'w wneud neu'n rhoi'r gorau i, neu'n bwriadu rhoi'r gorau i, ymgymryd â'r busnes hwnnw yn y man lle caiff y gweithiwr ei gyflogi

Polisi Diswyddo

- Pan fo gofynion y busnes hwnnw i weithiwr gyflawni gwaith o fath penodol, neu waith penodol yn lleoliad eu cyflogaeth, wedi dod i ben neu leihau neu y disgwylir iddynt ddod i ben neu leihau

Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Ddinbych ar wahân i:

- Staff sydd wedi'u penodi gan Gyrrff Llywodraethu Ysgolion (ac eithrio staff cymorth)
- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth – bydd gweithdrefnau cenedlaethol ar wahân yn berthnasol

Mesurau i Osgoi Dileu Swyddi yn Orfodol

Bydd y Cyngor yn cymryd pob cam rhesymol i osgoi dileu swyddi yn orfodol drwy ystyried dewisiadau eraill, er enghraifft:

- Gofyn am geisiadau ar gyfer ymddeoliad cynnar neu golli gwaith yn wirfoddol
- Gofyn am geisiadau gan weithwyr presennol i weithio'n hyblyg
- Diswyddo gweithwyr contract neu achlysurol (nid yw hyn yn cynnwys gweithwyr cyfnod penodol)
- Cyfyngu recriwtio
- Gostwng neu wahardd goramser
- Penodi gweithwyr presennol neu weithwyr mewn perygl o golli swydd i swyddi gwag
- Adleoli i rannau eraill o'r Cyngor

Bydd y Cyngor yn ystyried pob dewis amgen a gyflwynir gan weithwyr neu eu cynrychiolwyr.

Colli Gwaith yn Wirfoddol

Mae'n bosibl y bydd y Cyngor yn gofyn am geisiadau ar gyfer colli gwaith yn wirfoddol fel dewis amgen i ddileu swydd yn orfodol. Fe wneir y penderfyniad i ofyn am geisiadau o'r fath ar ddechrau'r broses o ddileu swydd a bydd y telerau a'r meini prawf, a'r broses ymgeisio, wedi'u diffinio a'u cyfathrebu'n glir i weithwyr perthnasol. Bydd angen i weithiwr wneud cais ffurfiol, yn ysgrifenedig, eu bod yn dymuno gadael eu gwaith ar sail diswyddiad gwirfoddol.

Wrth ystyried ceisiadau gan wirfoddolwyr, dylai rheolwyr edrych ar yr hyfywedd economaidd a'r effaith ar y gwasanaeth. Os nad oes modd gwneud achos busnes i gefnogi'r cais yna dylid ei wrthod.

Polisi Diswyddo

Gweler Atodiad D

Gweithwyr Cyfnod Penodol

Ni ellir dewis dileu swydd gweithiwr ar contract tymor penodol oherwydd ei fod ar contract cyfnod penodol, oni bai y gellir cyfiawnhau'r maen prawf hwn yn wrthrychol. Bydd gallu cyflogwr i gyfiawnhau'r driniaeth lai ffafriol yn wrthrychol a darganfod bod dileu'r swydd yn deg yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Er enghraifft, os yw cyflogwr wedi penodi tîm o weithwyr ar contractau tymor penodol i ymgymryd â thasg benodol, pan fo'r dasg wedi'i chwblhau, gellir cyfiawnhau dileu swyddi'r gweithwyr hynny, yn hytrach nag ehangu'r dewis i gynnwys gweithwyr parhaol eraill sy'n gwneud gwaith tebyg neu sydd â sgiliau a galluoedd tebyg.

Deddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023

Dan Ddeddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023, mae gan weithwyr beichiog a rhai rhieni newydd diogeliad arbennig mewn sefyllfa o golli swydd. Yn unol â'r gyfraith (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996), mae'n rhaid i'r cyflogwr gynnig swydd wag amgen iddynt, os oes un.

Mae'r gyfraith yn berthnasol i unrhyw weithiwr cyfreithlon sydd:

- Yn feichiog
- Yn cymryd absenoldeb mamolaeth
- Yn cymryd absenoldeb mabwysiadu
- Neu'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir

Nid yw'r gyfraith yn berthnasol i fathau eraill o absenoldebau e.e. absenoldeb tadolaeth.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yma: <https://www.acas.org.uk/redundancy-protection-for-pregnancy-and-new-parents>

Cyfnod diogelu rhag colli swydd

Y 'cyfnod diogelu rhag colli swydd' yw'r cyfnod o amser fydd gan weithiwr ddiogeliad rhag colli swydd. Mae hyd y cyfnod yn dibynnu ar naill ai:

Polisi Diswyddo

- Y math o absenoldeb mae'r gweithiwr yn ei gymryd
- Pryd fydd y gweithiwr yn rhoi gwybod i'r cyflogwr am y beichiogrwydd

Beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth

Ers 6 Ebrill 2024 mae'r cyfnod diogelu rhag colli swydd ar gyfer gweithwyr beichiog neu'r rheiny sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth wedi'i ymestyn. Yn y gorffennol, dim ond yn ystod cyfnod mamolaeth yr oedd y diogeliad yn berthnasol iddo. Mae gweithwyr sydd heb ddechrau absenoldeb mamolaeth ac sydd wedi rhoi gwybod i'w cyflogwr am y beichiogrwydd cyn 6 Ebrill 2024 wedi'u diogelu hefyd.

Mae'r cyfnod diogelu rhag colli swydd yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth:

- Yn dechrau pan fydd y gweithiwr yn rhoi gwybod i'w gyflogwr am y beichiogrwydd
- Yn dod i ben 18 mis ar ôl dyddiad geni'r plentyn

Os nad yw gweithiwr yn rhoi gwybod i'r cyflogwr beth yw'r union ddyddiad geni, yna bydd y cyfnod yn dod i ben 18 mis o wythnos eni ddisgwyliedig y plentyn.

Ystyriaethau Arbennig

Mae'r cyfnod diogelu rhag colli swydd yn dechrau pan fydd y gweithiwr yn rhoi gwybod i'w gyflogwr am y beichiogrwydd. Os yw gweithiwr yn colli plentyn o fewn y 24 wythnos gyntaf, bydd y cyfnod diogelu yn dod i ben bythefnos ar ôl diwedd y beichiogrwydd.

Os yw plentyn yn farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd, bydd y cyfnod diogelu yn dod i ben 18 mis o'r dyddiad geni.

Absenoldeb Mabwysiadu

Ers 6 Ebrill 2024 mae'r cyfnod diogelu rhag colli swydd wedi'i ymestyn ar gyfer unigolion sy'n cymryd absenoldeb mabwysiadu. Yn y gorffennol, dim ond yn ystod yr absenoldeb yr oedd y diogeliad yn berthnasol iddo. Mae'r cyfnod diogelu yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb mabwysiadu.

Daw i ben 18 mis o naill ai:

- Dyddiad dechrau'r lleoliad mabwysiadu
- Y dyddiad y daw'r plentyn i Gymru, Lloegr neu'r Alban, os yw'r unigolyn yn mabwysiadu plentyn o

Polisi Diswyddo

wlad dramor

Absenoldeb Rhiant a Rennir

Ers 6 Ebrill 2024 mae'r cyfnod diogelu rhag colli swydd wedi'i ymestyn ar gyfer unigolion sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir. Yn y gorffennol, dim ond yn ystod yr absenoldeb rhiant a rennir yr oedd y diogeliad yn berthnasol iddo.

Mae'r cyfnod diogelu yn dechrau ar ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb rhiant a rennir.

Os yw gweithiwr yn cymryd:

- Llai na 6 wythnos o absenoldeb – bydd y cyfnod diogelu yn dod i ben ar ddiwrnod olaf y bloc o absenoldeb
- 6 wythnos neu fwy o absenoldeb parhaus – bydd y cyfnod diogelu yn dod i ben 18 mis o ddyddiad geni'r plentyn

Os yw gweithiwr yn cymryd absenoldeb toredig, bydd y cyfnod diogelu yn dod i ben ar ddiwedd pob cyfnod o absenoldeb rhiant a rennir. Bydd gan weithiwr sydd eisoes wedi cymryd absenoldeb mabwysiadu neu famolaeth y cyfnod diogelu perthnasol i'r math hwnnw o absenoldeb.

Cyflogaeth amgen addas – Deddf Diogelu Rhag Colli Swydd (Beichiogrwydd ac Absenoldeb Teuluol) 2023

Os oes swyddi gweigion amgen addas, mae'n rhaid i'r cyflogwr gynnig nhw i weithwyr sydd â diogeliad rhag colli swydd. Mae gan unrhyw un sydd â'r diogeliad hwn flaenoriaeth dros weithwyr eraill. Mae hyn yn berthnasol hyd yn oed os oes gweithwyr addas eraill. Os nad yw hyn yn digwydd, fe all fod yn achos annheg o golli swydd.

Dileu swydd gweithiwr sydd â mwy nag un swydd

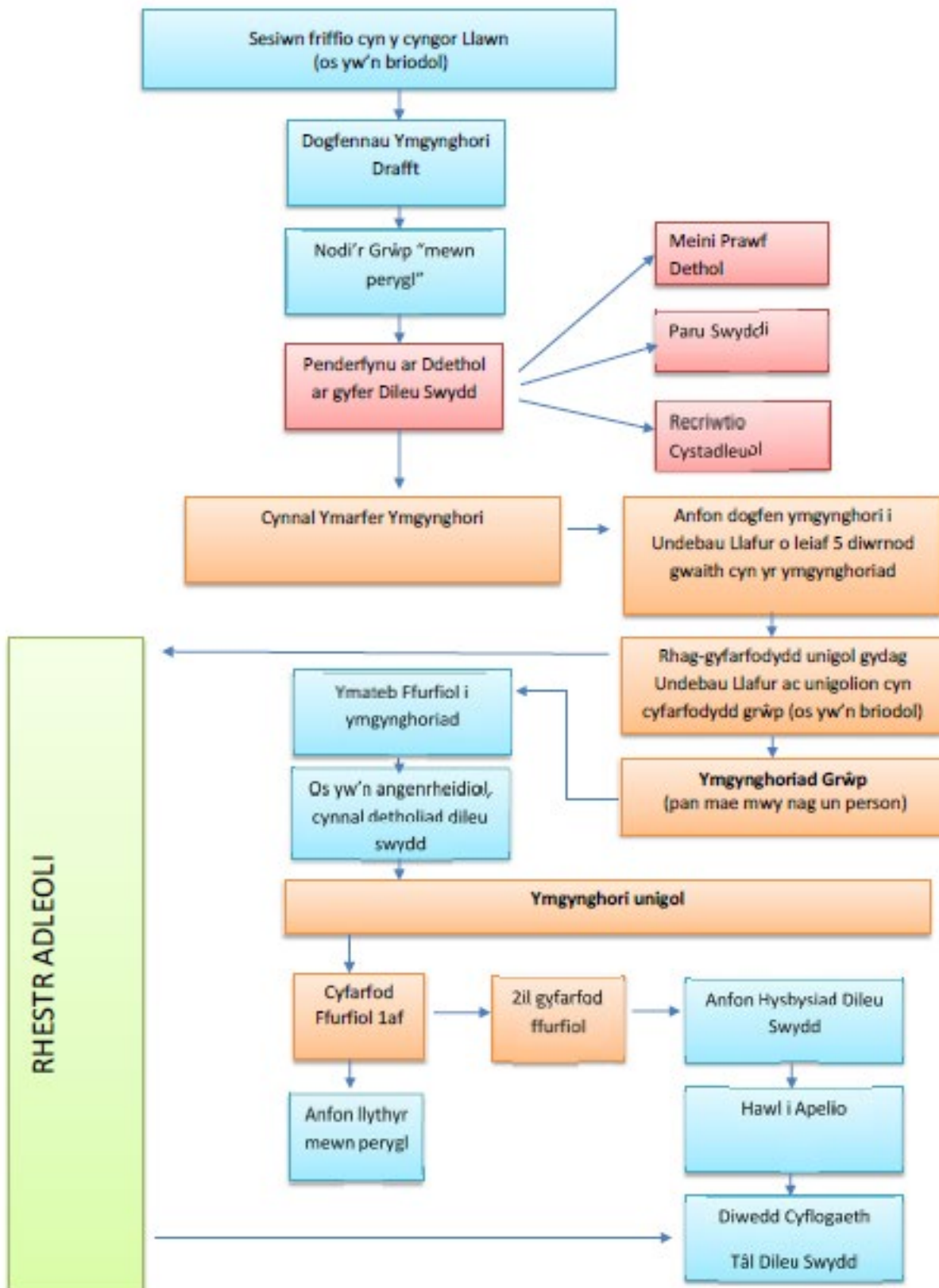
Dan rai amgylchiadau bydd gan weithiwr fwy nag un contract cyflogaeth gyda Chyngor Sir Ddinbych, ac mae'n bosibl dileu un swydd ond parhau i weithio yn y swyddi arall. Pan fo gan weithwyr sy'n colli ei swydd fwy nag un swydd, mae angen archwilio'r ffeithiau ynghlwm wrth y contractau presennol i ganfod a ddylid ystyried gwasanaeth contractau presennol neu gontractau blaenorol cydredol wrth gyfrifo'r hawliad dileu swydd.

Polisi Diswyddo

Os oes gan weithiwr ddwy swydd ac yn colli un swydd gan barhau i weithio'r ail swydd, yna bydd y rheolau arferol yn berthnasol o ran derbyn swyddi pellach yn y Cyngor yn y dyfodol e.e. os yw gweithiwr yn derbyn taliad am 20 wythnos o dâl dileu swydd nid oes modd iddo dderbyn swydd newydd gyda'r Cyngor am o leiaf 20 wythnos.

Polisi Diswyddo

Y BROSES DILEU SWYDDI AC ADLEOLI



Polisi Diswyddo

Ymgynghori

Mae'n arfer dda ymgynghori gyda'r gweithiwr dan sylw a'i gynrychiolwyr, pa un ai oes gofyniad cyfreithiol i wneud hynny neu beidio.

Mae ymgynghori yn rhoi rhwymo'r Cyngor i drafod a cheisio dod i gytundeb. Er mwyn i'r ymgynghori fod yn effeithiol ac ystyrlon mae'n rhaid iddo ddechrau ar gam cynnar yn y broses er mwyn iddo ddylanwadu ar y penderfyniad terfynol.

Wrth ymgynghori, mae'n rhaid i'r rheolwr sicrhau ei fod wedi adnabod y grŵp risg a bod y grŵp yn rhan o'r ymgynghoriad. Os oes gweithiwr yn absennol o'r gwaith e.e. oherwydd absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb salwch, mae'n rhaid i'r rheolwr sicrhau ei fod yn rhan o'r broses ymgynghori. Fe ellir gwneud hynny'n ysgrifenedig neu drwy ymweld â'r gweithiwr yn ei gartref.

Dylai ymgynghoriad ystyrlon gynnwys y canlynol:

- Ymgynghoriad Undeb Llafur
- Cyfarfodydd ymgynghori grŵp (pan fo mwy nag un person wedi'i effeithio)
- Cyfarfodydd ymgynghori i unigolion (o leiaf dau gyfarfod)

Pan fo'r Cyngor yn bwriadu dileu swyddi 20 neu fwy o weithwyr mewn un sefydliad dros gyfnod o 90 diwrnod, mae yna ofyniad cyfreithiol i ymgynghori gyda'r undebau llafur cydnabyddedig.

Os caiff swyddi 100 neu fwy o weithwyr eu dileu dros gyfnod o 90 diwrnod neu lai, yna dylid dechrau'r ymgynghoriad o leiaf 90 diwrnod cyn y diswyddiad cyntaf.

Os caiff swyddi llai na 100 o weithwyr eu dileu, ond bod o leiaf 20 swydd yn cael ei dileu dros gyfnod o 30 diwrnod neu lai, mae'n rhaid i'r ymgynghoriad grŵp ddechrau o leiaf 4 wythnos cyn y diswyddiad cyntaf.

Os caiff swyddi llai nag 20 gweithiwr eu dileu, mae'n rhaid i'r ymgynghoriad ddechrau cyn gynted ag y bo'n ymarferol

Wrth gyfrifo nifer y gweithwyr wedi'u heffeithio, bydd yn rhaid cynnwys nifer y gweithwyr y mae modd eu hadleoli o ganlyniad i'r ymarfer.

Ni ddylid cyflwyno rhybudd o ddileu swydd tan ar ôl y cyfnod ymgynghori.

Ceir rhagor o fanylion yn y Rhestr Gyfeirio ar gyfer Ymgynghoriadau.

Polisi Diswyddo

Ymgynghori gydag Undebau Llafur Cydnabyddedig

Bydd y Cyngor yn ymgynghori gydag undebau llafur cydnabyddedig ymhob achos o ddileu swydd. Bydd hynny'n dechrau mewn da bryd er mwyn ceisio osgoi dileu swyddi, lleihau nifer y gweithwyr sy'n colli eu swyddi a lleddfu canlyniadau dileu swydd.

Dylid anfon yr achos busnes ar gyfer newid at yr undebau llafur cydnabyddedig o leiaf un wythnos (neu fwy os yn bosibl) cyn yr ymgynghoriad ac, os yn briodol, dylid trefnu rhag-gyfarfod gyda'r undebau llafur cyn y cyfarfod ymgynghori. Diben y cyfarfod hwn yw rhoi cyfle i'r Rheolwr a'r Adain AD egluro'r cynigion yn gyfrinachol i'r Undebau Llafur (rhannu'r strwythur arfaethedig a'r effaith debygol ar swyddi) a thrafod y cynllun ymgynghori, er mwyn iddynt fod yn barod i'r drafodaeth yn ystod y Cyfarfod Ymgynghori Grŵp.

Dylai'r Undebau Llafur gynnwys Unsain, GMB ac Unite beth bynnag fo aelodaeth y grŵp o weithwyr. Os yw aelod o staff, oherwydd ei broffesiwn, yn aelod o undeb wahanol e.e. AEP, dylid hefyd gwahodd cynrychiolydd o'r undeb llafur hwnnw. Bydd disgwyl i'r cynrychiolwyr o'r undebau llafur gadw cyfrinachedd ar bob amser.

Cyfarfod Ymgynghori Grŵp

Diben y cyfarfod hwn yw rhoi cyfle i'r Rheolwr ddechrau'r broses ymgynghori ffurfiol ac egluro'r cynigion i'r gweithwyr a'r Undebau Llafur ac egluro a dosbarthu'r pecyn ymgynghori, gan gynnwys eglurhad o'r meini prawf dileu swydd a ddefnyddir. Mae hefyd yn gyfle i ateb cwestiynau gweithwyr. Ar gyfer grwpiau mawr o staff efallai byddai'n syniad cynnal mwy nag un cyfarfod a chadw cofrestr o bawb sy'n bresennol.

Y cyfarfod hwn yw dechrau'r broses ymgynghori ffurfiol a bydd gan weithwyr ac undebau llafur o leiaf pythefnos (dim mwy na 4 wythnos) i ddarparu eu sylwadau yn ysgrifenedig (bydd yr union gyfnod wedi'i gadarnhau yn y ddogfen ymgynghori).

Rhag-Gyfarfodydd ar gyfer Unigolion cyn y Cyfarfod Ymgynghori Grŵp

Diben y cyfarfod hwn yw rhoi cyfle i'r Rheolwr a'r Adain AD gael trafodaeth fer gyda'r gweithwyr hynny y mae eu swyddi'n cael eu heffeithio'n negyddol gan y newidiadau, er mwyn iddynt baratoi ar gyfer y cyhoeddiad yn y Cyfarfod Ymgynghori Grŵp. Dylid hysbysu a gwahodd cynrychiolwyr o

Polisi Diswyddo

Undebau Llafur. Dylai gweithwyr sydd mewn perygl o golli eu swyddi dderbyn llythyr swydd mewn perygl a chopi o'r ddogfen ymgynghori. Gweler y llythyr templed amgaeedig – Mewn Perygl

Efallai na fydd hyn yn bosibl os oes nifer fawr o weithwyr, felly bydd angen gwneud penderfyniad yn ystod y cam cynllunio ynghylch dichonoldeb cynnal rhag-gyfarfodydd. Os yw'r grŵp cyfan yn cael ei effeithio yna ni fydd angen cynnal rhag-gyfarfod i bawb.

Yn ddelfrydol, dylid ceisio trefnu cyfarfod 10 munud gyda phob gweithiwr ar ddiwrnod y Cyfarfod Ymgynghori Grŵp cyn y cyfarfod grŵp. Dylai bod gweithwyr yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig yn dweud bod eu swyddi 'mewn perygl' a dylid eu hychwanegu at y rhestr adleoli yn unol â'r weithdrefn adleoli.

Mae'r Polisi Adleoli ar gael ar wefan Cyngor Sir Ddinbych.

Ymgynghori gydag Unigolion

Ni ddylai ymgynghori gyda chynrychiolwyr undeb llafur ddisodli'r ymgynghoriad â gweithwyr ar lefel unigol. Mae hyn yn golygu y dylai gweithwyr dderbyn gwybodaeth, cyn gynted ag y bo'n ymarferol, am y posibilrwydd o golli swydd a derbyn cyfle i wneud sylwadau cyn caiff y penderfyniad terfynol ei wneud.

Pan fo angen ac os yw'n briodol derbyn cytundeb y Cabinet neu bwyllgor arall i ddileu swydd, dylid ymgynghori gyda'r gweithiwr cyn cyflwyno unrhyw adroddiad. Wrth ymgynghori â'r gweithiwr, mae gan y gweithiwr yr hawl i gynrychiolaeth gan gynrychiolydd gweithwyr, cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr.

Dan amgylchiadau pan fo un gweithiwr yn unig mewn perygl o golli ei waith, dylai'r rheolwr drefnu cyfarfod gyda'r gweithiwr hwnnw, a'i gynrychiolydd Undeb Llafur os yw'n dymuno hynny.

Dylai'r Rheolwr gynnal dau gyfarfod ffurfiol i ymgynghori ynghylch dileu swydd. Gweler y llythyr templed amgaeedig – Gwahoddiad i Gyfarfod Ymgynghori Colli Swydd.

Cyfarfod Cyntaf – Dyma ddechrau ffurfiol yr ymgynghoriad lle bydd y Rheolwr yn rhoi gwybod i'r gweithiwr beth yw'r rhesymau busnes dros ddileu'r swydd a beth yw'r broses a'r cyfnod ymgynghori (o leiaf pythefnos, ond ddim mwy na 4 wythnos). Bydd hefyd yn darparu gwybodaeth ariannol berthnasol. Yn y cyfarfod hwn, bydd y gweithiwr mewn perygl o golli swydd yn ffurfiol a'u rhoi ar y rhestr adleoli.

Polisi Diswyddo

Ail Gyfarfod – Dyma'r cyfarfod ymgynghori ffurfiol lle bydd y Rheolwr yn ystyried ac yn ymateb i unrhyw sylw sydd wedi'i wneud gan y gweithiwr neu ei gynrychiolydd.

Pan fo'r cyfnod ymgynghori wedi dod i ben ac unrhyw adborth wedi'i ystyried a'i gydnabod yn ffurfiol, bydd y gweithiwr yn derbyn rhybudd ffurfiol o ddileu swydd ac yn cael ei gynnwys ar restr adleoli'r sir, bydd y llythyr rhybudd ffurfiol yn cael ei anfon i'r gweithiwr gan Adnoddau Dynol.

Mae angen cryn dipyn o sensitifrwydd wrth ddelio gyda pherson sy'n wynebu colli ei swydd. Fe all fod yn flin, yn bryderus neu'n siomedig ac fe all hynny effeithio ar ei waith a'i berthynas ag eraill. Er ei fod yn bwysig nad yw ymddygiad gweithiwr yn dod yn annerbyniol, dylid bod yn dosturiol.

Mae'r Llyfryn Poced Diswyddiadau yn darparu gwybodaeth i weithwyr y mae eu swyddi 'mewn perygl'. Mae'r llyfryn hwn ar gael ar wefan Cyngor Sir Ddinbych.

Gall unrhyw un sy'n wynebu diswyddiad gysylltu â'n Rhaglen Cymorth i Weithwyr, Vivup i gael sgwrs gyfrinachol ar unrhyw bryd drwy ffonio 0800 023 9387.

Dethol Swyddi i'w Dileu

Bydd y Cyngor yn penderfynu pa swyddi sy'n cael eu heffeithio gan y newidiadau arfaethedig ac yn nodi cronfa ar gyfer dethol pa swyddi i'w dileu. Nid oes isafswm nac uchafswm o ran nifer y gweithwyr y gellir eu cynnwys mewn cronfa ar gyfer dileu swydd, ac os yw swydd benodol ac unigryw a wneir gan un person yn unig yna byddai'n briodol cael cronfa o un.

Wrth greu'r gronfa ddethol, bydd y Cyngor yn ystyried trosglwyddo diswyddiad. Mae hyn yn digwydd pan fo gweithiwr sy'n wynebu anghyflogaeth yn cael ei drosglwyddo i rôl gweithiwr arall nad yw'n wynebu anghyflogaeth a'r gweithiwr hwnnw wedyn yn cael ei ddiswyddo yn lle.

Os oes mwy nac un unigolyn yn y gronfa ar gyfer dethol, bydd y rheolwr yn ystyried y dull dethol priodol er mwyn penderfynu pwy fydd yn colli eu swydd. Gall y rheolwr benderfynu defnyddio cynllun Paru â Swydd y Cyngor, proses Gyfweld cystadleuol neu ddefnyddio'r matrices sgorio. Gweler Atodiad B.

Mae angen i'r rheolwr a chefnogaeth yr Adain AD i gymhwyso'r meini prawf dethol i gronfa o weithwyr. Wrth ddefnyddio'r matrices sgorio, mae'n rhaid nodi'r sgoriau yn fanwl ar y matrices sgorio a dylid rhannu'r wybodaeth hon gyda'r gweithwyr enwebedig sydd wedi'u dewis ar gyfer diswyddiad.

Rhoi Gwybod i Weithwyr am Ddileu Swyddi

Polisi Diswyddo

Unwaith y mae'r penderfyniad wedi'i wneud o ran pwy sy'n colli gwaith, mae'n rhaid i'r Rheolwr ysgrifennu at y gweithwyr dan sylw i'w gwahodd i gyfarfodydd unigol i drafod y diswyddiad posibl ac i ddarparu copi o'r daflen sgorio ar gyfer dethol swyddi i'w dileu.

Gweler y llythyr templed amgaeedig – Gwahoddiad i Gyfarfod Ymgynghori Colli Swydd.

Dylai'r llythyr nodi'n glir beth yw'r rheswm dros gynnal y cyfarfod a chynnwys yr hawl i gael cynrychiolydd yn y cyfarfod megis cynrychiolydd gweithwyr, cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr.

Yn y cyfarfod dylai'r gweithiwr a'r rheolwr atebol fynd drwy, a thrafod canlyniad y weithdrefn ddethol. Ar gyfer gweithwyr sydd wedi'u dewis ar gyfer eu diswyddo, mae'n rhaid i'r Rheolwr allu rhoi rheswm penodol dros y diswyddiad.

Dylai'r Rheolwr anfon llythyr at y gweithiwr i gadarnhau canlyniad y cyfarfod ac i roi gwybod iddo am yr hawl i apelio. Os yw'r gweithiwr yn dymuno apelio, dylid gwneud hynny'n ysgrifenedig i Pennaeth Gwasanaethau Cefnog Corfforaethol: Pobl o fewn 10 diwrnod i dderbyn y rhybudd ffurfiol o ddileu swydd.

Adleoli

Bydd y Cyngor yn ymdrechu i chwilio am gyflogaeth addas amgen ar gyfer gweithwyr sydd wedi colli gwaith, yn unol â'r Polisi Adleoli a geir ar wefan Cyngor Sir Ddinbych.

Y nod bob tro yw cadw gweithwyr mewn cyflogaeth. Os yw gweithwyr yn wynebu colli ei swydd a bod swydd addas arall wedi'i chanfod, mae'n rhaid cynnig y swydd hon i'r gweithiwr (hyd yn oed os yw wedi mynegi y byddai'n well ganddo golli ei swydd). Os yw gweithiwr yn gwrthod swydd a gynigir, bydd y tâl dileu swydd yn cael ei ddal yn ôl.

Pan fo cyflogaeth addas amgen wedi'i chadarnhau, bydd y rhybudd o ddileu swydd yn cael ei dynnu'n ôl. Fe all cyflogaeth addas amgen fod yn swydd y mae'r gweithiwr yn bodloni'r gofynion hanfodol, sydd ar yr un raddfa neu un raddfa yn uwch neu'n is na graddfa'r swydd 'mewn perygl'. Ni fydd gweithwyr sy'n gwrthod swydd addas amgen yn gallu hawlio tâl dileu swydd.

Bydd y gweithiwr yn cael cyfnod prawf o 4 wythnos yn y swydd amgen. Diben y cyfnod prawf yw rhoi cyfle i'r gweithiwr benderfynu a yw'r swydd newydd yn addas heb golli ei hawl i dâl dileu swydd.

Polisi Diswyddo

Bydd y Cyngor hefyd yn defnyddio'r cyfnod prawf i asesu addasrwydd y gweithiwr i'r swydd amgen. Os yw'r Cyngor yn penderfynu nad yw'r swydd amgen yn addas, bydd gan y gweithiwr yr hawl i dderbyn tâl dileu swydd dan eu contract gwreiddiol.

Nid yw gweithwyr sy'n cael eu hadleoli oherwydd dileu swydd yn derbyn lwfans aflonyddwch na diogeliad cyflog.

Cyfnod Rhybudd

Bydd gan y gweithiwr hawl i o leiaf wythnos o rybudd am bob blwyddyn o wasanaeth, hyd at 12 wythnos. Y cyfnod rhybudd byrraf yw 4 wythnos.

Bydd gofyn i weithwyr fel rheol weithio yn ystod y cyfnod rhybudd hwn. Dan rai amgylchiadau efallai bydd y Cyngor yn cynnig absenoldeb garddio i weithwyr sy'n colli eu swyddi hyd at ddiwedd eu cyfnod rhybudd. Mae hyn yn golygu na fydd y Cyngor yn disgwyl i'r gweithiwr ddod i'r gwaith a bod y gweithiwr yn dechrau'r cyfnod o absenoldeb yn syth bin.

Yn ystod y cyfnod hwn bydd y gweithiwr yn dal yn derbyn cyflog ac yn cronni hawliau cyflogaeth statudol. Mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i ofyn i weithiwr ar absenoldeb garddio ddod i'r gwaith ar unrhyw adeg yn ystod yr oriau contract arferol ac mae'r gweithiwr yn gorfod cydymffurfio â hynny. Ni fydd y gweithiwr yn cael gweithio i gyflogwr arall yn ystod yr absenoldeb garddio.

Bydd gweithwyr yn cael amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith i chwilio am swydd amgen a/neu gyfleoedd ailhyfforddi. Os yw gweithiwr yn llwyddo i dderbyn gwaith y tu allan i'r Cyngor neu gyda chyflogwr sydd wedi'i enwi ar y gorchymyn addasu, mae modd i'r Cyngor, yn ôl ei ddisgresiwn, gytuno ar ddyddiad rhyddhau cynharach. Dan yr amgylchiadau hyn, bydd y gweithiwr yn fforffedu balans unrhyw hawliad sy'n weddill yn ystod y cyfnod rhybudd ond bydd yn dal yn derbyn tâl dileu swydd statudol.

Os yw gweithiwr Sir Ddinbych sy'n cael rhybudd o ddiswyddiad yn canfod cyflogaeth amgen gyda chyflogwr sy'n rhan o'r Gorchymyn Addasu ac yn trosglwyddo cyflogaeth cyn neu ar ddiwedd y cyfnod rhybudd, ni fydd yn cael ei ystyried fel gweithiwr wedi'i ddiswyddo, bydd yn trosglwyddo cyflogaeth a bydd ganddo ddiogeliad dan y Gorchymyn ac yn trosglwyddo hyd ei wasanaeth.

Polisi Diswyddo

Tâl Dileu Swydd

I dderbyn tâl dileu swydd mae'n rhaid i weithiwr fod ag o leiaf dwy flynedd o wasanaeth parhaus gyda'r Cyngor, neu gyflogwr cysylltiedig yn unol â Gorchymyn Addasu Tâl Dileu Swydd (Llywodraeth Leol) 1983 (fel y'i diwygiwyd).

Mae'r Gorchymyn Addasu diweddaraf ar gael yn

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/903/contents/made>

Gweithwyr dan 55 oed

Bydd taliadau dileu swydd yn unol â'r tabl cyfrifo tâl dileu swydd yn Atodiad C. Mae hyn yn dibynnu ar oedran a hyd y gwasanaeth ac yn cael ei gyfrifo yn seiliedig ar nifer y blynyddoedd o wasanaeth sydd wedi'u cwblhau gyda'r cyflogwr (hyd at 20 mlynedd).

Mae'r term 'cyflog wythnos', ar gyfer gweithwyr nad yw'r taliad cydnabyddiaeth ar gyfer oriau gwaith arferol yn amrywio'r gwaith a wneir yn y cyfnod hwn, yn golygu'r swm sy'n daladwy gan y Cyngor i'r gweithiwr dan y contract cyflogaeth presennol ar gyfer gweithio'r oriau gwaith arferol mewn wythnos. Pan na cheir oriau gweithio arferol, y 'cyflog wythnos' yw'r taliad cydnabyddiaeth cyfartalog yn y cyfnod 12 wythnos cyn y dyddiad y daeth yr wythnos lawn olaf i ben, ac eithrio unrhyw wythnos lle na chafwyd unrhyw daliad cydnabyddiad.

Yn amodol ar gadarnhau budd cyfartalog y Cyngor, bydd y cyfrifiad fel rheol yn seiliedig ar wir gyflog yn hytrach na'r uchafswm statudol.

Bydd gwasanaeth parhaus yn cynnwys gwasanaeth blaenorol gydag unrhyw gyngor cyhoeddus yn unol â Gorchymyn Taliadau Dileu Swydd (Cyflogaeth Barhaus mewn Llywodraeth Leol ac ati) (Addasiad) (Diwygiad) 2010.

Os oes toriad o fwy nag wythnos (o ddydd Sul i ddydd Sadwrn) rhwng dau contract, bydd y gwasanaeth wedi'i dorri (ac eithrio pan fo swydd wedi'i dileu a swydd newydd wedi'i chychwyn o fewn 4 wythnos ond, cofiwch, dan yr amgylchiadau hyn ni fydd modd i chi dderbyn eich tâl dileu swydd).

Os yw gweithiwr yn gwrthod cyflogaeth amgen addas a gynigir iddo, yna ni fydd ganddo hawl i dderbyn tâl dileu swydd.

Polisi Diswyddo

Gweithwyr dros 55 oed

Bydd gweithiwr dros 55 mlwydd sy'n colli ei waith yn derbyn tâl dileu swydd uwch yn unol ag Atodiad C ac, os yw'n gymwys i dderbyn Pensiwn Llywodraeth Leol, bydd yn derbyn buddion pensiwn sylfaenol heb eu lleihau. Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch gwelwch y Polisi Terfynu Cyflogaeth yn Gynnar (Taliadau Dewisol) sydd ar gael ar wefan Cyngor Sir Ddinbych.

Hawl i Apelio

Bydd gweithiwr sydd wedi'i ddiswyddo ar sail dileu swydd yn derbyn llythyr ynglŷn â'r hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad i ddiswyddo a/neu unrhyw daliad mewn perthynas â dileu swydd. Mae'n rhaid cyflwyno'r apêl yn ysgrifenedig i Pennaeth Gwasanaethau Cefnog Corfforaethol: Pobl o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn y rhybudd ffurfiol o ddileu swydd. Gwelwch y Polisi Apeliadau Corfforaethol ar wefan Cyngor Sir Ddinbych am ragor o wybodaeth.

Cwynion yn ystod y broses e.e. disgyblu, dileu swydd ac ati

Ceir achlysuron lle bydd gweithiwr, sy'n destun gweithdrefn arall, yn cyflwyno cwyn. Bydd y dull a ddefnyddir i ddelio â'r gŵyn yn dibynnu ar y ffeithiau. Dylai asesiad o'r ffeithiau ystyried sut mae'r gŵyn yn gysylltiedig (os o gwbl) i'r mater dan sylw. Bydd y Swyddog Penderfynu a benodwyd yn penderfynu a yw'r gŵyn a'r achos cyfredol yn gysylltiedig.

Pan fo'r gŵyn a'r achos arall yn gysylltiedig

Dan amgylchiadau eithriadol efallai y bydd yn briodol atal y broses gyfredol tra bod y Cyngor yn ymchwilio i'r gŵyn. Y nod yw canfod a yw'r gŵyn yn cael effaith berthnasol ar yr achos a'r canlyniad yn y pen draw. Cofiwch, ni ddylid oedi prosesau cyfredol eraill yn ddiangen.

Pan nad yw'r gŵyn a'r achos arall yn gysylltiedig

Dan achosion o'r fath bydd y Cyngor yn delio â'r ddau fater ar wahân ar yr un pryd. Efallai na fydd trafodion yr achos dan sylw yn

cael eu heffeithio gan y gŵyn ac felly bydd modd bwrw ymlaen â phethau yn ôl y bwriad.

Polisi Diswyddo

Cwestiynau Cyffredin

C. Beth sy'n digwydd pan fydd gan weithiwr sydd yn colli ei swydd fwy nag un swydd?

Ni fydd oriau na thâl o gontractau eraill yn cael eu hystyried at ddibenion cyfrifo eu hawl i daliad diswyddo.

Yn gyffredinol, os mai swydd A ydi swydd barhaol y gweithiwr ac os ydi'r gweithiwr yn cael ei ddiswyddo o swydd B, bydd eu hawl i daliad diswyddo ar gyfer swydd B yn cael ei gyfrifo am y gwasanaeth yn y swydd honno'n unig, ac ni fyddai eu gwasanaeth yn eu swydd barhaol neu unrhyw gontractau cydamserol blaenorol sydd wedi dod i ben yn cael eu hystyried.

Pe bai'r gweithiwr yn cael ei ddiswyddo o swydd A sef eu swydd barhaol, byddai ei hawl i daliad diswyddo yn cael ei gyfrifo am eu gwasanaeth di-dor yn eu swydd barhaol ac unrhyw gontractau cydamserol blaenorol sydd wedi dod i ben.

Ar ôl cael eu diswyddo o swydd A, byddai gan y gweithiwr hawl i unrhyw wasanaeth di-dor blaenorol yn swydd A gael ei ystyried er mwyn cyfrifo unrhyw fudd-daliadau sy'n ymwneud â'r gwasanaeth megis gwyliau blynyddol, salwch ac ati yn swydd B (ac unrhyw swyddi dilynol), ond ni fyddai ganddynt hawl i'r gwasanaeth di-dor hwn gael ei ystyried at ddibenion cyfrifo unrhyw dâl diswyddo yn y dyfodol.

Bydd yr adain Gyflogau yn gwirio eu cofnodion tra'n cyfrifo hawl gweithiwr i dâl diswyddo i weld a ydynt wedi derbyn taliad diswyddo yn y gorffennol. Yn sgil hyn, ni ddylai'r adran Adnoddau Dynol roi amcangyfrif o ffigurau colli swydd i weithiwr oni bai eu bod wedi cael y ffigurau hynny gan yr adran Gyflogau.

C. Pa Wasanaeth sydd yn talu'r costau diswyddo os ydi'r gweithiwr wedi bod yn gweithio'n barhaus mewn meysydd eraill?

Er mwyn lleihau taliadau terfynu (dileu swydd a chostau pensiwn) ac er mwyn gwneud y mwyaf o gyfleoedd y gweithiwr i gael gwaith di-dor, mae nifer o weithwyr sydd mewn perygl o golli eu swydd yn cael eu hadleoli i swyddi dros dro/cyfnod penodol.

Polisi Diswyddo

Os ydi cyflogaeth y gweithiwr yn cael ei derfynu wedyn, mae'n aneglur pa wasanaeth sydd yn atebol i dalu'r costau dileu swydd, a gall fod yn annheg ar y gwasanaeth sy'n eu cyflogi bryd hynny i orfod talu'r gost, yn enwedig os mai dim ond am gyfnod byr y maent wedi bod yn gweithio yno.

Er mwyn mynd i'r afael â'r mater, a gweithredu system deg sydd yn cefnogi nodau'r Cyngor i leihau'r nifer o achosion o golli swydd, crëwyd cronfa ganolog er mwyn talu rhan o'r costau terfynu mewn amgylchiadau o'r fath. Er eglurder, ni fyddai'r gronfa hon yn cael ei defnyddio i ariannu achosion arferol o golli swyddi.

Er mwyn ariannu'r gronfa ganolog, yna byddai costau dileu swydd a phensiwn (os yn berthnasol) yn cael eu trosglwyddo i'r gronfa ganolog, petai rhywun yn cael eu hadleoli o wasanaeth. Petai'r gweithiwr yn cael ei ddiswyddo wedyn, byddai disgwyl i'r costau hyd at y dyddiad y cawsant eu diswyddo'n wreiddiol, gael eu cyfrannu i'r gronfa, sef y costau terfynu ar gyfer y cyfnod amser roeddynt yn gyflogedig yno.

Pe bai'r gweithiwr wedyn yn symud o'r swydd honno ac yn cael eu hadleoli, yna byddai disgwyl i'r gwasanaeth hwnnw gyfrannu i'r gronfa, sef y costau terfynu ar gyfer y cyfnod amser roeddynt yn gyflogedig yno.

Dylai hyn hefyd fod yn berthnasol mewn achosion pan fo gweithwyr sydd â gwasanaeth di-dor blaenorol yn cael eu penodi i swyddi a ariannwyd gan grant/cyfnod penodol ac yna bydd y gwasanaeth yn atebol am gostau terfynu.

C. Gorchymyn Newid – beth ydi hyn?

Yn bennaf, rhestr o Gyrrff Llywodraeth penodol ydi'r Gorchymyn Newid sydd yn cynnig gwasanaeth di-dor. Er enghraifft, pe bai gweithiwr yn Sir Ddinbych yn cael swydd arall mewn Cyngor cyfagos neu gyda chorff eraill sy'n cael ei gydnabod ar y Gorchymyn, byddai eu gwasanaeth yn 'cario drosodd' i'r cyflogwr newydd.

Pe bai gweithiwr yn Sir Ddinbych sydd wedi derbyn rhybudd y byddant yn colli eu swydd yn dod o hyd i swydd arall gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn Newid ac yn trosglwyddo eu gwaith cyn, neu ar ddiwedd eu cyfnod rhybudd, ni ystyrir eu bod wedi colli eu swydd, byddant yn trosglwyddo'r gwaith a byddant yn cael eu hamddiffyn dan y Gorchymyn a bydd hyd y gwasanaeth yn cael ei drosglwyddo.

Polisi Diswyddo

Pe bai gweithiwr yn Sir Ddinbych yn cymryd swydd gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn Newid o fewn 4 wythnos i'r dyddiad gadael Sir Ddinbych, yna nid oes unrhyw ddiswyddiad, ond bydd y gweithiwr yn trosglwyddo i'r cyflogwr newydd gyda gwasanaeth di-dor. Ar y pwynt hwn, os yw'r gweithiwr wedi derbyn taliad diswyddo, yna mae gofyn iddynt ddychwelyd y taliad i Sir Ddinbych.

Pe bai gweithiwr yn Sir Ddinbych yn cymryd swydd gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn Newid ar ôl 4 wythnos i'r dyddiad gadael Sir Ddinbych, yna maent wedi'u diswyddo. Bydd y gweithiwr yn cadw eu taliad diswyddo a bydd ganddynt ddyddiad gwasanaeth di-dor newydd gyda'u cyflogwr newydd.

C. Pwy a gwmpesir gan y Gorchymyn Newid?

Mae'n amhosibl creu rhestr o bawb ar y Gorchymyn yn ôl enw unigol gan y byddai'n cynnwys miloedd o sefydliadau. Mae'n dda o beth i gofio mai'r syniad ar gyfer y Gorchymyn ydi bod gweithwyr o fewn 'teulu' llywodraeth leol yn cael eu cynnwys.

Dylai rhywun sydd eisiau gwybod a ydi cyflogwr newydd posibl wedi'u cwmpasu gan y Gorchymyn Newid, ofyn i'r cyflogwr dan sylw.

C. Sut all gweithiwr yn Sir Ddinbych sicrhau eu gwasanaeth di-dor wrth gymryd gwaith gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn?

Er mwyn sicrhau gwasanaeth di-dor, rhaid i'r gweithiwr drosglwyddo o fewn 4 wythnos i'r dyddiad y maent yn gadael eu swydd yn Sir Ddinbych.

C. Sut all gweithiwr yn Sir Ddinbych sicrhau eu taliad diswyddo wrth gymryd gwaith gyda chyflogwr a gwmpesir gan y Gorchymyn?

Er mwyn cadw eu taliad diswyddo, bydd raid i'r gweithiwr ddod i gytundeb gyda'r cyflogwr newydd i'w galluogi i gael bwlch yn eu cyflogaeth o fwy na 4 wythnos rhwng y dyddiad eu bod yn gadael Sir Ddinbych a dechrau eu swydd gyda'r cyflogwr newydd. Pan fyddant yn dechrau eu swydd gyda'r cyflogwr newydd, mae hynny'n golygu mai dyddiad eu gwasanaeth di-dor fydd y dyddiad y maent yn dechrau gyda'r cyflogwr newydd.

Polisi Diswyddo

C. Os ydw i'n derbyn taliad diswyddo, oes modd i mi ddychwelyd i weithio i Gyngor Sir Ddinbych, gan gynnwys mewn swydd llanw?

Ni fydd staff sy'n derbyn taliad am golli swydd wrth adael y Cyngor, yn cael eu hail gyflogi gan y Cyngor yn ystod cyfnod y taliad iawndal, mae hyn yn cynnwys gwaith llanw.e.e. Os yw aelod o staff yn derbyn 20 wythnos o daliad diswyddo, ni allant gael eu hail gyflogi gan y Cyngor am 20 wythnos ar ôl y dyddiad terfynu.

C. Os ydw i'n derbyn swydd y tu allan i Gyngor Sir Ddinbych cyn diwedd y cyfnod ymgynghori, a fydd taliad am golli swydd yn ddyledus i mi?

Yn ystod y cyfnod ymgynghori nid yw staff dan unrhyw hysbysiad ffurfiol eu bod yn colli eu swydd, felly gallant gyflwyno eu hymddiswyddiad ac nid oes ganddynt hawl i unrhyw daliad am golli swydd.