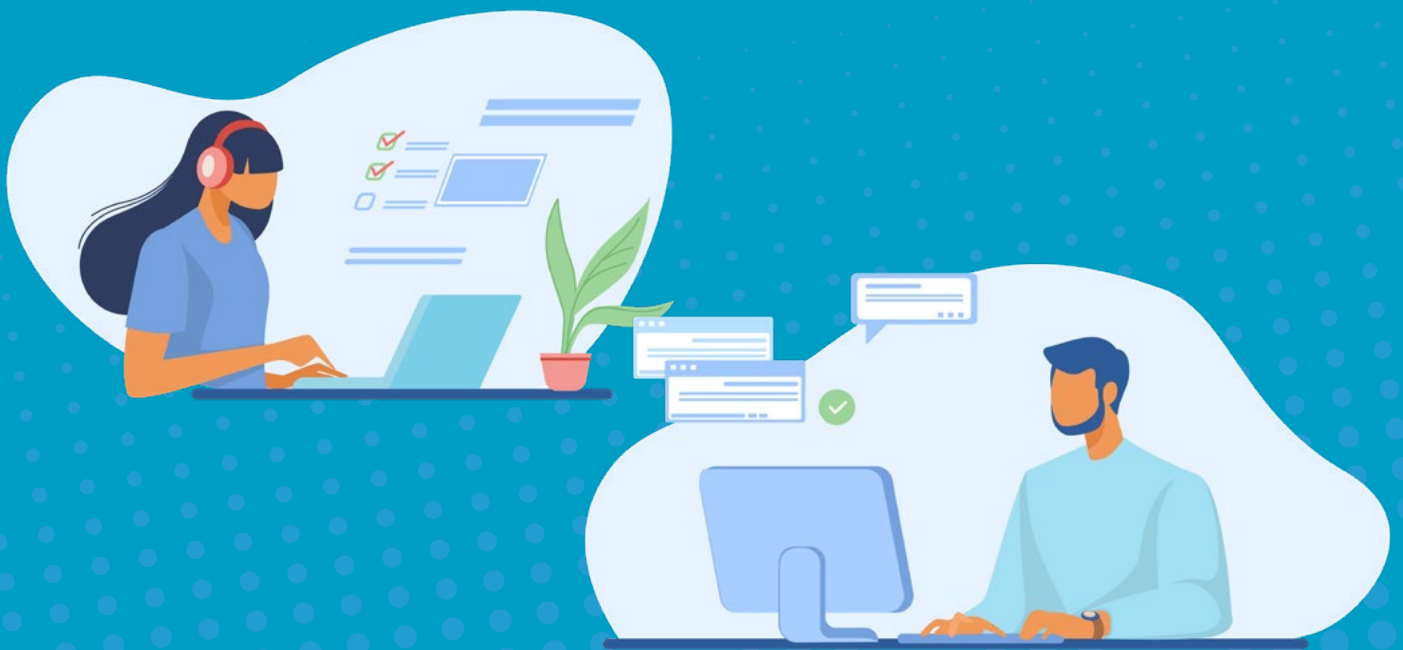


Adnoddau Dynol: Dychwelyd i'r gwaith yn dilyn y cyfyngiadau symud



Dychwelyd i'r Gwaith yn dilyn y Cyfyngiadau Symud

Mae mwy a mwy o fusnesau'n paratoi i ddychwelyd i'r gwaith wrth i gynlluniau'r llywodraeth yn ymwneud â lleihau cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol barhau i ddod i'r amlwg. Mae'r daflen wybodaeth hon a ddatblygwyd gan Corinna Lloyd-Jones, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Menter a Busnes, yn amlinellu rhai o'r ystyriaethau cyflogaeth sy'n berthnasol ar hyn o bryd.

Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws (CJRS)

Ar 12 Mai, cyhoeddodd y Llywodraeth y bydd y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws (CJRS) yn parhau i fod ar agor hyd ddiwedd mis Hydref, lle byddai gweithwyr sydd ar ffyrlo ar draws y DU yn parhau i dderbyn 80% o'u cyflog presennol, hyd at uchafswm o £2,500 y mis.

Ar 29 Mai, cadarnhaodd y Llywodraeth y bydd y Cynllun yn parhau yn ei ffurf bresennol hyd ddiwedd mis Mehefin, fodd bynnag o 1 Gorffennaf, bydd hyblygrwydd newydd yn cael ei gyflwyno lle bydd cyflogwyr yn gallu dod â gweithwyr sydd ar ffyrlo ar hyn o bryd yn ôl i'r gwaith ar sail ran amser. Bydd cyflogwyr unigol yn penderfynu ar yr oriau a'r patrymau sifft y bydd eu gweithwyr yn eu gweithio ar ôl dychwelyd a byddant yn gyfrifol am dalu eu cyflogau am yr amser maen nhw yn y gwaith, a bydd grant y Cynllun ar gael i dalu costau eu horiau ar absenoldeb ffyrlo.

Yn ogystal, o fis Awst 2020, bydd lefel cefnogaeth y llywodraeth a ddarperir drwy'r Cynllun yn lleihau'n raddol i adlewyrchu'r ffaith y bydd gweithwyr yn dychwelyd i'r gwaith (ond bydd gweithwyr yn dal i dderbyn 80% o'u cyflog presennol, hyd at uchafswm o £2,500 y mis, am yr amser lle nad ydynt yn gallu gweithio), fel a ganlyn:

- **Mehefin a Gorffennaf:** Bydd y Cynllun yn parhau i dalu 80% o gyflog, hyd at uchafswm o £2,500, yn ogystal â chyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn ar gyfer gweithwyr.

- **Awst:** Bydd y Cynllun yn talu 80% o gyflog, hyd at uchafswm o £2,500. Bydd y cyflogwr yn talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn.
- **Medi:** Bydd y Cynllun Cadw yn talu 70% o gyflog, hyd at uchafswm o £2,187.50. Bydd y cyflogwr yn talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn a'r 10% sy'n weddill o'r cyflog.
- **Hydref:** Bydd y Cynllun yn talu 60% o gyflog, hyd at uchafswm o £1,875. Bydd y cyflogwr yn talu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a phensiwn a'r 20% sy'n weddill o'r cyflog.

Bydd y cynllun ffyrlo presennol yn cau ar gyfer newydd ddyfodiaid ar 30 Mehefin 2020, ac o ystyried bod rhaid i unrhyw gyfnod o absenoldeb ffyrlo barhau am isafswm o dair wythnos, y dyddiad olaf y gellir rhoi unrhyw weithiwr ar absenoldeb ffyrlo am y tro cyntaf yw 10 Mehefin 2020.



Dod â Gweithwyr yn ôl i'r Gwaith

Ar gyfer gweithwyr sy'n dychwelyd i'r gweithle yn dilyn y cyfyngiadau symud, gan gynnwys lle maent wedi bod ar gyfnod o absenoldeb ffyrlo, mae'n bwysig cynnal cyfarfodydd dychwelyd un i un, gan ganolbwyntio ar iechyd, diogelwch a lles. Dylai'r trafodaethau hyn fod yn sensitif ac yn agored, gan roi ystyriaeth i unrhyw addasiadau a/ neu gefnogaeth barhaus i hwyluso'r gweithwyr i ddychwelyd yn effeithiol i'r gweithle. Mae hefyd yn gyfle da i ddiweddarau gweithwyr ynglŷn ag unrhyw newidiadau a datblygiadau, yn enwedig mewn achosion lle mae eu dyletswyddau neu dasgau wedi cael eu heffeithio.

Cynghorir cyflogwyr yn gryf i gadw cofnod ysgrifenedig o'r mesurau rheoli diogelwch a roddwyd ar waith ganddynt a'r trafodaethau a gynhaliwyd gyda'u gweithwyr cyn iddynt ddychwelyd i'r gwaith.

1. Faint o rybudd ddylai cyflogwyr ei roi i'r gweithwyr bod angen iddynt ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb ffyrlo?

Nid oes unrhyw gyfnod o rybudd penodol o dan y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws, fodd bynnag, dylai cyflogwyr fod yn rhesymol a dilyn unrhyw addewidion a wnaed i ddarparu rhybudd mewn unrhyw gyfathrebiad gyda gweithwyr ar ddechrau'r cyfnod o absenoldeb ffyrlo.

2. A all gweithiwr wrthod mynychu eu gweithle arferol o ganlyniad i bryderon ynglŷn â'r coronafeirws?

Os mae gweithio o gartref neu adleoli i rôl sy'n addas ar gyfer gweithio o gartref yn bosibl ar gyfer y gweithiwr, gallai hynny fod yn ateb dros dro.

Os nad yw'n bosibl, byddai angen i'r cyflogwr ystyried yr amgylchiadau penodol a'r rheswm/ rhesymau pam fod y gweithiwr yn pryderu ynglŷn â dychwelyd i'r gwaith, yn unol â chanllawiau iechyd cyhoeddus presennol sydd ar waith ar y pryd, cyn penderfynu a fyddai gwrthod y cyfle i weithio o gartref, cymryd camau disgyblu neu gadw taliad yn ôl o ganlyniad i benderfyniad y gweithiwr i wrthod, yn gwahaniaethu mewn unrhyw ffordd.

Er enghraifft, os nad oes unrhyw risg o wahaniaethu a bod canllawiau iechyd cyhoeddus yn nodi y gallai'r cyflogwr wneud cais rhesymol i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith, mae'n bosibl y byddai modd ymchwilio i achos y gweithiwr mewn cyd-destun camymddwyn ar sail gwrthod dilyn cyfarwyddyd rheolaeth rhesymol, a'u habsenoldeb heb ganiatâd gan eu bod yn anfodlon mynychu'r gweithle. Mewn achosion o absenoldeb heb ganiatâd, mae'r gweithiwr yn annhebygol o fod yn gymwys i dderbyn cyflog.

Fodd bynnag, mae gan weithwyr yr hawl i beidio â chael eu diswyddo (*dismissed*) am gwyno am amodau gweithio anniogel neu wrthod gweithio dan amodau o'r fath. Os oes modd profi mai'r prif reswm neu'r unig reswm dros ddiswyddo oedd oherwydd cymryd camau'n ymwneud â phryderon iechyd a diogelwch, byddai hynny'n golygu diswyddiad annheg yn awtomatig. Mae'n bosibl y gallai gweithle gyda risg sylweddol o ddal COVID-19 nad oedd wedi cyflwyno mesurau digonol er mwyn rheoli iechyd a diogelwch, ddod o dan y categori hwn. Cynghorir cyflogwyr yn gryf i wrando ar unrhyw bryderon sydd gan staff ac i

geisio eu datrys mewn modd cyfeillgar er mwyn diogelu iechyd a diogelwch y gweithiwr.

Am ragor o wybodaeth ynglŷn â gweithio'n ddiogel yn ystod yr argyfwng coronafeirws, ewch i wefan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch: <https://www.hse.gov.uk/news/working-safely-during-coronavirus-outbreak.htm>

Ar y llaw arall, gallai'r pandemig coronafeirws fod wedi gwneud cyflwr iechyd blaenorol, megis gorbryder, yn anoddach i'r gweithiwr ei reoli. Gallai gweithiwr sy'n dioddef gorbryder, er enghraifft, weld bod eu cyflwr yn gwaethygu o ganlyniad i deithio neu fod mewn ardaloedd cyhoeddus oherwydd mwy o risg o ddal COVID-19. Os mae eu gorbryder yn eu hatal rhag mynychu'r gwaith dan yr amgylchiadau hyn, mae'n bosibl y byddent yn cael eu hystyried ar absenoldeb salwch, ac felly'n gymwys i dderbyn Tâl Salwch Statudol.

Mewn achosion lle mae'r gweithiwr yn dioddef gorbryder difrifol, gallai hyn gael ei ystyried yn anabledd. Dylid gofyn am gyngor meddygol cyn gynted â phosibl gan arbenigwr sy'n trin y gweithiwr, neu'r gwasanaeth iechyd galwedigaethol, er mwyn gweld a yw'r gweithiwr yn anabl, ac os felly, i ganfod pa addasiadau, os o gwbl, y dylid eu gwneud er mwyn ei gynorthwyo i dychwelyd i'r gwaith.



3. A oes modd ei gwneud yn ofynnol i weithiwr sydd o fewn y categori agored i niwed yn glinigol fynychu'r gwaith os nad oes modd cyflawni ei rôl o'r cartref?

Mae rhai pobl, gan gynnwys y rhai gyda system imiwnedd wan; pobl dros 70 mlwydd oed; pobl sydd eisoes yn dioddef o gyflyrau iechyd cronig penodol; a menywod beichiog, yn agored i niwed yn glinigol, gan olygu eu bod mewn mwy o berygl o ddioddef salwch difrifol o ganlyniad i'r coronafeirws. Dylai'r grŵp yma o bobl gymryd gofal penodol er mwyn lleihau cyswllt gydag eraill y tu allan i'w cartrefi eu hunain.

Ceir grŵp ychwanegol o bobl sydd hefyd yn cael eu diffinio'n eithriadol o agored i niwed o ganlyniad i'r coronafeirws ar sail feddygol, gan gynnwys y rhai sydd â chyflyrau iechyd difrifol. Fe'u cynghorir i ddilyn mesurau gwarchod er mwyn eu diogelu eu hunain drwy aros gartref ac osgoi pob cyswllt gydag eraill, heblaw pan fo angen triniaeth neu gefnogaeth feddygol angenrheidiol.

Dylai cyflogwyr ystyried eu sefyllfa'n ofalus cyn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr fynychu'r gweithle os mae o fewn un o'r categorïau agored i niwed. Y canllawiau presennol ar gyfer cyflogwyr yw y dylid rhoi cyngor pendant i'r gweithwyr hynny sydd mewn grŵp agored i niwed yn glinigol i ddilyn y canllawiau cadw pellter cymdeithasol, a dylid gwarchod y rhai sy'n eithriadol o agored i niwed yn glinigol a'u cefnogi i aros gartref.

Lle nad yw gweithio o gartref yn bosibl ar gyfer gweithwyr sy'n agored i niwed yn glinigol, dylid cynnig y swyddi mwyaf diogel posibl iddynt yn y gweithle, gan eu galluogi i aros dau fetr oddi wrth eraill. Os nad yw'r lefel yma o gadw pellter cymdeithasol yn bosibl, dylai cyflogwyr gynnal asesiadau risg priodol a gweithredu mesurau rheoli er mwyn rheoli'r risg.

4. Os mae gweithiwr o fewn y categori agored i niwed yn glinigol, faint o gyflog maen nhw'n gallu ei hawlio os maent yn aros gartref ac os nad yw gweithio o gartref yn bosibl?

Mae gan weithwyr sy'n gwarchod am eu bod yn eithriadol o agored i niwed yn glinigol yr hawl i dderbyn Tâl Salwch Statudol am bob diwrnod lle nad ydynt yn gallu gweithio os nad yw gweithio o gartref yn bosibl. Bydd ganddynt yr hawl i dderbyn Tâl Salwch Statudol o ddiwrnod cyntaf y salwch, fodd bynnag mae'n rhaid iddynt fod yn gwarchod am isafswm o bedwar diwrnod er mwyn bod yn gymwys i dderbyn Tâl Salwch Statudol o'r diwrnod cyntaf. Mae'n rhaid iddynt hefyd fodloni gofynion cymhwysedd eraill ar gyfer Tâl Salwch Statudol.

Os nad oes modd gwaredu neu osgoi risgiau iechyd a diogelwch yn y gweithle ar gyfer gweithwyr beichiog, gan gynnwys lle nad yw'n bosibl iddynt weithio o gartref neu gael eu hadleoli i rôl addas, dylai'r cyflogwr ystyried atal y gweithiwr rhag gweithio dros dro ar sail iechyd a diogelwch, ar gyflog llawn, yn ôl Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle.

5. A all gweithiwr wrthod mynychu ei weithle arferol os mae perthynas agos mewn categori eithriadol o agored i niwed yn glinigol?

Os mae gweithio o gartref neu adleoli i rôl sy'n addas ar gyfer gweithio o gartref yn bosibl ar gyfer y gweithiwr, gallai hynny fod yn ateb dros dro.

Os nad yw'n bosibl, unwaith eto byddai'n rhaid i'r cyflogwr ystyried yr amgylchiadau'n ofalus a'r rheswm/rhesymau pam fod y gweithiwr yn bryderus ynglŷn â mynychu'r gweithle, yn unol â chanllawiau iechyd cyhoeddus presennol sydd ar waith ar y pryd. Nid yw'r canllawiau iechyd cyhoeddus yn ei gwneud hi'n ofynnol yn benodol i berson sy'n byw yn yr un cartref â rhywun sy'n gwarchod neu'n agored i niwed yn glinigol i'w gwarchod eu hunain hefyd, ac felly i beidio â gweithio, cyn belled â'u bod yn dilyn canllawiau cadw pellter cymdeithasol yn ofalus yn y gweithle ac yn y cartref. Fodd bynnag, disgwylir i gyflogwyr ymateb yn sensitif i bryderon gwirioneddol o'r fath, ac, mewn nifer o achosion, i ganiatáu cyfnod o wyliau blynyddol neu wyliau di-dâl (gyda chaniatâd) fel isafswm.

6. A all cyflogwr ddiswyddo gweithwyr sydd ar absenoldeb ffyrlo?

Gall. Mae canllawiau'r Llywodraeth ar gyfer gweithwyr sydd wedi cael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo yn nodi bod modd diswyddo gweithwyr (*redundancy*) tra maent ar absenoldeb ffyrlo ac wedi hynny. Mae'r canllawiau ar gyfer cyflogwyr hefyd yn nodi pan fo'r Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws yn dod i ben, bod yn rhaid i'r cyflogwyr wneud penderfyniad, yn ddibynol ar eu hamgylchiadau, a yw'n bosibl i weithwyr dychwelyd i'w dyletswyddau. Os nad yw'n bosibl, gallai fod yn angenrheidiol i ystyried dod â'r gyflogaeth i ben ar sail diswyddo (*redundancy*).

Mae'n bwysig cofio, fodd bynnag, mai bwriad sylfaenol y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws yw galluogi cyflogwyr i gadw eu gweithlu, felly cynghorir cyflogwyr yn gryf i ystyried opsiynau heblaw am ddiswyddo (*redundancy*) yn y lle cyntaf.

7. Pa opsiynau heblaw am ddiswyddo sydd ar gael i gyflogwyr?

Oherwydd natur ddigynsail yr argyfwng COVID-19, gallai cyflogwyr, undebau llafur neu gyrff cynrychioladol eraill fod yn fwy parod i edrych ar wahanol opsiynau, yn enwedig wrth wynebu gorfod cau busnesau a cholli swyddi fel dewis arall, er enghraifft:

- defnyddio gwyliau statudol di-dâl
- caniatáu cyfnodau sabothol di-dâl
- lleihau oriau a/neu gyflog dros dro

Byddai angen i'r gweithiwr gytuno er mwyn gwneud yr uchod. Lle bo'r cyflogwyr yn cydnabod undeb llafur at ddibenion bargeinio ar y cyd, gan ddibynnu ar y cytundeb ar y cyd, mae'n bosibl y byddent yn gallu cytuno ar y newid, yn enwedig lleihau oriau a/neu gyflog, gyda'r undeb. Gallai hyn fod yn orfodol ar gyfer yr holl weithwyr, neu gallai hwyluso'r broses o greu cytundeb unigol o leiaf.

Os nad oes undeb, bydd angen i gyflogwyr ymgynghori'n unigol gyda'r gweithwyr i egluro'r rhesymau a'r angen am y newid arfaethedig, gyda'r nod o dderbyn caniatâd y gweithwyr. Dylid cofnodi unrhyw ganiatâd yn ysgrifenedig.

Gallai hyn alluogi i rai gweithwyr barhau i gael eu cyflogi heb dâl neu gan dderbyn buddion llai nes bod y sefyllfa'n gwella a lle nad yw diswyddiadau bellach yn angenrheidiol.

Os bydd y gweithiwr yn gwrthod unrhyw gynigion ar gyfer newid yn dilyn trafodaeth ystyrlon a digon o amser i ystyried, bydd angen i'r cyflogwr benderfynu a yw'n dymuno gorfodi'r newid drwy ddiswyddo (*dismissal*) ac ail-ymgysylltu ar y telerau newydd neu fabwysiadu mesurau gwahanol, gan gynnwys diswyddo (*redundancy*).

Gallai cyflogwyr hefyd:

- roi rhybudd i weithwyr gymryd gwyliau blynyddol (ar yr amod nad oes unrhyw hawl cytundebol yn nodi nad oes caniatâd i wneud hynny). Er na fyddai hynny'n arwain at arbedion uniongyrchol, byddai'n sicrhau gweithlu lawn yn y pen draw unwaith y bydd y gweithle'n ail agor ac yn caniatáu ar gyfer canolbwyntio'n llwyr ar ail-adeiladu'r busnes
- ystyried a oes modd terfynu cytundebau gweithwyr a chontractwyr heb risg o hawlio ar gyfer diswyddo annheg neu ddiswyddo (*redundancy*)

8. A all cyflogwyr ostwng cyflog gweithwyr a'i wneud yn ofynnol iddynt weithio'r un oriau?

Gallant, drwy ddilyn y prosesau a amlinellir yng Nghwestiwn 7, ond gallai fod yn anoddach perswadio gweithwyr i gytuno â hyn. Bydd angen i'r cyflogwr sicrhau ei fod yn egluro'r rhesymeg, y rhesymau a'r costau busnes yn fanwl er mwyn lleihau anniddigrwydd gweithwyr.

Diweddarwyd: 31.05.20