|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi Dileu Swyddi]** |
| [Templed] |

**Canllaw yn unig yw hwn a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad.**

Gall newidiadau yn y galw am wasanaethau, lefelau cyllido, a/neu yr angen i newid o ganlyniad i ddatblygiadau technolegol neu sefydliadol arwain at yr angen i leihau lefelau staffio mewn mudiad.

Bydd dileu swyddi ond yn digwydd mewn gwirionedd o ganlyniad i, neu oherwydd y bydd:

* Busnes yn dod i ben
* Busnes yn dod i ben ar safle gwaith penodol
* Gwaith yn lleihau neu yn dod i ben

Gall dileu swyddi fod yn ddigwyddiad sy’n achosi trawma a straen i gyflogeion. Bydd cyhoeddiad o ddileu swyddi bob amser yn effeithio’n niweidiol ar forál, cymhelliant a chynhyrchiant.   
Dylid delio â’r sefyllfa yn sensitif, a dylid ymgynghori’n ystyrlon â’r cyflogeion.

Dylai cyflogwyr sefydlu polisi dileu swyddi ffurfiol, a hwnnw’n ddelfrydol wedi ei lunio ar adeg pan nad yw dileu swyddi ar y gorwel. Bydd hynny’n helpu i sicrhau bod canllawiau wedi eu sefydlu er mwyn hwyluso proses deg. Gallai methu â dilyn gweithdrefnau priodol a rhesymol olygu bod cyflogwyr yn atebol i hawliadau o ddiswyddo annheg, hyd yn oed os bydd ganddynt resymau da o bosibl dros ddileu swyddi.

Dylai cyflogwyr sy’n ystyried dileu swyddi ddilyn o leiaf y weithdrefn safonol.

Mae’r canlynol yn bolisi Dileu Swyddi enghreifftiol, a ddarperir fel canllaw yn unig, a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad eich hun. Ni ddylid ystyried ei fod yn ddatganiad awdurdodol o’r gyfraith.

Dylai cyflogwyr hefyd gyfeirio at ganllawiau ACAS ar [Reoli dileu swyddi staff](https://www.acas.org.uk/manage-staff-redundancies) sy’n cynnwys nifer o ganllawiau a thempledi defnyddiol

**1. Datganiad Polisi**

Polisi [ENW’R MUDIAD] drwy flaengynllunio gofalus, yw sicrhau diogelwch cyflogaeth ei gyflogeion cymaint â phosibl a cheisio osgoi dileu swyddi pryd bynnag fo hynny yn bosibl. Fodd bynnag, gall newidiadau yn y galw am wasanaethau, lefelau cyllido, a/neu yr angen i newid o ganlyniad i ddatblygiadau technolegol arwain at yr angen i leihau lefelau staffio.

(Noder, yn ddelfrydol dylai’r polisi gynnwys manylion pwyllgor/panel Dileu Swyddi sy’n gyfrifol am gyfathrebu, ymgynghori a dewis)

**2. Ymgynghori ar y Cyd\***

Bydd [ENW’R MUDIAD/PANEL PENODEDIG] yn ymgynghori’n ffurfiol â staff a’u cynrychiolwyr priodol cyn gynted â bod yr angen tebygol i ddileu swyddi wedi ei adnabod, er mwyn trafod y rhesymau dros y bwriad i ddileu swyddi:

* Niferoedd a disgrifiadau o’r cyflogeion sy’n wynebu risg o golli eu swyddi
* Cyfanswm y staff a gyflogir gan [ENW’R MUDIAD] a’r strwythur staffio
* Sut bydd y cyflogeion yn cael eu dewis ar gyfer dileu swyddi
* Sut bydd y diswyddiadau yn digwydd, yn cynnwys y cyfnodau pryd y bydd y diswyddiadau yn dod i rym

Y dull o gyfrifo swm y taliadau dileu swyddi fydd yn cael eu rhoi i’r rhai fydd yn colli eu swyddi

(\*Noder, rhaid dechrau ymgynghori ar y cyd gydag undeb llafur cydnabyddedig neu gynrychiolydd etholedig o leiaf 45 diwrnod cyn y bwriedir dileu swyddi 100 neu ragor o gyflogeion, ac o leiaf 30 diwrnod cyn rhoi rhybudd o ddileu swyddi i 20-99 o gyflogeion. Pan fo angen ymgynghori ar y cyd, rhaid i hynny gael ei gwblhau cyn rhoi rhybudd dileu swyddi i unrhyw gyflogai dan sylw. Mae’n rhaid i’r ymgynghori fod yn ystyrlon - nid yw hysbysu yn unig yn ddigon. Uchafswm yr iawndal y gellir ei ddyfarnu os bydd y cyflogwr yn methu ag ymgynghori yw 90 diwrnod o gyflog. Os nad oes undeb llafur cydnabyddedig neu gynrychiolydd y cyflogeion, mae’n rhaid i’r cyflogwr hwyluso proses ethol cynrychiolwyr gan y cyflogeion ar gyfer yr ymgynghoriad dileu swyddi. Mae’n rhaid i bob cyflogwr ymgynghori â phob un cyflogai y mae’n bosibl fydd yn colli ei swydd, hyd yn oed os bydd ymgynghori ar y cyd yn digwydd. Mae methu â dilyn y weithdrefn ddiswyddo a disgyblu ofynnol statudol yn annheg yn awtomatig)

**3. Mesurau i Osgoi neu Leihau Diswyddiadau**

Cyn penderfynu ar ddileu swyddi gorfodol, ystyrir y mesurau canlynol a allai osgoi neu leihau’r angen i ddileu swyddi:

* Trosiant staff naturiol
* Gwahardd pob proses recriwtio yn y meysydd ble bu gostyngiad mewn galw
* Lleihau niferoedd neu roi’r gorau i ddefnyddio cyflogeion dros dro\*
* Ailhyfforddi neu adleoli
* Rhannu swyddi
* Lleihau oriau
* Lleihau goramser (os yn gymwys)
* Diswyddo gwirfoddol
* Cynnig cyfnodau sabothol a secondiadau i gyflogeion presennol
* Rhewi cyflogau

(\*Noder, ni ddylid trin cyflogeion â chontractau tymor penodol yn llai ffafriol na chyflogeion parhaol cymharol oni bai y gellir cyfiawnhau hynny yn wrthrychol)

**4. Dileu Swyddi Gorfodol**

Ar ôl ymgynghori ac ystyried yn ofalus yr holl fesurau eraill sydd ar gael, efallai y bydd dal angen dileu swyddi yn orfodol. Bydd dileu swyddi gorfodol yn digwydd gan ddefnyddio meini prawf dethol ar ôl ymgynghori â’r cyflogeion a’u cynrychiolwyr priodol. Mae [ENW’R MUDIAD] yn rhwym wrth ddefnyddio meini prawf dethol teg and ydynt yn gwahaniaethu, ac mae’r rhestr ganlynol yn ddangosol ac yn rhoi enghreifftiau o feini prawf teg:

* Trosiant staff naturiol
* Sgiliau, profiad, cymwysterau a dawn
* Safon perfformiad gwaith
* Presenoldeb neu gofnod disgyblaeth  
  (Noder, dylai absenoldebau sy’n uniongyrchol gysylltiedig ag anabledd neu feichiogrwydd cyflogeion gael eu diystyru pan ddefnyddir presenoldeb fel maen prawf)

(Noder, ni argymhellir dibynnu ar hyd gwasanaeth fel yr unig faen prawf neu’r prif faen prawf ar gyfer dewis y swyddi a ddilëir, oherwydd gallai hynny fod yn wahaniaethu ar sail oedran oni bai y gallai’r cyflogwr ddangos y dewiswyd y maen prawf hwnnw er mwyn sicrhau nod busnes dilys a bod hynny yn ffordd gymesur o gyflawni’r nod hwnnw)

**5. Ymgynghori Unigol**

Bydd pob cyflogai a ddewisir dros dro yn derbyn llythyr a fydd yn ei hysbysu am y rheswm dros y bwriad i ddileu swyddi ac yn ei wahodd i gyfarfod er mwyn trafod y mater. Mae gan y cyflogai yr hawl i fynd â rhywun gydag ef/hi i’r cyfarfod hwn. Bydd [ENW’R MUDIAD/PANEL PENODEDIG] yn rhoi ystyriaeth lawn i unrhyw awgrymiadau a gynigir.

Ar ôl y cyfarfod bydd y cyflogai yn cael ei hysbysu am y penderfyniad o fewn 00 diwrnod gwaith, a bydd yn cael ei hysbysu am ei hawl i apelio a’i hawl i gael cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr yn y cyfarfod apêl.

Mae’n rhaid i gyflogeion sy’n dymuno apelio wneud hynny o fewn 00 diwrnod gwaith o dderbyn y penderfyniad, gan amlinellu’n fras beth yw sail eu hapêl. Bydd y cyfarfod apêl yn cael ei drefnu cyn gynted â phosibl. Ar ôl ystyried yr apêl, bydd y cyflogai yn cael ei hysbysu yn ysgrifenedig o fewn 00 diwrnod gwaith am y penderfyniad terfynol.

**6. Adleoli**

Os yn bosibl a lle y bo’n briodol, bydd adleoli’n cael ei ddefnyddio er mwyn osgoi dileu swydd yn orfodol. Bydd cyflogeion sydd wedi’u hysbysu y bydd eu swyddi’n cael eu dileu yn cael gwybod am yr holl swyddi gwag gwirioneddol a disgwyliedig yn [ENW’R MUDIAD] yn ystod eu cyfnod rhybudd.

Ar gyfer pob swydd wag sydd ar gael yn ystod y cyfnod hwnnw, bydd [ENW’R MUDIAD] yn pennu a ddylid cynnig cyfweliad adleoli (wedi’i glustnodi) i unrhyw gyflogeion sydd wedi’u hysbysu y bydd eu swyddi’n cael eu dileu.

**7. Cyfnod Prawf**

Bydd cyflogeion y cynigir adleoliad iddynt yn cael cyfnod prawf o 4 wythnos er mwyn rhoi cyfle i’r ddau barti benderfynu a yw’r adleoliad yn addas ai peidio. Bydd y cyfnod prawf yn dechrau pan ddaw’r contract blaenorol i ben, a gellir ei ymestyn i [RHOI NIFER YR WYTHNOSAU] at ddibenion ailhyfforddi, cyn belled â bod y trefniant yn ysgrifenedig, ac yn nodi’r dyddiad pan ddaw’r cyfnod prawf i ben ac yn cadarnhau telerau ac amodau penodi’r cyflogai yn dilyn y cyfnod prawf.

Bydd y cyfnod prawf yn dod i ben bedair wythnos (oni bai bod hynny yn cael ei ymestyn drwy gytundeb) ar ôl y dyddiad pan fo’r cyflogai yn dechrau gweithio o dan y contract newydd. Os bydd y cyflogai yn gweithio y tu hwnt i’r 4 wythnos, neu’r cyfnod prawf estynedig y cytunwyd arno ar y cyd, tybir bod y cyflogai wedi derbyn y gyflogaeth newydd, ac oherwydd hynny bydd yn colli pob hawl mewn perthynas â dileu swydd. Bydd hynny yn cael ei gyfathrebu i’r cyflogai pan fo’r cynnig am swydd arall yn cael ei roi.

Petai [ENW’R MUDIAD] yn dymuno terfynu’r contract newydd yn ystod y cyfnod prawf am reswm sy’n gysylltiedig â’r swydd newydd, bydd y cyflogai yn cadw’r hawl i gael tâl dileu swydd o dan yr hen gontract. Petai’r diswyddiad yn cael ei wneud am reswm nad yw’n gysylltiedig â dileu swydd, efallai bydd y cyflogai yn colli’r hawl hwnnw.

**8. Cymorth i Chwilio Gwaith**

Bydd [ENW’R MUDIAD] yn rhoi cymorth, pan fo’n bosibl, i gyflogeion sy’n wynebu risg i chwillo cyflogaeth arall, a hefyd bydd yn caniatáu amser rhesymol i ffwrdd gyda thâl er mwyn chwilio am waith, mynychu cyfweliadau neu i drefnu hyfforddiant ar gyfer cyflogaeth newydd. Mae’n rhaid trefnu’r amser yma i ffwrdd ymlaen llaw gyda’r Rheolwr Llinell perthnasol.

**9. Taliadau Diswyddo**

Er mwyn bod yn gymwys i dderbyn tâl diswyddo, mae’n rhaid i gyflogeion fod wedi cael eu cyflogi gan [ENW’R MUDIAD] am leiafswm o 2 flynedd a hynny yn cael ei gyfyngu i uchafswm o 20 mlynedd. Bydd [ENW’R MUDIAD] yn hysbysu’r cyflogai am unrhyw dâl dileu swyddi statudol y mae gan y cyflogai yr hawl i’w dderbyn. (Noder, gall cyflogwyr dalu mwy na’r lleiafswm statudol)

(Noder, dylid darparu manylion hefyd am gomisiwn, taliadau goramser, tâl gwyliau a gronnwyd ac a fydd amser i ffwrdd yn gyfnewid, na ddefnyddiwyd, yn cael ei dalu. Hefyd dylid darparu manylion ynghylch talu tâl dileu swyddi os bydd y cyflogai yn gadael cyn diwedd y cyfnod rhybudd)

**Gwybodaeth Bellach**

**Dileu Swyddi Staff**

Llywodraeth y DU

<http://www.gov.uk/staff-redundant>

**ACAS**

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk/)

**Taflenni Ffeithiau am Ddileu Swyddi**

CIPD

[www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/redundancy/factsheet](http://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/redundancy/factsheet)

**Help ynglŷn â Dileu Swyddi**

[www.redundancyhelp.co.uk](http://www.redundancyhelp.co.uk)

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/