

Social Business Wales

/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales

Cyflwyniad

Mae Canolfan Cydweithredol Cymru wedi comisiynu HCHR Limited i gynhyrchu ail adroddiad ar y newidiadau i'r cynllun ffyrlo, materion allweddol i gyflogwyr eu hystyried pan fydd cyflogai ar ffyrlo, pa ystyriaethau y mae angen i fusnesau eu gwneud wrth ystyried ailagor, ac yn y senario gwaethaf, beth i'w wneud wrth ystyried gorfod dileu swyddi.

Cwmpas y Cynllun

Cyhoeddodd y Canghellor, Rishi Sunak, fanylion y cynllun yn ystod darllediad byw i'r genedl ddydd Gwener 20 Mawrth 2020, gyda'r cynllun yn cael ei ddisgrifio fel un "wedi'i ddylunio i gefnogi cyflogwyr yr effeithiwyd yn ddifrifol ar eu gweithrediadau gan goronafeirws (COVID-19)." Fe'i cyflwynwyd i helpu busnesau'r DU dalu costau cyflogaion yn sgil y dirywiad disgwylidig mewn gwaith o ganlyniad i COVID-19, mewn ymgais i osgoi busnesau'n gorfod gweithredu diswyddiadau a/neu ddileu swyddi - "unrhyw gyflogwr yn y wlad - bach neu fawr, elusennol neu nid er elw".

Ceir rhagor o fanylion am y cynllun, cymhwysedd a sut i hawlio yma:

<https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Ers cyflwyno'r Cynllun, gwnaed nifer o ddiwygiadau a newidiadau i nodiadau canllaw'r cynllun.

Mae Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi wedi cadarnhau bod cyfanswm o 6.3 miliwn o swyddi wedi'u rhoi ar ffyrlo gan 800,000 o fusnesau, gyda hawliadau o £8 biliwn o bunnoedd ar 3 Mai 2020.

Estyniad i'r Cynllun Ffyrlo

Yn wreiddiol, roedd y Cynllun i ddod i ben ar 30 Mehefin 2020, fodd bynnag, ar 12 Mai 2020, cyhoeddodd y Canghellor y bydd y Cynllun yn cael ei ymestyn hyd at ddiwedd mis Hydref 2020 ar draws yr holl ranbarthau a sectorau yn y DU. Cadarnhaodd y Canghellor hefyd na fyddai unrhyw newidiadau i'r Cynllun yn ei fformat presennol hyd nes diwedd mis Gorffennaf 2020.

Newidiadau i'r Cynllun Ffyrlo o 1 Awst 2020

Roedd y datganiad i'r wasg a gyhoeddwyd ar 12 Mai 2020 yn datgan, o fis Awst 2020:



Social Business Wales

/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales

- Y bydd cyflogeion yn gallu dychwelyd i'r gwaith ar sail ran-amser.
- Bydd yn ofynnol i gyflogwyr dalu canran tuag at gyflogau eu cyflogeion sydd ar ffyrlo.
- Bydd taliadau'r cyflogwr yn cael eu gwneud yn lle'r cyfraniad o 80%/£2,500 o dan y Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws (CJRS).

Cafodd *Canllawiau'r CJRS i Gyflogwyr* a *Chanllawiau'r CJRS i Gyflogeion* eu diweddarau ar 14 Mai 2020 i gadarnhau y bydd y Cynllun yn parhau ar ei ffurf bresennol hyd nes diwedd mis Gorffennaf ac wedyn "O fis Awst, bydd gan gyflogwyr sy'n defnyddio'r cynllun ar hyn o bryd fwy o hyblygrwydd i ddod â'u cyflogeion ar ffyrlo yn ôl i'r gwaith yn rhan-amser, tra'n parhau i dderbyn cymorth o'r cynllun.

Bydd hwn yn rhedeg am dri mis o fis Awst hyd at ddiwedd mis Hydref. Gofynnir i gyflogwyr dalu canran tuag at gyflogau eu staff sydd ar ffyrlo. Bydd taliadau'r cyflogwr yn cael eu gwneud yn lle'r cyfraniad y mae'r llywodraeth yn ei wneud ar hyn o bryd, gan sicrhau bod staff yn parhau i dderbyn 80% o'u cyflog, hyd at £2,500 y mis. Trefnir bod manylion a gwybodaeth fwy penodol am weithredu'r cynllun ar gael erbyn diwedd mis Mai."

Ystyriwn fod y geiriau "O fis Awst, bydd gan gyflogwyr sy'n defnyddio'r cynllun ar hyn o bryd" yn debygol o olygu na all cyflogwyr hawlio am y tro cyntaf ar ôl 1 Awst 2020. Gan y bydd cyflogeion yn gallu dychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser o fis Awst, disgwyliwn y bwriedir i hyn atal achosion posibl o gamddefnyddio'r cynllun i gynnwys cyflogeion a oedd wedi parhau i weithio i'w cyflogwr drwy'r pandemig.

Nid yw'n glir p'un a fydd yn ofynnol i gyflogwyr dalu cyfran wahanol o'r tâl ffyrlo wedi'i gapio ar gyfer cyflogeion ar ffyrlo sy'n dychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser yn hytrach na'r rheiny sydd ddim yn gwneud hynny.

C: A fydd yn ofynnol cael cytundebau ffyrlo newydd os yw cyflogeion i'w rhoi ar ffyrlo ar ôl diwedd mis Gorffennaf 2020?

Gan y gallai cyflogeion ar ffyrlo ddechrau gweithio ar sail ran-amser ac y byddai'n ofynnol i gyflogwyr gyfrannu tuag at eu taliad ffyrlo (wedi'i gapio ar £2,500) sy'n 80% o'u cyflog o 1 Awst 2020, gofynnwyd y cwestiwn p'un a fyddai angen diweddarau'r cytundebau ffyrlo.

Gan fod cyflogeion wedi'u gwahardd rhag gweithio i'w cyflogwr tra'u bod ar ffyrlo ers i'r Cynllun ddechrau, bydd cytundeb ffyrlo wedi'i ddrafftio'n briodol a wnaed ers dechrau'r Cynllun a hyd yma yn gwahardd cyflogeion rhag cyflawni unrhyw waith i'r cyflogwr yn ystod eu cyfnod ffyrlo. Gallai fod yn



angenrheidiol felly i'r cytundeb ffyrlo gael ei ddiwygio gan lythyr ochr, neu wneud cytundeb ffyrlo newydd, sy'n caniatáu i'r cyflogai weithio yn ystod ffyrlo ac yn delio â'r amgylchiadau pan fydd y cyflogwr yn gallu mynnu bod y cyflogai'n gweithio.

Yr anhawster i gyflogwyr ar hyn o bryd yw nad yw'r llywodraeth eto wedi cyhoeddi manylion y newidiadau i'r Cynllun a fydd yn dod i rym o 1 Awst 2020. Mae'r newidiadau hynny i'w cyhoeddi erbyn diwedd mis Mai 2020.

Fodd bynnag, dylai cyflogwyr sicrhau y ceir cydsyniad y cyflogai i unrhyw amrywiad ar ei gytundeb ffyrlo cyn i'r newidiadau ddod i rym er mwyn sicrhau y bu amrywiad dilys i'r contract. Yn ogystal, gallai'r rheolau newydd bennu gofynion penodol o ran cael mynediad i'r Cynllun pan fo cyflogai yn gweithio'n rhan-amser, a bydd angen cydymffurfio â'r rhain hefyd wrth weithredu unrhyw newidiadau contractiol.

C: A yw cyflogwr yn gallu cylchdroi ffyrlo rhwng ei gyflogeion?

Mae *Canllawiau'r CJRS i Gyflogwyr* yn dweud bod rhaid i gyflogeion i gael eu rhoi ar ffyrlo am leiafswm o dair wythnos. Mae hyn yn gyson â'r gofynion presennol i gymaint o bobl osgoi gadael eu cartrefi gymaint â phosibl. Mae *cyfarwyddyd y Trysorlys* yn egluro bod y tair wythnos yn golygu 21 o ddiwrnodau calendr (*paragraff 6.1(b)*).

Gan fod cyflogwyr yn debygol o dderbyn llawer o geisiadau neu wirfoddolwyr gael eu rhoi ar ffyrlo, mae'n debygol o gynorthwyo perthnasoedd cyflogeion i gyflogwyr allu symud cyflogeion ar ffyrlo ac oddi ar ffyrlo, yn amodol ar y lleiafswm cyfnod o dair wythnos hwnnw, fel nad yw unrhyw gyflogai'n teimlo y gwrthodwyd y cyfle iddo'n annheg i gymryd ffyrlo. Mae'r canllawiau yn cadarnhau y gall cyflogeion gael eu rhoi ar ffyrlo nifer o weithiau, yn amodol ar y lleiafswm cyfnod o dair wythnos yn olynol.

C: A oes cyfnod amser penodol y mae'n rhaid i gyflogai weithio cyn mynd yn ôl ar ffyrlo?

Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw ganllawiau sy'n mynnu bod cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith am gyfnod amser lleiaf cyn cael ei roi ar ffyrlo eto. Fodd bynnag, os yw cyflogwr yn cylchdroi cyflogeion ar ffyrlo, mae'r rheiny sy'n dychwelyd i'r gwaith yn debygol o fod yn ôl yn y gwaith am o leiaf dair wythnos (o ystyried mai'r cyfnod ffyrlo lleiaf yw tair wythnos).



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

Dylai cyflogwr ystyried hefyd y darpariaethau camddefnyddio sy'n berthnasol i'r CJRS. Ni cheir gwneud hawliad o dan y CJRS os yw'n camddefnyddio neu fel arall yn mynd yn groes i "ddiben eithriadol" y CJRS (*paragraff 2.5, cyfarwyddyd y Trysorlys*), y datgenir mai talu costau cyflogaeth ydyw mewn perthynas â chyflogeion ar ffyrlo "sy'n deillio o'r argyfwng iechyd, cymdeithasol ac economaidd yn y Deyrnas Unedig yn sgil y coronafeirws a chlefyd y coronafeirws". Rhybudd i gyflogwyr yw hyn y bydd camddefnyddio'r CJRS yn agored i'w graffu, os nad ar unwaith yna'n sicr mewn unrhyw archwiliadau yn y dyfodol. Os yw cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith am gyfnod amser byr iawn yn unig cyn cael ei roi ar ffyrlo eto, mae'n bosibl (er nad yw'n sicr o gwbl) y gallai hyn awgrymu bod y cyflogai'n cael ei roi ar ffyrlo am ryw reswm nad yw'n gysylltiedig â COVID-19. Byddai hyn, fodd bynnag, yn dibynnu ar ffeithiau'r achos penodol bob amser.

C: Sut mae cyflogwr yn penderfynu pwy i'w roi ar ffyrlo neu ei dynnu oddi ar ffyrlo?

Gallai cyflogwr ofyn am wirfoddolwyr yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, gall cyflogwr dderbyn mwy o wirfoddolwyr nag y mae eu heisiau, yn enwedig os yw'n gofyn am wirfoddolwyr i'w rhoi ar ffyrlo. Gallai'r weithdrefn y mae cyflogwr yn ei dilyn i benderfynu pa gyflogeion i'w rhoi ar ffyrlo ddibynnu ar ei sefyllfa ariannol bresennol. Os oes angen i'r cyflogwr roi cyflogeion ar ffyrlo ar fyrder mawr neu ddileu swyddi er mwyn gallu parhau i fasnachu, mae gweithdrefn ddewis gyfyngedig a gyflawnir ar sail frys yn debygol o fod yn dderbyniol. Fodd bynnag, pan nad oes gan gyflogwr unrhyw bryderon ariannol uniongyrchol, mae'n debygol o fod yn fwy rhesymol iddo ddilyn gweithdrefn fwy cynhwysfawr.

Gallai cyflogwyr linio matrices o feini prawf gwrthrychol mewn modd tebyg i sgorau dileu swyddi.

Dylai cyflogwyr sicrhau nad yw eu penderfyniadau ynglŷn â phwy i'w rhoi ar ffyrlo neu ofyn iddynt ddychwelyd i'r gwaith wedi'u seilio ar feini prawf gwahaniaethol, ac eithrio lle mae'n debygol fod cyfiawnhad dros wahaniaethu o'r fath. Er enghraifft, bydd yn uniongyrchol gwahaniaethol i gyflogwyr ddefnyddio oedran fel maen prawf a dewis cyflogeion dros 70 oed. Fodd bynnag, gellid cyfiawnhau hyn fel modd cymesur o gyflawni'r nod dilys o amddiffyn iechyd a diogelwch cyflogeion sy'n agored i niwed fel y'u nodir yng nghyllwiau'r llywodraeth. Mae *Canllawiau'r CJRS i Gyflogwyr* yn dweud yn glir bod cyfreithiau cydraddoldeb a gwahaniaethu yn berthnasol yn y modd arferol yn y cyd-destun hwn.

Mae *canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol* yn pwysleisio na ddylai penderfyniadau ynglŷn â pha gyflogeion i'w rhoi ar ffyrlo neu ofyn iddynt ddychwelyd i'r gwaith gael eu gwneud ar sail nodweddion gwarchodedig. Mae'n rhoi'r enghreifftiau o gyflogwr yn rhoi cyflogai beichiog ar ffyrlo er



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

mwyn osgoi ei rwymedigaethau iechyd a diogelwch tuag at y cyflogai, neu gyflogwr yn rhoi cyflogai anabl ar ffyrlo heb ei gytundeb er mwyn osgoi gwneud addasiadau rhesymol. Byddai hyn yn debygol o fod yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol.

C: Pa wybodaeth ddylai cyflogwr ei darparu pan fydd yn hysbysu cyflogai fod ei absenoldeb ffyrlo ar fin dod i ben?

Yn ogystal â chadarnhau'r dyddiad y mae'r cyflogwr yn dymuno i'r cyflogai ddychwelyd i'r gwaith, dylai cyflogwyr ystyried p'un a fydd angen i'r wybodaeth ganlynol gael ei darparu:

- Y camau y mae'r cyflogwr wedi'u cymryd neu yn eu cymryd i sicrhau ei bod yn ddiogel i gyflogaion ddychwelyd i weithio yn y gweithle (lle bo'n berthnasol).
- Newidiadau contractiol dros dro posibl y mae'n ofynnol i'r cyflogwr eu pennu yn sgil cyfyngiadau'r llywodraeth. Er enghraifft, oriau gweithio ac amserau egwyl gwahanol i wasgaru amserau cyrraedd ac ymadael er mwyn osgoi tyrru yn y gweithle ac ar drafnidiaeth gyhoeddus.
- Unrhyw newidiadau contractiol dros dro neu barhaol posibl y mae'r cyflogwr yn dymuno'u pennu. Er enghraifft:
 - llai o oriau a chyflog dros dro am gyfnod o amser i alluogi'r busnes i ymadfer;
 - darpariaethau newydd o ran diswyddiadau/gweithio amser byr;
 - newidiadau i swydd ddisgrifiadau/dyletswyddau a chymalau symudedd.
- Unrhyw newidiadau polisi y mae angen i'r cyflogwr eu gwneud oherwydd amgylchiadau'r pandemig. Er enghraifft:
 - atal cymryd gwyliau yn ystod cyfnod penodol ar ôl ailagor;
 - newidiadau i arbed costau fel cyfyngu ar dreuliau adenilladwy neu atal recriwtio.
- Telerau ac amodau parhaus y cyflogaion y gall y cyflogwr ddymuno eu hatgoffa ohonynt. Er enghraifft, rhwymedigaethau iechyd a diogelwch y cyflogwr a'r cyflogaion a pholisi salwch y cyflogwr.
- Y ffyrdd gwahanol dros dro o weithio y mae angen i'r cyflogwr eu pennu er mwyn cydymffurfio â gofynion y llywodraeth. Bydd hyn yn amrywio gan ddibynnu ar y cyflogwr a'r diwydiant dan sylw. Fodd bynnag, gallai'r rhain gwmpasu:
 - lleihau'r defnydd o drafnidiaeth gyhoeddus i deithio yn ôl ac ymlaen i'r gwaith;
 - mesurau i gydymffurfio â gofynion cadw pellter cymdeithasol yn y gweithle;
 - mesurau i leihau'r feirws rhag lledaenu yn y gweithle;
 - lleihau cyswllt teithio a chymdeithasol yn gysylltiedig â gwaith;



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

- cyfrifoldebau staff i'r rheiny sy'n dod i mewn i'r gweithle.
- Y darpariaethau arbennig y mae'r cyflogwr yn eu gwneud ar gyfer cyflogeion sy'n gwarchod eu hunain a chyflogeion sy'n agored i niwed, a gwybodaeth am sut ddylai cyflogai hysbysu'i gyflogwr os yw'n credu ei fod yn perthyn i'r categori hwn, a pha gamau y bydd y cyflogwr yn eu cymryd wedyn.
- Unrhyw lwfansau a fydd yn cael eu gwneud am amser a dreulir ar ffyrlo mewn perthynas ag adolygiadau o berfformiad, gweithdrefnau perfformiad a galluogrwydd, a chymhwyso meini prawf dewis dileu swyddi.
- Pan fo'r cyflogai wedi bod ar ffyrlo am gyfnod estynedig, bydd yn ddefnyddiol atgoffa'r cyflogai o'r hawl gwyliau blynyddol sydd ganddo ar ôl am y flwyddyn wyliau honno a, lle bo'n briodol, o'i hawl i gario gwyliau blynyddol drosodd o'r flwyddyn wyliau bresennol i'r ddwy flwyddyn wyliau nesaf.

Dylai cyflogwyr gofio hysbysu cyflogeion sydd wedi parhau i weithio ar y safle trwy gydol y cyfyngiadau symud am y materion uchod lle bo'n berthnasol hefyd.

Sut dylai cyflogwr ddewis pa gyflogeion ddylai ddychwelyd i'r gwaith o ffyrlo cyn rhai eraill?

Mae canllawiau ACAS yn dweud y dylai cyflogwyr adolygu cytundebau ffyrlo yn rheolaidd er mwyn penderfynu pa bryd i ddod â staff sydd ar ffyrlo yn ôl i'r gwaith. Dylai cyflogwyr ystyried:

- Pa rolau swydd a sgiliau sydd eu hangen yn y gweithle?
- A oes angen yr holl staff ar ffyrlo yn ôl ar yr un pryd.
- A allai unrhyw staff gael eu cadw ar ffyrlo am nad ydynt yn gallu gweithio dros dro, er enghraifft os ydynt yn gofalu am rywun neu'n gwarchod eu hunain.

Wrth ddewis pa gyflogeion i ddychwelyd i'r gwaith o ffyrlo a pha gyflogeion i'w cadw ar ffyrlo, dylai cyflogwr sicrhau nad oes unrhyw feini prawf gwahaniaethol yn cael eu cymhwyso, ac eithrio lle gellir cyfiawnhau hyn.

C: A fydd cyflogeion yn parhau i gronni gwyliau yn ystod ffyrlo?

Mae canllawiau gwyliau COVID-19 a gyhoeddwyd ar 13 Mai 2020 yn cadarnhau bod cyflogeion yn parhau i gronni gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa yng nghanllawiau



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

CJRS cyflogeion ers 17 Ebrill 2020. Nid yw hyn yn syndod ac mae'n gyson â Rheoliadau Oriau Gwaith 1998.

Gallai cyflogwr geisio negodi newid mewn telerau contractiol fel nad yw unrhyw wyliau blynyddol uwchlaw gwyliau statudol yn cronni yn ystod ffyrlo, ond gallai hyn ei wneud yn llai deniadol i gyflogeion. Mae *canllawiau CJRS i gyflogeion* yn datgan "Gallwch gytuno gyda'ch cyflogwr i amrywio hawl am dâl gwyliau fel rhan o'r cytundeb ffyrlo, fodd bynnag, mae hawl gan bron pob gweithiwr i wyliau blynyddol statudol o 5.6 wythnos â thâl bob blwyddyn ac ni allant fynd islaw hynny." Mae'r canllawiau yn cyfeirio at amrywio tâl gwyliau, ond rydym yn tybio mai hawl gwyliau y mae hyn yn ei olygu yn hytrach na thâl, o ystyried y cyfeiriad dilynol ar yr hawl statudol o 5.6 wythnos.

C: A yw cyflogeion yn gallu cario gwyliau blynyddol nad ydynt wedi'u defnyddio drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf?

Mae'r llywodraeth wedi pasio deddfwriaeth frys yn llacio'r cyfyngiad ar gario drosodd gwyliau pedair wythnos a ddeilliodd o'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith (2003/88/EC) (gwyliau WTD) yn weithredol o 26 Mawrth 2020. Mae'r Rheoliadau Diwygio Oriau Gwaith (Coronafeirws) 2020 (SI 2020/365) yn diwygio rheoliad 13 Reoliadau Oriau Gwaith 1998 (SI 1998/1833) (WTR 1998) i ganiatáu cario drosodd unrhyw wyliau'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith lle nad oedd yn rhesymol ymarferol i'w cymryd yn y flwyddyn wyliau "o ganlyniad i effeithiau'r coronafeirws (gan gynnwys ar y gweithiwr, y cyflogwr neu ar yr economi neu'r gymdeithas ehangach)".

Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* a gyhoeddwyd gyntaf ar 13 Mai 2020 yn datgan "mae gweithwyr sydd ar ffyrlo yn annhebygol o fod angen cario gwyliau blynyddol statudol ymlaen, gan y byddant yn gallu eu cymryd yn ystod y cyfnod ar ffyrlo (yn y rhan fwyaf o achosion o leiaf)". Yr unig eithriad y mae'r canllawiau yn ei roi lle'r ystyriant nad yw efallai yn rhesymol ymarferol i weithiwr gymryd gwyliau blynyddol yn ystod y cyfnod ffyrlo yw ble, "oherwydd effaith y coronafeirws ar weithrediadau, nid yw'r cyflogwr yn gallu ariannu'r gwahaniaeth (rhwng ad-daliad y CJRS a hawl y cyflogai i gyflog llawn yn ystod gwyliau blynyddol)".

Nid yw hyn yn gyson â'r Rheoliadau Diwygio Oriau Gwaith (Coronafeirws) sy'n caniatáu cario drosodd unrhyw wyliau'r Gyfarwyddeb Oriau Gwaith sydd heb eu cymryd lle nad oedd yn rhesymol ymarferol i'w cymryd yn y flwyddyn wyliau "o ganlyniad i effeithiau'r coronafeirws (gan gynnwys ar **y gweithiwr**, y cyflogwr, **neu ar yr economi neu'r gymdeithas ehangach**)". Ymhellach, mae'n anwybyddu'r ffaith:



Social Business Wales

/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales

- Bydd rhai cyflogwyr a chyflogeion wedi dechrau cytundebau ffyrlo cyn i *ganllawiau gwyliau COVID-19* gael eu cyhoeddi sy'n amodi na all cyflogai gymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo.
- Mae ymestyn y cynllun hyd at 31 Hydref 2020 yn golygu y gallai cyflogeion, o bosibl, fod ar ffyrlo am wyth mis.
- Wrth ddychwelyd i'r gwaith o absenoldeb ffyrlo, gallai cyflogwyr benderfynu atal gwyliau blynyddol er mwyn cael y gweithlu llawn ar gael i ganolbwyntio ar ailadeiladu'r busnes yn dilyn y pandemig.
- Mae canllawiau ACAS yn dal i awgrymu y gallai gweithiwr gario gwyliau drosodd oherwydd eu bod wedi'u rhoi ar ffyrlo. Er bod y canllawiau yn anstatudol, gallai cyflogwyr fod wedi dibynnu arnynt cyn cyhoeddi *canllawiau gwyliau COVID-19*.
- Os yw cyflogwr yn dweud dim am wyliau blynyddol yn ystod ffyrlo, gallai ei weithwyr dybio'n rhesymol eu bod i bob pwrpas ar gael i weithio yn ystod ffyrlo ac nad oes hawl ganddynt i gymryd gwyliau blynyddol (ac nid oedd yn rhesymol ymarferol i wneud hynny felly). Yn yr achos hwnnw, gallai'r egwyddor y gall fod hawl gan weithwyr i gario'u gwyliau y Gyfarwydddeb Oriau Gwaith ymlaen os nad yw eu cyflogwr wedi darparu gwybodaeth ddigonol am eu hawl gwyliau, fod yn berthnasol. Gallai fod gofyniad i ganiatáu cario gwyliau'r Gyfarwydddeb Oriau Gwaith drosodd yn y senario honno, er gwaetha'r rheoliadau newydd.

Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* yn datgan, "Os yw cyflogwr yn mynnu bod gweithiwr yn cymryd gwyliau blynyddol tra'i fod ar ffyrlo, dylid ystyried p'un ai fyddai unrhyw gyfyngiadau sydd ar y cyflogai, fel yr angen i gadw pellter cymdeithasol neu hunanynysu, yn atal y gweithiwr rhag gorffwys, ymlacio a mwynhau amser hamdden, sef diben sylfaenol gwyliau." Fodd bynnag, ni wneir y pwynt hwn mewn perthynas â ph'un a fyddai'n rhesymol ymarferol i'r gweithiwr gymryd gwyliau blynyddol yn wirfoddol yn ystod ffyrlo. Gellid dadlau y byddai cyfnod o ffyrlo sy'n cyd-daro gyda chyfnod o gyfyngiadau symud llawn neu rannol yn golygu nad yw'n rhesymol ymarferol y gallai'r gweithiwr gymryd ei wyliau ar yr adeg honno ar y sail nad yw'n gallu mwynhau gorffwys ac ymlacio, er y gallai ymestyn pethau braidd i ddadlau nad yw cael eich cyfyngu gartref yn gyfwerth â pheidio â gallu gorffwys ac ymlacio.

Rydym o'r farn, lle mae cytundeb contractiol eisoes wedi'i wneud na ellir cymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo, ni fydd y canllawiau yn mynnu bod hyn yn cael ei amrywio. Fodd bynnag, dylid cofio hyn wrth wneud cytundebau ffyrlo newydd ac y gallai cyflogwyr a wnaeth darpariaeth o'r fath yn flaenorol yn eu cytundebau ffyrlo ddymuno ailystyried y sefyllfa hon os yw eu cyflogeion yn aros ar ffyrlo am fisoedd lawer wedi hynny.



C: A alla' i gymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo?

Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* a gyhoeddwyd ar 13 Mai 2020 yn cadarnhau y gall gweithwyr gymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo, ac mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa yng *nghanllawiau CJRS Cyflogeion* ers ei ddiweddariad ar 17 Ebrill 2020 a chanllawiau ACAS. Nid oedd yn eglur yn flaenorol p'un a fyddai cyfnod o wyliau blynyddol yn torri ffyrlo ac yn effeithio ar gais y cyflogwr am ad-daliad o dan y CJRS. Mae'r canllawiau yn gyson â'r sefyllfa o dan Reoliadau Oriau Gwaith 1998 sy'n galluogi gweithwyr i gymryd gwyliau blynyddol mewn senarios tebyg.

Er y gall gweithwyr gymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo, gall cyflogwyr fynnu eu bod yn gohirio cymryd gwyliau blynyddol gan y bydd hawl ganddynt i'w tâl gwyliau arferol yn ystod gwyliau blynyddol a bydd yn rhaid i gyflogwyr dalu'r symiau ychwanegol sy'n ddyledus i'r cyflogai dros y cap 80%/£2,500.

C: A yw cyflogwr yn gallu mynnu bod gweithiwr yn cymryd gwyliau tra'i fod ar ffyrlo?

Gallai cyflogwyr sy'n edrych ar eu sefyllfa ariannol tymor byr benderfynu peidio â chyfarwyddo gweithwyr i gymryd eu gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo gan y bydd angen iddynt wneud taliad ychwanegol at y tâl ffyrlo. Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* a gyhoeddwyd ar 13 Mai 2020 yn rhoi hyn fel rheswm pam na allai fod yn rhesymol ymarferol i gyflogeion gymryd eu gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo.

Fodd bynnag, o ystyried bod diweddariad 17 Ebrill 2020 i *ganllawiau CJRS Cyflogeion* yn cynghori y gall cyflogwyr adennill tâl gwyliau cyflogai drwy'r CJRS hyd at y terfyn 80%/£2,500, gallai rhai cyflogwyr fod o'r farn y byddai'n gost-effeithiol i gyfarwyddo gweithwyr i gymryd gwyliau blynyddol (gan roi'r rhybudd sy'n ofynnol o dan y WTR 1998 neu'r contract cyflogaeth).

Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* yn datgan "Os yw cyflogwr yn mynnu bod gweithiwr yn cymryd gwyliau tra'i fod ar ffyrlo, dylai'r cyflogwr ystyried p'un ai fyddai unrhyw gyfyngiadau sydd ar y cyflogai, fel yr angen i gadw pellter cymdeithasol neu hunanynysu, yn atal y gweithiwr rhag gorffwys, ymlacio a mwynhau amser hamdden, sef diben sylfaenol gwyliau." Gallai hyn fod yn asesiad anodd i'r cyflogwr ei wneud ac nid yw'r canllawiau, yn ddi-fudd, yn rhoi enghreifftiau o beth fyddai, a beth na fyddai'n gyfystyr ag atal cyflogai rhag ymlacio a mwynhau ei wyliau blynyddol yn unol â gofynion y Gyfarwydddeb Oriau Gwaith.

Os bydd y cyflogwr yn penderfynu gofyn i gyflogeion gymryd gwyliau blynyddol, mae'n rhaid i'r cyflogwr ddarparu o leiaf ddwywaith gymaint o ddiwrnodau o rybudd cyn hynny â nifer y diwrnodau y

Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

maent yn gofyn iddynt eu cymryd. Er enghraifft, os yw cyflogwr eisiau i gyflogai gymryd 5 niwrnod o wyliau blynyddol, dylai hysbysu'r cyflogai o leiaf 10 niwrnod cyn hynny.

C: Pa dâl y mae gan weithiwr hawl iddo pan fydd yn cymryd gwyliau blynyddol yn ystod ffyrlo?

Mae hawl tâl gwyliau statudol yn dibynnu ar b'un a yw'r gweithiwr yn gweithio oriau arferol a sut caiff ei dalu. Mae *canllawiau gwyliau COVID-19* a *chanllawiau ACAS* yn datgan bod rhaid i weithwyr dderbyn eu tâl gwyliau arferol yn llawn.

Roedd y diweddariad i *ganllawiau CJRS Cyflogeion* ar 17 Ebrill 2020 yn cadarnhau y dylai gwyliau a gymerir yn ystod ffyrlo fod â thâl yn unol â'r Gyfarwydddeb Oriau Gwaith, ond gall cyflogwr ond adennill y cap 80%/£2,500 o'r CJRS mewn perthynas ag unrhyw wyliau blynyddol a gymerir, felly bydd angen i'r cyflogwr dalu'r diffyg.

C: Os yw gweithiwr wedi trefnu gwyliau blynyddol ymlaen llaw sy'n digwydd yn ystod ffyrlo, a oes gan y gweithiwr hawl i gymryd y gwyliau hynny?

Gall y cyflogwr ddymuno canslo unrhyw wyliau blynyddol sydd eisoes wedi'i drefnu, os oes digon o amser cyn y gwyliau i'r cyflogwr roi'r rhybudd gofynnol. Mae'r rhybudd gofynnol i ganslo gwyliau a drefnwyd ymlaen llaw o leiaf yr un nifer o ddiwrnodau o rybudd a'r cais gwreiddiol am wyliau.

C: Os oes gan weithiwr wyliau blynyddol wedi'u trefnu ymlaen llaw sy'n digwydd yn ystod ffyrlo, a oes hawl gan y gweithiwr i ganslo'r gwyliau hynny?

Nid yw Rheoliadau Oriau Gwaith 1998 yn darparu ar gyfer canslo hysbysiad i gymryd gwyliau blynyddol gan weithiwr. Fodd bynnag, gallai'r contract cyflogaeth neu bolisi gwyliau'r cyflogwr ddarparu mecanwaith i weithwyr wneud hynny.

Pa un bynnag, byddai angen i gyflogwyr sicrhau nad ydynt yn torri'r berthynas o ymddiriedaeth a hyder sydd ymhlyg wrth wrthod derbyn hysbysiad tynnu gwyliau blynyddol yn ôl gan weithiwr, neu drwy roi hysbysiad bod rhaid i'r gweithiwr barhau i gymryd gwyliau blynyddol ar y diwrnodau dan sylw.



C: Beth sy'n digwydd i wyliau banc sy'n digwydd yn ystod ffyrlo?

Gallai'r cyflogwr ddymuno canslo unrhyw wyliau blynyddol sy'n digwydd yn ystod ffyrlo (gan gynnwys gwyliau banc sydd wedi'u dynodi'n wyliau blynyddol) os oes digon o amser cyn y gwyliau i'r cyflogwr roi'r rhybudd gofynnol.

Os nad yw'n rhesymol ymarferol wedyn i'r gwyliau blynyddol a ganslwyd gael eu cymryd yng ngweddill y flwyddyn wyliau, ac os yw'r diwrnodau hynny yn disgyn o fewn gwyliau blynyddol statudol y gweithiwr, dylai'r gwyliau gael eu cario ymlaen i'r flwyddyn wyliau nesaf.

Os yw'r cyflogwr yn penderfynu parhau i drin y gwyliau banc fel gwyliau blynyddol statudol, yna dylent dalu yn unol â hynny.

Mae *canllawiau CJRS i Gyflogwyr*, fel y'u diwygiwyd ar 17 Ebrill 2020, yn datgan, os yw cyflogwyr yn gweithio ar wyliau banc fel arfer, gall eu cyflogwr gytuno bod hyn yn cael ei gynnwys yn nhaliad grant CJRS. Os yw'r cyflogwr fel arfer i ffwrdd ar wyliau banc, bydd angen i'w gyflogwr naill ai ychwanegu taliad at ei dâl gwyliau arferol neu roi diwrnod i ffwrdd i'r cyflogwr yn lle hynny. Nid yw'r canllawiau'n sôn am y gofyniad i roi rhybudd pan fydd y cyflogwr yn dymuno canslo gwyliau blynyddol statudol, ond nid yw'r ffaith fod y canllawiau yn dadedog o ran y pwynt hwnnw yn tynnu oddi wrth rwyngedigaethau'r cyflogwr i wneud hynny o dan WTR 1998. Mae *canllawiau gwyliau COVID-19*, a gyhoeddwyd gyntaf ar 13 Mai 2020, yn adlewyrchu'r sefyllfa hon.

C: O safbwynt iechyd, diogelwch a lles, beth yw rhwymedigaethau'r cyflogwr ynglŷn â rheoli dychwelyd i'r gwaith?

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gcontractiol i ofalu am iechyd a diogelwch cyflogwyr, a dyletswyddau statudol eraill hefyd, yn cynnwys:

- Dyletswydd ymhlyg i amddiffyn iechyd a diogelwch yr holl gyflogwyr.
- Dyletswydd i ofalu am iechyd meddwl, yn ogystal ag iechyd corfforol, cyflogwyr.
- Dyletswydd i ddiogelu aelodau'r cyhoedd, cleientiaid, cwsmeriaid a chontractwyr.
- Dyletswydd i reoli'r risgiau iechyd a diogelwch o'r gweithle ei hun, yn cynnwys offer fel sychwyr dwylo a systemau aerdymheru a allai gylchredeg firysau, er mai ychydig o ymchwil sydd wedi'i wneud ar hyn. Mae problemau eraill yn y gweithle yn cynnwys glendid a chyfleusterau golchi.



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

- Darparu systemau gwaith diogel, o bosibl yn cynnwys darparu cyfarpar diogelu personol yn amodol ar eu bod ar gael.
- Gwybodaeth a hyfforddiant (gan gynnwys atgoffa cyflogeion o'u cyfrifoldebau o ran bodloni gofynion iechyd a diogelwch).

Cadarnhaodd canllawiau Llywodraeth y DU (a gyhoeddwyd ddydd Llun 11 Mai) y canlynol:

- Hyd y gellir rhagweld, dylai gweithwyr barhau i weithio o gartref lle bynnag y bo modd.
- Dylai'r holl weithwyr nad ydynt yn gallu gweithio gartref deithio i'r gwaith os yw eu gweithle ar agor. Dylai sectorau o'r economi sy'n cael bod ar agor fod ar agor; mae hyn yn cynnwys cynhyrchu bwyd, adeiladu, gweithgynhyrchu, logisteg, dosbarthu ac ymchwil wyddonol mewn labordai. Yr unig eithriadau i hyn yw'r gweithleoedd hynny fel lletygarwch a manwerthu dianghenraid y mae'r Llywodraeth yn mynnu eu bod yn parhau ar gau ar hyn o bryd.

Fodd bynnag, fe wnaeth Llywodraeth Cymru ymestyn y cyfyngiadau symud ar 8 Mai a chadarnhaodd:

- Newidiadau cymedrol yn cynnwys llyfrgelloedd a chanolfannau garddio yn cael agor.
- Hyd y gellir rhagweld, dylai gweithwyr barhau i weithio o gartref, lle bynnag y bo modd.
- Mae ysgolion Cymru ar gau o hyd, a dim ond lle mae'n "angenrheidiol" y caniateir teithio.

Cynghorodd y Prif Weinidog y dylai pob gweithle fod yn ddiogel o ran Covid-19 er mwyn sicrhau bod gweithleoedd mor ddiogel ag y bo modd. Er y dylai cyflogwyr ystyried y canllawiau parhaus gan lywodraeth y DU, dylai cyflogwyr ystyried y gyfraith gyffredinol hefyd, er enghraifft, drwy asesu'r risgiau i gyflogeion, cleientiaid a chwsmeriaid.

**** Sylwer, mae Cymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon yn rhoi cyngor gwahanol ynglŷn ag aros gartref am gyfnod hwy. Mae'r Alban a Chymru wedi ysgrifennu gofynion cadw pellter cymdeithasol yn gyfraith; er enghraifft, mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i gadw 2 fetr rhwng gweithwyr, lle bynnag y bo modd.**

Gwiriwch wefan Llywodraeth Cymru i weld y canllawiau diweddaraf.



C: Sut gall cyflogwyr gynllunio a rheoli dychwelyd yn ddiogel i'r gweithle?

Cyn ailddechrau gweithio, dylech sicrhau diogelwch y gweithle drwy:

- gynnal **asesiad risg** yn unol â chanllawiau'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
- **ymgyngori** gyda'ch gweithwyr neu undebau llafur
- **cyfleu** canlyniadau'r asesiad risg gyda'ch gweithlu ac ar eich gwefan
- **sicrhau lles staff**
- **Datblygu** arferion gweithio diogel

Mae gan **asesu risg** ran hollbwysig i sicrhau proses ddychwelyd yn ddiogel i'r gweithle. Mae angen i asesiadau risg gael eu cynnal a'u hadolygu'n barhaus, a phan fo newidiadau amgylcheddol neu newidiadau i gyngor y llywodraeth. Y nod yn y pen draw yw mabwysiadu mesurau rheoli priodol sy'n lleihau neu'n dileu'r risgiau o ddal Covid-19 wrth ddychwelyd i'r gwaith. Dylai'r risgiau sy'n ymwneud ag ymwelwyr yn dod i mewn i'r gweithle, fel cwsmeriaid, gael eu hasesu hefyd gan fod rhwymedigaeth gyfreithiol i sicrhau eu hiechyd a'u diogelwch hwythau hefyd.

Mae ymgynghori, **cyfathrebu** da ac ymrwymiad gan staff i'r prosesau a threfniadau rheoli haint newydd yn hanfodol. Mae angen i'r trafodaethau hyn fod yn rhan o broses ailsefydlu ehangach sy'n ystyried unrhyw addasiadau neu gymorth parhaus y gall fod eu hangen ar bobl yn dilyn y cyfyngiadau symud. Bydd ymgysylltu â chyflogeion yn helpu nodi cymorth ac yn sicrhau bod unigolion yn teimlo'n fwy hyderus ynglŷn â dychwelyd. Lle bo'n berthnasol, dylai cyflogwyr ofyn am fewnbwn gan undebau hefyd o ran unrhyw fesurau dychwelyd i'r gwaith.

Mae dyletswyddau iechyd a diogelwch yn ymestyn mesurau rheoli haint ffisegol, ond maent hefyd yn cynnwys iechyd meddwl a **lles**. Dylai asesiadau risg gwmpasu rheoli agweddau iechyd meddwl a lles hefyd.

Gall trefniadau gweithio newydd yn y gweithle a gweithio o gartref achosi straen neu broblemau iechyd meddwl. Dylai cyflogeion gynnal cyswllt a chadw golwg am arwyddion o broblemau, gan gyfeirio at gymorth sydd ar gael e.e. MIND, Iechyd Galwedigaethol

Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

Os daw cyflogwyr yn ymwybodol fod cyflogeion penodol yn cael anhawster gyda'u hiechyd meddwl, dylent gynnal asesiadau risg unigol ar gyfer gweithwyr gartref a gweithwyr yn y gweithle.

Peidiwch ag anghofio cynnwys cyflogeion hefyd sydd wedi'u rhoi ar ffyrlo ac sy'n gweithio gartref.

Mae gan gyflogwyr yr un cyfrifoldebau iechyd a diogelwch tuag at y rheiny sy'n gweithio gartref ac unrhyw weithwyr eraill, gan gynnwys iechyd corfforol ac iechyd meddwl.

Arferion Gweithio Diogel

i. Datblygwch weithdrefnau glanhau, golchi dwylo a hylendid

Dylech gynyddu mynychder golchi dwylo a glanhau arwynebau drwy:

- gynghori gweithwyr i olchi'u dwylo'n fynych ac yn effeithiol, ac ailstocio cyfleusterau yn rheolaidd.
- cynyddu cysondeb glanhau trwyadl, yn enwedig ar ddesgiau, arwynebau, dolenni drws, offer ac arwynebau eraill y mae pobl yn eu cyffwrdd yn rheolaidd. Gadewch ddrysau ar agor (yn amodol ar risgiau tân).
- sicrhau bod biniau gwastraff wedi'u leinio â bagiau plastig fel bod modd eu gwagio heb gyffwrdd â'r cynnwys.
- gwella glanhau ar gyfer mannau prysur
- pennu canllawiau defnyddio a glanhau clir ar gyfer toiledau
- darparu cyfleusterau sychu dwylo – naill ai tywelion papur neu sychwyr trydanol

ii. Offer a chyfleusterau diogelwch

- Darparwch gel gwrthfacterol, Cyfarpar Diogelu Personol (PPE), masgiau, gel a chlytia diheintio ar gyfer yr holl staff lle bo modd, ac mewn sectorau priodol, yn unol â chynghor diweddaraf y Llywodraeth. Hyfforddych weithwyr i ddefnyddio Cyfarpar Diogelu Personol, masgiau wyneb a menig yn gywir, os yw'n briodol.
- Ystyriwch wahanu cyfleusterau fel toiledau, caffis ac ati i staff ac ymwelwyr.



iii. Helpwch bobl i weithio o gartref

Dylech gymryd pob cam rhesymol i helpu pobl sy'n gweithio gartref drwy:

- drafod trefniadau gweithio gartref
- sicrhau bod yr offer iawn ganddynt, er enghraifft mynediad o bell at systemau gwaith
- eu cynnwys ym mhob cyfathrebiad angenrheidiol
- gofalu am eu lles corfforol a meddyliol

iv. Cynhaliwch bellter cymdeithasol o 2 fetr, lle bo modd

Lle bo modd, dylech gadw 2 fetr rhwng pobl drwy:

- osod arwyddion i atgoffa gweithwyr ac ymwelwyr o ganllawiau cadw pellter cymdeithasol
- osgoi rhannu gweithfannau
- defnyddio tâp neu baent llawr i farcio ardaloedd er mwyn helpu pobl i gadw pellter o 2 fetr
- trefnu traffig unffordd drwy'r gweithle, os oes modd
- newid i weld ymwelwyr drwy apwyntiad yn unig, dim ond os oes modd

v. Lle nad yw pobl yn gallu bod 2 fetr oddi wrth ei gilydd, rheolwch risg trosglwyddo

Lle nad yw'n bosibl i bobl fod 2 fetr ar wahân, dylech wneud popeth ymarferol i reoli'r risg trosglwyddo drwy:

- ystyried p'un a oes angen i weithgarwch barhau er mwyn i'r busnes weithredu
- cadw amser y gweithgarwch dan sylw mor fyr ag y bo modd
- defnyddio sgriniau neu rwystrau i wahanu pobl oddi wrth ei gilydd
- defnyddio gweithio cefn wrth gefn, neu ochr wrth ochr, pa bryd bynnag y bo modd
- gwasgaru amserau cyrraedd ac ymadael
- lleihau nifer y bobl y mae pob unigolyn yn cael cyswllt â nhw trwy ddefnyddio 'timau penodedig neu bartneru'



Cynghorir bod negeseuon e-bost atgoffa rheolaidd yn cael eu hanfon at staff am yr Arferion gweithio diogel, a bod arwyddion arddangos yn cael eu gosod o amgylch y gweithle i gynyddu ymwybyddiaeth o'r mesurau sydd wedi'u mabwysiadu.

Gwnewch yn siŵr eich bod yn darllen holl ganllawiau'r Llywodraeth sy'n berthnasol i'r gweithle. Mae pob canllaw yn cynnwys camau gweithredu penodol i fusnesau eu cymryd yn seiliedig ar y camau hyn. Disgwylir y bydd canllawiau pellach yn cael eu cyhoeddi wrth i fwy o fusnesau allu ailagor.

C: Mae cadw pellter cymdeithasol yn mynd i fod yn anodd iawn yn ein gweithle, beth ddylwn ni wneud?

Mae arferion gweithio diogel i gyfyngu ar amlygu gweithwyr i Covid-19 yn y gwaith yn cynnwys mesurau rheoli cyffredinol a lleihau amlygiad gweithwyr i'w gilydd. Dylai cyflogwyr ystyried pwy y mae angen iddynt fod yn y gweithle yn gorfforol, mewn gwirionedd. Mae diogelu lles gweithwyr yn hollbwysig; dylai gweithio gartref barhau ar gyfer pob rôl y gellir ei chyflawni o bell. Gallai fod modd ad-drefnu unrhyw waith yn y gweithle nad yw'n hanfodol.

Dylai cyflogwyr wrando ar bryderon pobl ynglŷn â dychwelyd i'r gwaith a chaniatáu ar gyfer cyfnod o addasu a chynllunio. I lawer o fusnesau, bydd lleihau cyfyngiadau symud yn broses fwy heriol, cymhleth a hirfaith na'r cyfyngiadau symud gwreiddiol.

Os na ellir cadw pellter cymdeithasol yn briodol neu'n ddiogel, dylai cyflogwyr weithredu'n gyfrifol yn unol â'u rhwymedigaethau cyfreithiol i sicrhau iechyd a diogelwch eu cyflogeion ac unrhyw ymwelwyr â'u safle. Gallai hyn olygu aros ar gau.

Dylai absenoldeb hyblyg a gweithio o bell gael eu hannog o hyd lle bynnag y bo modd er mwyn cyfyngu ar bresenoldeb yn y gweithle. Mae'r canlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o fesurau rheoli yn unig, gan ddibynnu ar natur y rôl a'r gweithle.

Am fod cadw pellter cymdeithasol yn debygol o barhau i fod yn gymwys am gryn amser, er mwyn sicrhau bod niferoedd staff yn galluogi hyn, gall cyflogwyr ystyried:



Social Business Wales

/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales

- Lleihau niferoedd staff/ gwaith sifft mewn timau
- Ailddylunio'r swyddfa; codi rhwystrau / paredau, desgiau gwag, dim rhannu gweithfannau
- gweithio gartref
- addasu oriau gwaith a phatrymau gweithio annodweddiadol eraill.

Bydd y dulliau hyn yn lleihau nifer y bobl yn y gweithle. Fel arfer, bydd angen cytundeb cyflogaion cyn gwneud newidiadau i oriau gweithio a gytunwyd mewn contract.

C: Beth yw'r sefyllfa gyfreithiol a moesol o ran annog yn hytrach na gorchymyn dychwelyd?

I lawer o gyflogwyr, mae cydbwysu'r sefyllfa gyfreithiol a moesol o ran annog cyflogaion i ddychwelyd i'r gwaith yn benderfyniad anodd ei wneud. Er bod y llywodraeth yn Lloegr 'yn gweithio i annog' y rheiny nad ydynt yn gallu gweithio gartref i ddychwelyd i'r gwaith, nid oes rhwymedigaeth gyfreithiol i wneud hynny. Mae cyngor gwahanol yn berthnasol yn yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon lle mae eu gweithwyr yn cael eu hannog i aros gartref.

Mae'n rhaid i gyflogwyr fynd ati i geisio sicrhau cydbwysedd, gan ystyried:

- rheoli'r risgiau iechyd y mae cyflogaion yn eu hwynebu yn y gweithle ac wrth deithio i'r gwaith yn sgil cael eu hamlygu i'r feirws o bosibl
- pwysau ariannol ar eu busnes
- y ffaith y gallai'r cynllun ffyrlo gynnig taliadau llai cyn dod i ben
- y risgiau diogelwch y gallai arferion gweithio newydd eu creu i gyflogaion ac eraill tra bod y bygythiad o heintio gan Covid-19 yn parhau
- problemau a wynebir gan y rheiny y mae angen gofal plant arnynt*.

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn annog busnesau i sicrhau y gallant fodloni tri phrawf allweddol cyn dod â'u pobl yn ôl i'r gweithle:

1. A yw'n hanfodol? Os gall pobl barhau i weithio o gartref, mae'n rhaid iddynt barhau i wneud hynny, hyd y gellir rhagweld. Os na allant weithio o gartref, a ystyrir bod eu gwaith yn hanfodol neu a allai'r busnes barhau i ddefnyddio Cynllun Cadw Swyddi'r Llywodraeth am gyfnod hwy, gan roi'r amser iddynt sydd ei angen i roi mesurau diogelwch a chanllawiau ac ymgynghori clir i gyflogaion ar waith?



Social Business Wales

/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales

2. A yw'n ddigon diogel? Mae dyletswydd gofal ar gyflogwyr i nodi a rheoli risgiau er mwyn sicrhau bod y gweithle'n ddigon diogel i ddychwelyd iddo. Dylai cyflogwyr gymryd eu hamser gyda gweithwyr yn dychwelyd yn raddol i'r gwaith er mwyn rhoi prawf ar fesurau iechyd a diogelwch sydd ar waith a sicrhau eu bod yn gallu gweithio gyda niferoedd mwy cyn annog mwy o'u gweithlu yn ôl.
3. A yw wedi'i gytuno gan y ddwy ochr? Mae'n hanfodol fod deialog glir rhwng cyflogwyr a'u pobl, fel y gellir codi pryderon, fel cymudo ar drafnidiaeth gyhoeddus, ac ystyried anghenion a phryderon unigolion. Bydd angen hyblygrwydd ar y ddwy ochr i alluogi amserau neu amserlenni gweithio gwahanol fel ffyrdd o reoli rhai o'r problemau hyn.

**Yn dilyn cynhadledd Llywodraeth y DU i'r wasg ar 11 Mai mae'n ymddangos nad yw plant rhieni sy'n gweithio, er enghraifft yn y meysydd gweithgynhyrchu neu adeiladu, fynychu'r ysgol gyda phlant gweithwyr allweddol. Mae hyn yn golygu y bydd problemau gofal plant gan lawer o gyflogeion felly cyn i'r ysgolion ddechrau ailagor yn raddol.*

C: Beth mae "dileu swydd" yn ei olygu?

Gallai dileu swydd fod yn rheswm teg dros ddiswyddo cyflogai, o bosibl. Fodd bynnag, ni fydd tribiwnlys cyflogaeth yn trin diswyddo fel diswyddiad dileu swydd oni bai ei fod wedi'i achosi gan:

- gau busnes;
- cau gweithle penodol; neu
- llai o angen i gyflogeion gyflawni gwaith o fath penodol.

Dylai rheolwyr llinell wybod fod tribiwnlysoedd yn defnyddio diffiniad ehangach o "ddileu swydd" am ddibenion ymgynghori cyfunol.

Mae llawer o fusnesau cymdeithasol wedi'u sefydlu gyda'r diben penodol o greu cyfleoedd cyflogaeth yn eu cymunedau. Byddai dileu swyddi yn ddewis anodd iawn, ond yn ddewis angenrheidiol weithiau, er mwyn galluogi'r busnes i oroesi. Mewn llawer o fusnesau cymdeithasol, gwelir gweithwyr fel rhanddeiliaid allweddol, felly gallai defnyddio ymgynghori ffurfiol ac anffurfiol arwain at ffurfio syniadau a chymau gweithredu a allai leihau nifer y swyddi y mae angen eu dileu.



C: Beth yw ystyr Ymgynghori cyfunol

Os yw cyflogwr yn bwriadu diswyddo 20 neu fwy o gyflogeion yn sgil dileu swyddi mewn un sefydliad o fewn cyfnod o 90 diwrnod neu lai, bydd rhwymedigaeth arno i ymgynghori â chynrychiolwyr priodol y cyflogeion yr effeithiwyd arnynt. Gelwir hyn yn "ymgynghori cyfunol". Fel arfer, bydd yn hawdd dweud os yw'r ddyletswydd i ymgynghori'n gyfunol wedi'i sbarduno. Os yw cyflogwr, er enghraifft, yn cynllunio i gau ei safle cynhyrchu a diswyddo pob un o'r 40 o gyflogeion sy'n gweithio yno ar yr un pryd, bydd rhaid iddo gynnal ymgynghoriad cyfunol gyda chynrychiolwyr y cyflogeion yr effeithiwyd arnynt.

Mae'r ddyletswydd i ymgynghori'n gyfunol yn ychwanegol at rwymedigaethau'r cyflogwr i ymgynghori'n unigol gyda phob un o'r cyflogeion a allai golli'u swyddi yn sgil eu dileu.

C: Pryd ddylai cyflogwr ddechrau ymgynghoriad dileu swyddi cyfunol gyda chyflogeion?

Os oes 100 neu fwy o gyflogeion yr effeithir arnynt yn yr un sefydliad, mae'n rhaid i'r ymgynghoriad ddechrau o leiaf 45 diwrnod cyn y bydd y diswyddiad cyntaf yn digwydd. Os effeithir ar 20 neu fwy o gyflogeion, mae'n rhaid i'r ymgynghoriad ddechrau o leiaf 30 diwrnod cyn y diswyddiad cyntaf. Nid oes unrhyw rwymedigaeth i ymgynghori'n gyfunol yn codi lle'r effeithir ar 19 neu lai o gyflogeion.

Dylid cwblhau'r ymgynghoriad cyfunol cyn bod y cyflogwr yn cyflwyno unrhyw hysbysiadau terfynu cyflogaeth.

Y diffiniad perthnasol o ddileu swyddi at ddiben ymgynghoriad cyfunol yw "diswyddo am reswm nad yw'n gysylltiedig â'r unigolyn dan sylw". Mae hyn yn cynnwys y sefyllfa lle mae cyflogwr yn bwriadu diswyddo ac ailgyflogi cyflogeion nad ydynt yn cytuno i amrywiant arfaethedig i'w contract.

C: Beth mae'n rhaid i ymgynghoriad ei gynnwys?

Mae'n rhaid i ymgynghoriad gyda'r cynrychiolwyr priodol gynnwys ymgynghori ynglŷn â ffyrdd i:

- osgoi'r diswyddiadau, h.y. ystyried opsiynau eraill yn lle diswyddo;
- lleihau nifer y cyflogeion sydd i'w diswyddo, e.e. atal recriwtio, adleoli a lleihau goramser; a
- lliniaru canlyniadau diswyddo, e.e. taliadau diswyddo a chwnsela all-leoli.

Rhaid cynnal yr ymgynghoriad gyda'r bwriad o ddod i gytundeb â'r cynrychiolwyr priodol. Mae'n rhaid i gyflogwyr fynd i'r afael â'r ymgynghoriad gyda meddwl agored a bod yn barod i ystyried unrhyw



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](http://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

sylwadau a wneir gan y cynrychiolwyr priodol. Os yw dewisiadau amgen i'r cynnig yn cael eu rhoi gerbron h.y. ffyrdd o osgoi neu leihau nifer y swyddi a gollir, dylai'r rhain gael eu hystyried yn briodol a pheidio â'u diystyru ar unwaith, er mwyn lleihau risg honiadau fod y cyflogwr eisoes wedi gwneud ei benderfyniad ynglŷn â'r diswyddiadau.

Mae'n ofynnol i'r cyflogwr ddatgelu gwybodaeth benodol i'r cynrychiolwyr priodol yn ysgrifenedig. Mae'n rhaid iddo ddatgelu:

- y rhesymau dros ei gynigion;
- niferoedd y cyflogeion a disgrifiad o gyflogeion y mae'n bwriadu eu diswyddo yn sgil dileu swyddi;
- cyfanswm nifer y cyflogeion o'r disgrifiad hwnnw a gyflogir yn y sefydliad dan sylw;
- y dull arfaethedig o ddewis y cyflogeion a allai gael eu diswyddo;
- y dull arfaethedig o gyflawni'r diswyddiadau, gan gynnwys y cyfnod y gwneir y diswyddiadau;
- y dull arfaethedig o gyfrifo swm unrhyw daliadau dileu swyddi - heblaw am dâl dileu swydd statudol - sydd i'w gwneud i gyflogeion sy'n cael eu diswyddo; a
- nifer y gweithwyr asiantaeth sy'n gweithio dros dro iddo ac o dan ei oruchwyliaeth a'i gyfarwyddyd, y rhannau o'r busnes lle maent yn gweithio a'r math o waith maent yn ei wneud.

Rhaid i'r wybodaeth gael ei rhoi i'r cynrychiolwyr priodol yn bersonol neu'i phostio i'r cyfeiriad a bennir ganddynt i'r cyflogwr. Yn achos cynrychiolwyr undebau llafur, dylai'r wybodaeth gael ei phostio i brif swyddfa neu bencadlys yr undeb.

Os yw'r cyflogwr yn gwahodd y cyflogeion yr effeithir arnynt i ethol cynrychiolwyr cyflogeion a'u bod yn methu gwneud hynny o fewn amser rhesymol, mae'n ofynnol i'r cyflogwr roi'r wybodaeth i bob un o'r cyflogeion yr effeithir arnynt.

Mae rhwymedigaeth ar gyflogwr sy'n bwriadu diswyddo 100 neu fwy o gyflogeion mewn un sefydliad mewn cyfnod o 90 diwrnod neu lai, yn sgil dileu swyddi, i hysbysu'r Ysgrifennydd Gwladol o'i fwriad o leiaf 45 diwrnod cyn gwneud y cyntaf o'r diswyddiadau hynny (a beth bynnag, cyn rhoi hysbysiad i derfynu contract unrhyw gyflogai). Lle mae'r cynigion yn ymwneud â rhwng 20 a 99 o gyflogeion mewn un sefydliad, y cyfnod rhybudd yw 30 diwrnod.

Mae methiant i gydymffurfio â'r gofyniad hwn yn drosedd â chosb dirwy, ac mae'n hanfodol felly nad yw hyn yn cael ei ddiystyried.



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

Mae llawer o fusnesau cymdeithasol wedi'u sefydlu gyda'r diben penodol o greu cyfleoedd cyflogaeth yn eu cymunedau. Byddai dileu swyddi yn ddewis anodd iawn, ond yn ddewis angenrheidiol weithiau, er mwyn galluogi'r busnes i oroesi. Mewn llawer o fusnesau cymdeithasol, gwelir gweithwyr fel rhanddeiliaid allweddol, felly gallai defnyddio ymgynghori ffurfiol ac anffurfiol arwain at ffurfio syniadau a chatau gweithredu a allai leihau nifer y swyddi y mae angen eu dileu.

C: A yw cyflogwr yn gallu dileu swyddi cyflogeion sydd ar ffyrlo?

Mae *canllawiau CJRS i gyflogeion* yn cadarnhau y gellir dileu swydd cyflogai tra'i fod ar ffyrlo neu ar ôl hynny, ac na effeithir ar hawliau dileu swydd cyflogai drwy fod ar ffyrlo. Fodd bynnag, ni all cyflogwr hawlio ad-daliad taliadau dileu swydd o dan y cynllun.

Er bod y llywodraeth wedi rhoi llawer o fesurau ar waith i gynorthwyo cyflogwyr sy'n ei chael hi'n anodd, gan gynnwys y CJRS, a'i bod wedi ymestyn y cynllun hyd at 31 Hydref 2020, bydd rhai busnesau'n cael eu gorfodi i gau o hyd, yn enwedig os yw'r pandemig yn para dros gyfnod hirfaith, gan ei gwneud hi'n anochel y bydd dileu swyddi. Fodd bynnag, lle mae'r busnes yn parhau, mae potensial i'r diswyddo fod yn annheg.

Gall cynrychiolwyr cyflogeion ac undebau llafur, y gall fod angen ymgynghori â nhw ynglŷn â dileu swyddi yn ystod ffyrlo, gyflawni'u dyletswyddau heb dorri'u ffyrlo.

C: A allwch chi gynnal ymgynghoriadau dileu swyddi gyda chyflogeion sydd ar ffyrlo?

Bydd y rhwymedigaeth arferol i ymgynghori â staff ynglŷn ag unrhyw gynigion i ddileu swyddi, a'u galluogi i wneud sylwadau ar y rhain cyn rhoi'r wedd derfynol arnynt, a'r rheolau o ran beth ddylai ymgynghori teg ei olygu, yn parhau i fod yn berthnasol p'un a yw staff ar ffyrlo neu beidio. Er hynny, gallai'r cwestiwn ynghylch sut beth fydd proses deg yn yr amgylchiadau fod ychydig yn wahanol.

Un o'r prif faterion i'w hystyried wrth gynnal prosesau ymgynghori ynghylch dileu swyddi gyda staff sydd ar ffyrlo fydd y materion logistaidd amlwg o ymgynghori â staff o bell. Bydd angen i gyfarfodydd ymgynghori ynghylch dileu swyddi gael eu cynnal o hyd yn unigol a/neu'n gyfunol, fel y bo'n briodol, ond bydd rhaid trefnu'r rhain a'u cynnal o bell; er enghraifft, trwy alwad fideo neu alwad cynhadledd



Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

neu yn ysgrifenedig. Gall fod angen i gyflogwyr ymgorffori amser ychwanegol yn y broses ymgynghori i ddarparu ar gyfer unrhyw broblemau logistaidd a allai godi.

Dylid rhoi'r hawl i gyflogeion gael 'cwmni' mewn cyfarfodydd dileu swyddi o hyd (os dyna yw'ch trefn arferol), hyd yn oed os caiff y cyfryw gyfarfodydd eu cynnal o bell neu'n rhithwir. Bydd rhaid i gyflogwyr ystyried y ffordd orau i alluogi hyn felly – a'r ateb mwyaf tebygol yw drwy alwad fideo neu ddull tebyg. Lle nad yw galwadau fideo yn bosibl, bydd angen ymgynghori ar y ffôn neu'n ysgrifenedig.

Bydd hawl gan gynrychiolwyr cyflogeion a staff 'fynd yn gwmni' i gydweithwyr i gyfarfodydd dileu swyddi hyd yn oed os ydyn nhw'u hunain ar ffyrlo, gan fod yr argraffiad diweddaraf o ganllawiau i gyflogwyr ar y cynllun cadw swyddi drwy gyfnod y coronafeirws yn cadarnhau 'tra ar ffyrlo, gall cyflogeion sy'n gynrychiolwyr undeb neu'n gynrychiolwyr nad ydynt yn perthyn i undeb ymgymryd â dyletswyddau at ddiben cynrychioli cyflogeion neu weithwyr eraill yn unigol neu'n gyfunol.'

Fodd bynnag, gallai effaith y pandemig olygu bod anawsterau ymarferol wrth benodi cynrychiolwyr yn y ffordd arferol a/neu ymgymryd ag ymgynghoriad llawn. Gallai'r materion hyn fod yn fwy amlwg lle nad oes Undeb Llafur gydnabyddedig neu gynrychiolwyr staff presennol (gan olygu bod rhaid cynnal etholiad cyn y gall ymgynghori ddechrau).

C: Beth sy'n digwydd os yw cyflogwr yn methu ymgynghori?

Os yw cyflogwr yn methu cydymffurfio â'i rwymedigaeth i ymgynghori'n gyfunol, gall cynrychiolwyr y cyflogai, y cynrychiolwyr undeb llafur neu'r cyflogeion unigol yr effeithir arnynt gwyno i dribiwnlys cyflogaeth.

Fel rheol gyffredinol, rhaid gwneud cwyn cyn pen tri mis o'r dyddiad pan wnaed y diswyddiad olaf. Os caiff y gŵyn ei chadarnhau, bydd y tribiwnlys yn gwneud datganiad i'r perwyl hwnnw ac yn dyfarnu iawndal i'w dalu i'r cyflogeion hynny sydd wedi'u diswyddo yn sgil dileu swyddi, neu y bwriedir eu diswyddo yn sgil dileu swyddi (er nad oeddent felly yn y pen draw), y gwnaeth y cyflogwr fethu cydymffurfio â'i rwymedigaeth i ymgynghori'n gyfunol mewn perthynas â nhw. Gelwir hyn yn "ddyfarniad amddiffynnol".

Gall y dyfarniad amddiffynnol fod hyd at 90 diwrnod o dal gwirioneddol ar gyfer pob cyflogai. Bydd y swm a ddyfernir yn dibynnu ar yr hyn y mae'r tribiwnlys yn ei ystyried yn gyfiawn a theg, gan ystyried



difrifoldeb methiant y cyflogwr i gydymffurfio â'i ddyletswyddau. Gall methiant i gydymffurfio â'r rhwymedigaethau ymgynghori cyfunol fod yn gostus iawn felly.

C: A ellid dadlau bod dileu swydd yn annheg os gall y cyflogwr roi'r cyflogai ar ffyrlo neu ymestyn ei absenoldeb ffyrlo?

Mae'n anodd pennu p'un a fyddai tribiwnlys cyflogaeth yn canfod bod diswyddiad o'r fath yn annheg ar hyn o bryd. Yn unol â'r prawf rhesymoldeb o dan *adran 98(4)* o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, bydd yn dibynnu ar amgylchiadau penodol yr achos, gan gynnwys maint ac adnoddau'r cyflogwr. Er enghraifft, mae p'un a yw'r cyflogwr yn gwneud y penderfyniad i ddileu swydd y cyflogai yn hytrach na rhoi'r cyflogai ar ffyrlo cyn neu ar ôl i'r cynllun ddechrau, a sefyllfa ariannol y cyflogwr, yn debygol o fod yn amgylchiadau perthnasol. Bydd achosion lle na fyddai cyflogwr yn gallu fforddio rhoi cyflogeion ar ffyrlo ym mis Mawrth a thalu 80% o gyflog hyd nes bod CThEM yn agor y cynllun ar 20 Ebrill a'i ad-dalu. Er y gallai'r cyflogwyr hynny fod wedi gofyn i'r cyflogeion gytuno i ohirio taliad hyd nes y derbyniwyd ad-daliad gan CThEM, gallai rhai cyflogeion fod wedi bod yn amharod i gytuno i hyn, neu efallai nad oedden nhw mewn sefyllfa ariannol i wneud hynny. Yn yr amgylchiadau hynny, gallai fod wedi bod yn deg i gyflogwr ddiswyddo cyflogai trwy ddileu swydd.

Er bod y CJRS bellach wedi'i ymestyn hyd at 31 Hydref 2020, mae'r llywodraeth wedi dweud yn glir y bydd yn disgwyl i gyflogwyr wneud cyfraniad ariannol tuag at dâl ffyrlo cyflogeion sydd ar ffyrlo o 1 Awst 2020. Bydd rhoi cyflogeion ar ffyrlo ymhellach na'r dyddiad hwnnw felly yn costio i gyflogwyr, ac nid yw graddau'r gost honno yn hysbys eto. Felly, gallai fod rhesymau teg o hyd i gyflogwyr ddileu swyddi cyflogeion ar ffyrlo, er gwaetha'r ffaith bod y cynllun wedi'i ymestyn.

Yn yr hinsawdd sydd ohoni, mae rhai swyddi wedi'i dileu'n wirioneddol ac mae gweithleoedd wedi cau. Nid yw'r ffaith y gallai fod posibilrwydd y gall fod angen cyflogeion ar gyflogwr mewn rolau tebyg rywbyrd yn y dyfodol yn golygu bod rhaid i gyflogwr barhau i roi cyflogeion ar ffyrlo. Fodd bynnag, dylai cyflogwyr fod yn gallu dangos eu bod wedi ystyried ffyrlo fel dewis amgen i ddileu swyddi ar gyfer pob math o rôl yr ystyriant eu bod yn ddiangen, a dogfennu'u rhesymau pam na fyddai'n addas yn amgylchiadau penodol yr achos.

C: Pa gyfnod rhybudd fyddai hawl gan gyflogai ei gael pe bai ei swydd yn cael ei dileu tra'i fod ar absenoldeb ffyrlo?

Pe bai cyflogai'n cael ei ddiswyddo yn sgil dileu swydd, byddai ei gyflog rhybudd yn seiliedig ar ei hawl o dan ei contract cyflogaeth, a'r tâl hawl i rybudd statudol.

Mae'r rheolau ar dâl rhybudd statudol yn gymhleth ac yn dibynnu ar b'un a yw'n ofynnol i'r cyflogwr roi rhybudd statudol yn unig, neu o leiaf wythnos yn fwy na rhybudd statudol, a ph'un a yw'r cyflogai'n gweithio oriau arferol neu beidio.

Os oes gan gyflogai hawl i rybudd statudol yn unig, h.y. 1 wythnos am bob blwyddyn lawn o wasanaeth, hyd at uchafswm o 12 wythnos, byddai'n rhaid i dâl rhybudd cyflogai gynyddu i 100%, er y gellir adennill 80% o hwn gan y CJRS.

Os yw cyflogai'n cael rhybudd contractiol sydd o leiaf wythnos yn fwy na fyddai hawl ganddo iddo o dan statud, nid oes gofyniad i dalu'r 100% llawn o'i dâl rhybudd i gyflogai, a byddai'r 80% o dan y CJRS yn dderbyniol. Fel y cyfryw, mae rhai cyflogwyr yn ymestyn rhybudd cyflogai, os dim ond rhybudd statudol y mae ganddo hawl iddo, gan o leiaf 1 wythnos ychwanegol er mwyn osgoi gorfod ychwanegu at ei dâl rhybudd hyd at 100%.

Gall cyflogwyr mewn cyd-destun dileu swyddi dueddu rhoi tâl yn lle rhybudd yn aml. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos bod unrhyw fecanwaith ar gyfer cyflogwyr sy'n diswyddo ac yn rhoi tâl yn lle rhybudd i adhawlio'r taliad PILON o dan y CJRS. Gallai fod yn well yn ariannol o safbwynt y cyflogwr felly i gadw cyflogaion ar ffyrlo am eu cyfnod rhybudd fel bod modd adennill rhan o'u tâl rhybudd o leiaf.

C: A allwch chi ymgymryd â disgyblaethau a chwynion tra bod cyflogai ar ffyrlo?

Er nad ydynt yn gallu gweithio, gall staff sydd wedi'u rhoi ar ffyrlo gymryd rhan mewn ymchwiliad neu wrandawriad disgyblu os ydynt yn destun ymchwilio eu hunain; os ydynt wedi codi cwyn; os ydynt yn cadeirio'r gwrandawriad; yn cymryd nodiadau mewn gwrandawriad neu gyfweiliad ymchwiliad; os ydynt yn cael eu cyfweld neu yn dyst; neu os ydynt yn mynd yn gwmni i gydweithiwr i wrandawriad.

Fodd bynnag, mae'n rhaid iddynt gytuno i wneud hynny'n wirfoddol, a rhaid i wrandawiadau a chyfweiliadau ond cael eu cynnal yn unol â chanllawiau iechyd y cyhoedd a rheoliadau cadw pellter cymdeithasol.

Social Business Wales

[/businesswales.gov.wales/socialbusinesswales](https://businesswales.gov.wales/socialbusinesswales)

Lle mae'r staff dan sylw yn gweithio gartref neu ar ffyrlo, mae angen i gyflogwyr feddwl am amgylchiadau'r achos a ph'un a yw'n achos brys, neu p'un a ellid ymchwilio iddo yn ddiweddarach.

Os yw'r cyflogwr yn defnyddio meddalwedd fideo i gynnal cyfweiliadau, mae angen iddo sicrhau bod gan bawb sy'n gysylltiedig fynediad at y dechnoleg sydd ei hangen, a gwneud unrhyw addasiadau rhesymol sy'n angenrheidiol i unigolion ag anableddau.

C: Newid telerau ac amodau cyflogaeth

Yn sgil Covid-19, gall cyflogwyr fod eisiau newid telerau ac amodau cyflogaeth cyflogeion am nifer o resymau. Er enghraifft, gallai fod yn angenrheidiol gostwng cyflog neu lefelau buddion er mwyn torri costau, neu newid dyletswyddau cyflogeion i adlewyrchu'r ffaith fod busnes y cyflogwr wedi symud ymlaen.

Ni waeth pa mor ddilys neu bwysig y gallai'r rhesymau dros newid fod, gall amrywio contractau cyflogaeth fod yn broblemus, yn enwedig yn wyneb gwrthwynebiad gan gyflogeion. Pan fo'r newid yn amlwg yn fuddiol i'r cyflogeion, mae'r amrywiad hwn i'r contract yn annhebygol o arwain at unrhyw her oddi wrthynt, ond dylai'r cyflogwr ddeall goblygiadau cyfreithiol amrywio contractau o hyd.

