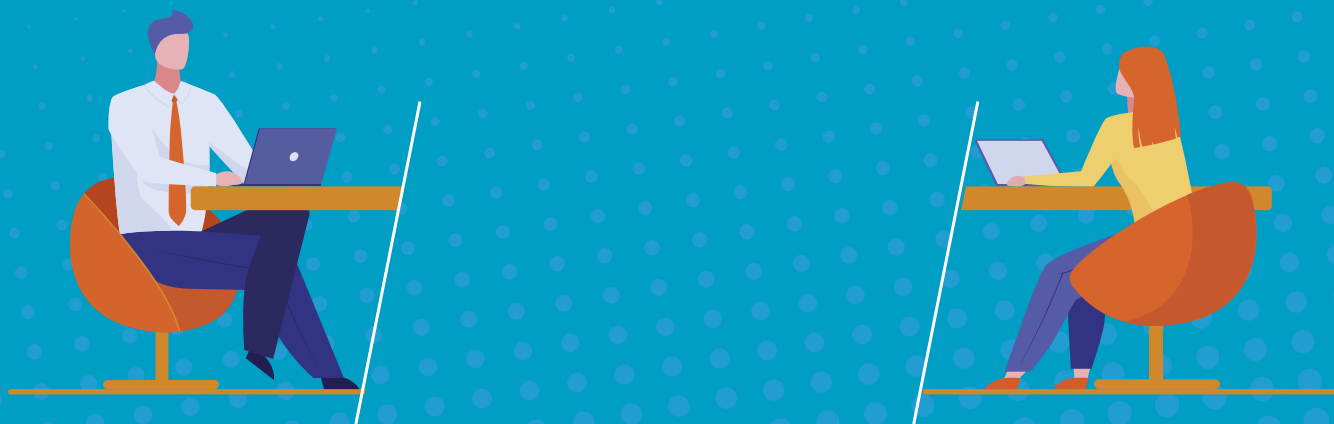


Cefnogaeth Coronafeirws Adnoddau Dynol

Adran 1: **Gweithio o adref**

Adran 2: **Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws**



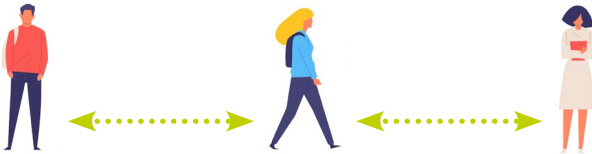
Cefnogaeth Coronafeirws Adnoddau Dynol

Wrth i feirws COVID-19 barhau i ledaenu ar draws y byd, mae'n achosi heriau digynsail o safbwynt AD i nifer o fusnesau. Mae'r daflen wybodaeth hon a ddatblygwyd gan Gyfarwyddwr AD Menter a Busnes, Corinna Lloyd-Jones, yn amlinellu rhai ystyriaethau presennol yn ymwneud â chyflogaeth.

Adran 1: Gweithio o adref

Cadw Pellter Cymdeithasol

Ar 23 Mawrth, cyhoeddodd y Llywodraeth bod rhaid i'r cyhoedd aros adref, heblaw mewn amgylchiadau arbennig, gan gynnwys lle nad oes modd iddynt wneud eu gwaith o adref. O ganlyniad, dylid caniatáu i bob gweithiwr sy'n gallu gweithio o adref i wneud hynny.



Mae'r Llywodraeth hefyd wedi cyhoeddi canllawiau'n ymwneud â gwarchod pobl, gan gynnwys plant, sydd mewn perygl sylweddol o ddirodddef salwch difrifol o ganlyniad i COVID-19 oherwydd eu bod yn dirodddef o gyflwr iechyd arall. Mae'r canllawiau hefyd yn berthnasol i'r rhai hynny sydd angen aros adref gyda rhywun sy'n cael eu gwarchod.

Er nad yw'r canllawiau gwarchod yn cyfeirio'n benodol at weithio, mae'n adnabod y gweithwyr hynny a fyddai'n agored i niwed yn benodol pe byddai angen iddynt fynychu'r gwaith fel arfer. O ganlyniad, lle nad yw gweithio o adref yn bosibl ar gyfer y gweithwyr hyn, cynghorir cyflogwyr i ystyried yn ofalus cyn ei wneud yn ofynnol iddynt fynychu'r gwaith.

Mae canllawiau llawn yn ymwneud â gwarchod ar gael yma: <https://www.gov.uk/government/publications/guidance-on-shielding-and-protecting-extremely-vulnerable-persons-from-covid-19/guidance-on-shielding-and-protecting-extremely-vulnerable-persons-from-covid-19>

Cau ysgolion

Yn dilyn cau ysgolion yn y DU ar 20 Mawrth, dylai cyflogwyr ddisgwyl y bydd gallu pobl i weithio yn ôl yr arfer yn cael ei effeithio pan fo ganddynt ddyletswyddau gofal plant. Fel arfer, ni fyddai'n briodol i weithiwr weithio o adref wrth ddarparu gofal plant ar yr un pryd, fodd bynnag, wrth i'r argyfwng COVID-19 ddatblygu, mae'n bosibl y bydd angen i gyflogwyr gymryd agwedd mwy ymarferol er mwyn osgoi sefyllfa lle bo grwpiau mawr o'r gweithlu'n methu â chyflawni eu dyletswyddau gwaith.

Yn ystod y cyfnod cwbl ddigynsail hwn, mae'n bosibl y bydd cyflogwyr yn barod i fabwysiadu agwedd fwy hyblyg tuag at weithio o adref drwy alluogi gweithiwr i weithio o amgylch eu dyletswyddau gofal plant. I rieni plant iau sydd angen sylw parhaus, gallai hyn olygu lleihau neu addasu oriau gwaith y gweithiwr, ar ôl ymgynghori gyda nhw, fel ei fod yn gallu rhannu eu dyletswyddau gofal plant gyda rhiant arall neu aelod arall o'r teulu yn y cartref fel bod y ddau'n gallu parhau i weithio.

Fel arall, mae'n bosibl y byddai rhieni'n dewis cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith fel gwyliau gan fod prosesau a chyflog arferol yn berthnasol. Gallai gweithwyr hefyd ymarfer eu hawl statudol i dderbyn amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am ddibynnydd, sydd fel arfer yn ddi-dâl, oni bai bod hawl cytundebol i dalu. O ystyried bod ysgolion yn debygol o fod ar gau am beth amser, fodd bynnag, mae'n debygol y byddai'n well gan weithwyr sy'n gallu gweithio o adref wneud hynny (yn hytrach na chymryd amser i ffwrdd o'r gwaith yn ddi-dâl) os mae'r cyflogwr yn rhoi caniatâd i weithio'n hyblyg dros dro.

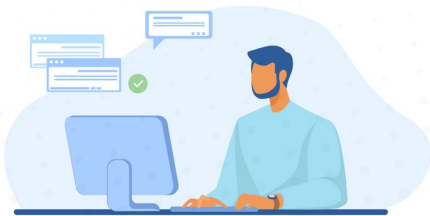
Adran 2: Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws

Ar 20 Mawrth, cyhoeddodd y Canghellor y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws. Mae canllawiau dilynol gan y Llywodraeth wedi cadarnhau ei fod wedi'i lunio i helpu cyflogwyr y mae coronafeirws (COVID-19) wedi effeithio arnynt yn sylweddol i gadw eu gweithwyr ac i ddiogelu'r economi drwy gynnig cymorth grant i gyflogwyr y DU i barhau i dalu rhan o gyflogau eu gweithwyr yn ystod yr argyfwng. Mae pob busnes yn gymwys ar draws pob sector.



I gael mynediad i'r gefnogaeth, mae angen i gyflogwyr ddynodi gweithwyr sy'n cael eu heffeithio yn 'weithwyr ar seibiant' (*furloughed workers*) a dylid trafod y newid hwn gyda nhw. Yn ei hanfod, mae gweithiwr ar seibiant yn parhau i fod ar y gyflogres, gan gynnwys gweithiwr dim oriau, ond nid yw'n derbyn gwaith o ganlyniad i'r argyfwng COVID-19.

Mae'r cynllun yn cael ei weinyddu gan CThEM, a gall cyflogwyr hawlio grant i dalu 80% o gostau cyflogi gweithwyr ar seibiant, hyd at uchafswm o £2,5000 y mis. Gall cyflogwyr ddewis ychwanegu at y cymorth a ariennir er mwyn cau'r bwlch yng nghyflog y gweithiwr, ond nid oes unrhyw reidrwydd arnynt i wneud hynny fel rhan o'r cynllun.



Bydd gweithiwr yn cael ei ddynodi'n 'weithiwr ar seibiant' am isafswm o dair wythnos. Fodd bynnag, gall gweithiwr gael ei ddynodi'n weithiwr ar seibiant fwy nag unwaith, ar yr amod bod y cyfnod yn para am dair wythnos o leiaf, ac mor aml ag y bydd y cyflogwr a'r gweithiwr yn cytuno arno, a gall un cyfnod ddilyn yn uniongyrchol ar ôl cyfnod ar seibiant presennol.

Hawliau cyflogaeth

Mae newid statws gweithiwr i 'weithiwr ar seibiant' yn dod o dan gyfraith cyflogaeth bresennol, a gan ddibynnu ar y cytundeb cyflogaeth, mae angen i'r cyflogwr drafod y newid hwnnw gyda'i staff:

- pan fo cymal diswyddo cytundebol, gall cyflogwyr newid statws eu gweithwyr i 'weithwyr ar seibiant' heb gymryd unrhyw gamau pellach, neu;
- lle nad oes unrhyw gymal diswyddo cytundebol, bydd angen i gyflogwyr ofyn caniatâd y gweithiwr; er nad yw 80% y mis, hyd at uchafswm o £2,500 yn ymddangos yn opsiwn deniadol ar yr olwg gyntaf o'i gymharu â chyflog llawn, mae'n debygol o fod yn fwy deniadol na diswyddo os na ellir canfod ateb arall.

Mae'n rhaid cytuno ar y statws 'gweithiwr ar seibiant' rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr gan y bydd y gweithiwr yn dal i fod yn gyflogedig yn ystod y cyfnod, ac o ganlyniad, bydd yn parhau i gronni gwyliau a chael ei ddiogelu dan gyfraith cyflogaeth.

Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer y grant, mae canllawiau'r Llywodraeth yn nodi bod rhaid i gyflogwyr gadarnhau yn ysgrifenedig i'w gweithwyr eu bod wedi cael eu dynodi'n 'weithwyr ar seibiant'. Mae'n rhaid cadw cofnod o'r cyfathrebiad hwn am bum mlynedd.



Dynodi gweithwyr

Mae angen i fusnesau ddynodi gweithwyr yr effeithir arnynt yn 'weithwyr ar seibiant' cyn trafod y newid gyda nhw. Lle nad yw'r holl weithwyr yn cael eu dynodi, dylai cyflogwyr ystyried yn ofalus pa weithwyr i'w dewis, e.e. yn seiliedig ar y sgiliau a fydd yn dal i fod yn berthnasol yn ystod yr argyfwng.

Er enghraifft, er y gallai cyflogwyr ddynodi gweithwyr sy'n gwarchod yn unol â chanllawiau'r Llywodraeth (neu angen aros adref gyda rhywun sy'n gwarchod) yn 'weithwyr ar seibiant' lle nad oes modd iddynt weithio o adref, ac a fyddai fel arall mewn perygl o gael eu diswyddo, mae'n bwysig trafod a chytuno ar y newid gyda nhw. Gallai dynodi gweithwyr a ystyrir yn risg uchel iawn o ddiodeff salwch difrifol o ganlyniad i COVID-19, er mor dda yw'r bwriad, a newid eu statws i 'weithwyr ar seibiant' heb drafodaeth ystyrlon, adael busnes yn agored i honiadau o wahaniaethu gan weithwyr sy'n honni eu bod wedi cael eu trin yn llai ffafriol yn seiliedig ar nodwedd warchoddedig, e.e. eu hoedran, anabled neu feichiogrwydd.

Cylchdroi gweithwyr ar seibiant

Bydd y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws yn ei le yn swyddogol am dri mis o 1 Mawrth 2020. Mae'r canllawiau'n cadarnhau bod angen i weithiwr gael ei ddynodi'n 'weithiwr ar seibiant' am gyfnod o dair wythnos yn olynol o leiaf.

Gall gweithiwr gael ei ddynodi'n 'weithiwr ar seibiant' fwy nag unwaith, ond mae'n rhaid i bob achos unigol fod am y cyfnod o dair wythnos yn olynol o leiaf.

Mae hyn yn awgrymu y gallai cyflogwyr gylchdroi gweithwyr ar seibiant a rhannu'r llwyth gwaith ar draws y gweithlu, gan gymryd bod pob gweithiwr yn cael ei ddynodi'n 'weithiwr ar seibiant' am isafswm o dair wythnos.

Mae canllawiau llawn ynglŷn â'r Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws ar gael yma: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Diweddarwyd: 08.04.20