

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	12/04/2016
Dyddiad Rhoi ar Waith	12/04/2016
Perchennog	AM
Dyddiad Adolygu	31/03/23

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

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	12.04.16	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f2.0	25.04.18	Andrea Malam	Ail-fformatio
f2.1	28.06.22	David Kennedy	Ail-fformatio

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
GRADDFEYDD AMSER	4
ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU	4
CYFARWYDDWYR A PHENAETHIAID GWASANAETH	4
RHEOLWYR	4
GWEITHWYR	5
Cyflwyniad	5
Nodau	6
Gweithredu/Cwmpas y Polisi	6
Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill	6
Manylion y Polisi	7
Egwyddorion Allweddol	7
Recriwtio Gweithiwr Cyfnod Penodol	7
Cyfnodau prawf ar gyfer gweithwyr cyfnod penodol	8
Swyddi cyfnod penodol sy'n dod yn barhaol	8
Amodau a Thelerau	9
Hawliau cyflogaeth	9
Cyflog a phensiwn	9
Swyddi mewnol	9
Dysgu a Datblygu	9
Gwyliau Blynyddol	10
Cyfnod a thâl mamolaeth	10
Ymestyn Contract Cyfnod Penodol	10
Statws Barhaol	10
Gwasanaeth Parhaus	11
Dileu Swydd	11
Terfynu Contract Cyfnod Penodol	12
Diswyddiad	12
Diswyddo am reswm sylweddol arall	12
Adleoli	13
Tâl Diswyddo	13
Tâl Colli Swydd	13
Proses terfynu contract cyfnod penodol	14
Y broses gyda chontractau cyfnod sefydlog cyfnod byr	15
Apeliadau	15
Cwestiynau a Ofynnir yn Aml	15

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

GRADDFEYDD AMSER

Bydd contract cyfnod penodol yn dod yn un parhaol ar ôl 4 blynedd o gontractau cyfnod penodol yn olynol – oni bai y gellir cyfiawnhau'n wrthrychol peidio â gwneud y contract yn parhaol.	4 blynedd
Bydd gan staff contract cyfnod penodol sydd â dros 2 flynedd o wasanaeth gyda'r Cyngor neu gyflogwr cysylltiedig sy'n dod o dan y Gorchymyn Addasu Taliadau Diswyddo (Llywodraeth Leol) 1983 hawl i dâl dileu/colli swydd. Yn y sefyllfa hon bydd yr aelod o staff cyfnod penodol hefyd yn cael ei roi ar y rhestr adleoli er mwyn dod o hyd i gyflogaeth arall addas ar eu cyfer. Os yw'r diswyddiad am ryw reswm sylweddol arall (gweler adran 5 sy'n egluro o dan ba amgylchiadau y gallai RhRSA fod yn berthnasol) yna gallai aelodau o staff fod â hawl i daliad colli swydd.	2 flynedd
Dylai rheolwyr sicrhau bod y broses o derfynu contract cyfnod penodol yn dechrau	O leiaf 3 mis cyn diwedd y contract

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

CYFARWYDDWYR A PHENAETHIAID GWASANAETH

- Sicrhau gweithrediad effeithiol y weithdrefn ac ymwybyddiaeth ohoni.

RHEOLWYR

- Bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau fel y'u pennir yn Rheoliadau (Atal Triniaeth Llai Ffatriol) Cyflogeion Cyfnod Penodol 2002.
- Sicrhau bod rheswm cyfiawn a chlir dros benodi i swydd ar sail contract cyfnod penodol neu dros dro a bod hyn yn cael ei egluro'n llawn yn ystod y broses recriwtio ac yn unrhyw ohebiaeth ddilynol am y swydd/contract.
- Sicrhau fod pob aelod o staff sydd ar gontract cyfnod penodol neu dros dro yn deall natur eu contractau a'u bod yn cael eu cynghori'n gyson ynghylch y tebygolrwydd o ymestyn/adnewyddu eu contract a'r rhesymau dros hyn, o fewn y graddfeydd amser a amlinellir yn y weithdrefn hon.
- Cysylltu â staff, cynrychiolwyr Undebau Llafur a Chyswllt AD fel sy'n briodol mewn perthynas â gweithdrefnau ffurfiol a threfniadau cyfarfod.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

- Darparu datganiadau ysgrifenedig fel sy'n angenrheidiol/ os yw'r gweithiwr yn gwneud cais amdanynt, yn cadarnhau statws y contract cyfnod penodol neu dros dro a'r rhesymau dros unrhyw driniaeth llai ffafriol tybiedig neu dros derfynu'r contract cyfnod sefydlog neu dros dro.
- Sicrhau y dilynir y broses derfynu wrth derfynu neu beidio ag adnewyddu contract cyfnod sefydlog neu dros dro.

GWEITHWYR

- Sicrhau fod ganddynt ddealltwriaeth glir o natur cyfnod penodol neu dros-dro eu cyflogaeth, a'r rhesymau dros hyn.
- Peidio â bod ag unrhyw ddisgwyliadau y bydd eu cyflogaeth yn cael ei ymestyn, oni bai eu bod yn cael gwybodaethysgrifenedig am hyn.
- Codi unrhyw gwestiynau am eu cyflogaeth cyfnod penodol neu dros-dro ac unrhyw driniaeth llai ffafriol tybiedig gyda'urheolwr ar y cyfle cynharaf.
- Mynychu cyfarfodydd yn ymwneud â'u contract cyfnod penodol neu dros dro yn ôl yr angen, gan nodi eu hawl i fynd achydweithiwr neu swyddog neu gynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig gyda nhw i gyfarfodydd o'r fath.

Cyflwyniad

Daeth Rheoliadau (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) Cyflogeion Cyfnod Penodol 2002 i rym ar 1 Hydref 2002. Pwrpas y Rheoliadau ywsicrhau nad yw gweithwyr sydd ar gontractau cyfnod penodol yn cael eu trin yn llai ffafriol na'r rhai hynny sydd wedi'u cyflogi'n barhaol.

Ystyr contract cyfnod penodol yw contract cyflogaeth sy'n dod i ben:

- pan gyrhaeddir dyddiad penodedig
- pan fo tasg benodedig wedi'i chwblhau; neu
- pan fydd neu pan na fydd digwyddiad penodedig yn digwyddDyma rai enghreifftiau o weithwyr cyfnod penodol:
- gweithwyr sy'n cael eu cyflogi dros gyfnodau tymhorol prysur
- gweithwyr sy'n cael eu cyflogi'n benodol dros gyfnod mamolaeth neu absenoldeb oherwydd salwch

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

- gweithwyr sy'n cael eu cyflogi i weithio dros dro yn lle gweithiwr parhaol sydd ar secondiad dros dro neu sy'n absennol am ryw reswm arall
- gweithwyr sy'n cael eu cyflogi i wneud tasg benodol
- pan fo cyllid wedi'i gytuno am gyfnod penodol yn unig

Nodau

Dyma nodau'r polisi:

- amddiffyn gweithwyr ar gontractau cyfnod penodol rhag cael eu trin yn llai ffafriol;
- cyfyngu ar gamdriniaeth o ganlyniad i'r defnydd o un contract cyfnod penodol ar ôl y llall;
- sicrhau bod rheolwyr yn dilyn y weithdrefn gywir

Gweithredu/Cwmpas y Polisi

Bydd y polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr cyfnod penodol y Cyngor, ac eithrio:

- Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth – bydd gweithdrefnau cenedlaethol eraill yn berthnasol iddyn nhw.
- Gweithwyr Asiantaethau – rhai a chanddynt gontract cyflogaeth neu berthynas ag asiantaeth gwaith dros dro allanol (i gynnwys Matrics)
- Myfyrwyr ar leoliadau gwaith – mae myfyrwyr sydd ar gyrsiau addysg uwch neu sydd ar leoliadau gwaith am flwyddyn neu lai wedi'u heithrio. Mae cyrsiau addysg uwch yn cynnwys cyrsiau Israddedig, Ôl-raddedig a chyrsiau hyfforddi athrawon.
- Gweithwyr sydd ar gynlluniau hyfforddi - mae gweithwyr cyfnod penodol sy'n gweithio ar gynlluniau sy'n cael eu hariannu gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop neu sy'n cael eu darparu dan drefniadau a wnaed gan y Llywodraeth wedi'u heithrio - e.e. cyrsiau, profiad gwaith neu waith dros dro er mwyn cael hyfforddiant neu ail hyfforddiant neu i hwyluso ailintegreiddiad i'r farchnad lafur.
- Prentisiaid

Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

- Rheoliadau Cyflogeion Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Llai Ffafriol) 2002
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Gorchymyn Addasu Taliadau Diswyddo (Llywodraeth Leol) 1983 (fel y'i diwygiwyd)

Manylion y Polisi

Egwyddorion Allweddol

Mae hawl gan weithiwr i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol na gweithiwr tebyg sydd ar gontract parhaol o ran tâl, amodau a thelerau, cyfleoedd hyfforddi/datblygu, cyfleoedd i gael eu cyflogi'n barhaol neu i beidio â bod dan unrhyw anfantais ar sail eustatws fel gweithiwr cyfnod penodol.

Mae gan weithwyr sydd ar gontract cyfnod penodol yr hawliau canlynol:

- i beidio â chael eu diswyddo'n annheg (ar ôl gwasanaethu am ddwy flynedd)
- i ddatganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo
- i daliad dileu/colli swydd statudol (ar ôl gwasanaethu am ddwy flynedd) os mai'r rheswm dros ddiswyddo yw bod y swydd yn cael ei dileu.
- i isafswm cyfnod o rybudd o derfynu contract os bydd eu contract yn cael ei derfynu cyn y dyddiad y cytunwyd arno neu cyn cwblhad y dasg neu'r digwyddiad.
- i beidio â chael eu dethol am ddiswyddiad neu gael eu diswyddo'n annheg os mai'r prif reswm dros eu dethol oedd oherwydd eu bod yn weithiwr ar gontract cyfnod penodol.
- bydd gweithwyr cyfnod penodol yn dod yn weithwyr parhaol ar ôl 4 blynedd o gontractau cyfnod penodol yn olynol oni bai ygellir cyfiawnhau'n wrthrychol parhau i'w cyflogi ar gontract cyfnod penodol. Mae gan weithwyr cyfnod penodol hawl i gadarnhad ysgrifenedig o statws parhaol.

Recriwtio Gweithiwr Cyfnod Penodol

Wrth recriwtio ar gyfer swydd cyfnod penodol, bydd angen datgan y canlynol yn yr hysbyseb:

- mai swydd cyfnod penodol yw hon
- y rheswm pam e.e. dros gyfnod mamolaeth, ymgymryd â phrosiect penodol
- hyd y gyflogaeth e.e. hyd y prosiect; am gyfnod o 6 mis; hyd y cyfnod mamolaeth.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Bydd y pwyntiau hyn yn cael eu hailadrodd yn ystod y cyfweiliad ac yn cael eu cadarnhau yn natganiad telerau ac amodaucyflogaeth yr ymgeisydd llwyddiannus.

Mae'n bwysig cynnwys cymal ynghylch cyfnod o rybudd yn y datganiad o delerau ac amodau'r gyflogaeth. Bydd hyn yn galluogi'r naill ochr a'r llall i derfynu'r contract yn fuan yn gyfreithlon, os ceir/rhoddir y rhybudd cytundebol priodol. Bydd cyfnodau rhybudd yn unol â'r Cytundeb Statws Sengl.

Cyfnodau prawf ar gyfer gweithwyr cyfnod penodol

Bydd penodiad pob un sy'n cael ei gyflogi gan lywodraeth leol am y tro cyntaf ar gontract cyfnod penodol yn amodol ar gyfnodprawf o 6 mis, a fydd yn cael ei fonitro'n unol â'r Weithdrefn Cyfnodau Prawf.

Swyddi cyfnod penodol sy'n dod yn barhaol

Os daw'r swydd yn un barhaol yn ystod oes y contract cyfnod penodol, neu os bydd angen ymestyn y contract, rhaid sicrhau fod pob parti'n derbyn y wybodaeth ddiweddaraf.

Bydd deiliad y swydd contract cyfnod penodol yn cael cynnig contract parhaol cyn belled â'u bod yn bodloni'r amodau canlynol:

- eu bod wedi gwasanaethu'n barhaus am 6 mis neu fwy (rhaid iddynt fod wedi cwblhau cyfnod prawf)(newid polisi recriwtioos cytunir)
- eu bod wedi bod drwy broses recriwtio gystadleuol briodol ar gyfer y swydd benodol honno ar y cychwyn.
- bod ganddynt dystiolaeth foddhaol eu bod wedi perfformio'n dda yn y swydd honno

Os bodlonir pob un o'r amodau uchod, yna mae'n rhaid i'r rheolwr atebol gwblhau Ffurflen Newid Contract a'i dychwelyd at GyswlltAD. Bydd hyn wedyn yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig gan Gyswllt AD a'i anfon at yr Adran Gyflogau.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Amodau a Thelerau

Hawliau cyflogaeth

Ar ôl cwblhau'r gwasanaeth ymgymhwysio angenrheidiol, bydd gan weithiwr cyfnod penodol yr un hawliau gwaith â gweithiwr parhaol. Mae gan weithiwr cyfnod penodol hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol na gweithiwr parhaol tebyg mewn perthynasag amodau a thelerau cyflogaeth neu drwy gael eu rhoi dan unrhyw anfantais arall. Mae'r egwyddor hon yn berthnasol i'r holl amodau a thelerau cyflogaeth.

Dylid rhoi datganiad o delerau ac amodau cyflogaeth llawn i bob gweithiwr cyfnod penodol.

Cyflog a phensiwn

Dylid gwerthuso'r swydd cyfnod penodol yn unol â chynllun gwerthuso swyddi'r Cyngor cyn i'r swydd gael ei hysbysebu. Os oesnewid sylweddol i'r swydd yn ystod y cyfnod penodol, efallai y bydd yn cael ei hail-werthuso, yn amodol ar gymeradwyaeth y rheolwr atebol.

Bydd gweithiwr cyfnod penodol yn cael eu cynnwys yn y Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn awtomatig oni bai eu bod yn dewisoptio allan.

Swyddi mewnol

Bydd gweithwyr cyfnod penodol yn gymwys i ymgeisio am swyddi mewnol o'u diwrnod cyntaf o waith. Dylid dweud wrthynt amgronfa ddata swyddi gwag y Cyngor sydd ar y Fewnrwyd ac unrhyw drefniadau lleol ar gyfer hysbysebu swyddi gwag.

Dysgu a Datblygu

Mae'n rhaid i weithiwr cyfnod penodol gael yr un cyfle i dderbyn hyfforddiant â gweithiwr parhaol tebyg. Fodd bynnag, gall yr rheolwr atebol gyfiawnhau triniaeth wahanol os yw cost yr hyfforddiant yn anghymesur â'r manteision i'r gweithiwr.

Er mwyn pennu gofynion hyfforddi, dylid cynnig gwerthusiad o berfformiad i weithiwr cyfnod penodol yn unol â threfniadauadrannol.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Gwyliau Blynyddol

Bydd gweithdrefn gwyliau blynyddol y Cyngor yn berthnasol i'r holl weithwyr cyfnod penodol.

Cyfnod a thâl mamolaeth

Yn amodol ar gyfnod cymhwyso, bydd hawl gan ferched beichiog i gyfnod a thâl mamolaeth yn unol â'r Cytundeb Statws Sengl.

Os daw contract cyfnod penodol i ben yn ystod cyfnod mamolaeth y gweithiwr, bydd ei thâl mamolaeth galwedigaethol yn dod i benar yr un pryd a therfynu ei contract ac ni fydd ganddi hawl i dychwelyd i weithio ar ddiwedd ei chyfnod mamolaeth. Fodd bynnag, bydd ganddi hawl i dderbyn Tâl Mamolaeth Statudol o hyd, os ydyw'n gymwys, ar yr amod nad yw'n dechrau gweithio i gyflogwr newydd.

Os yw'r gweithiwr, o ganlyniad i derfynu ei contract, yn methu â dychwelyd i weithio neu os yw wedi dychwelyd ond nad yw'n gallucwblhau'r 3 mis o wasanaeth sy'n ofynnol er mwyn iddi fod yn gymwys am hanner tâl, ni fydd ganddi hawl derbyn elfen hanner tâl ei thâl mamolaeth.

Ymestyn Contract Cyfnod Penodol

Dylid osgoi adnewyddu contractau cyfnod penodol un ar ôl y llall os oes modd. Pan fo angen, dylai'r rheolwr llinell asesu a yw'r rheswm dros sefydlu'r contract cyfnod penodol yn y lle cyntaf yn dal yn berthnasol cyn ei adnewyddu.

Noder y bydd unrhyw gyfnod o weithio'n barhaus dan gontract cyfnod penodol yn cael ei ystyried wrth gyfrifo cyflogaeth barhaus y gweithiwr.

Er mwyn sicrhau bod yr estyniad neu'r newid yn statws y contract yn cael ei weithredu, mae'n rhaid i'r rheolwr atebol sicrhau eu bod yn cwblhau'r Ffurflen Newid Contract a'i dychwelyd at Gyswllt AD. Bydd hefyd angen i'r rheolwyr atebol anfon llythyr at y gweithiwr gan ddefnyddio llythyr templed ymestyn contract cyfnod penodol er mwyn cadarnhau'r estyniad. Bydd angen anfon copi o'r llythyr hwn at Gyswllt AD.

Statws Barhaol

Er mwyn pennu pryd y daw contract cyfnod penodol yn un parhaol, gwasanaeth mewn contractau cyfnod penodol parhaus fydd yn cael ei ystyried.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Bydd contract cyfnod penodol sydd wedi cael ei adnewyddu neu ei ymestyn (neu os yw'r gweithiwr yn cael ei ailbenodi ar gontractolynol) yn dod yn gontract parhaol unwaith y bydd y gweithiwr wedi cwblhau 4 blynedd o wasanaeth parhaus, oni bai y gellir cyfiawnhau'n wrthrychol parhau i ddefnyddio contract cyfnod penodol. Nid oes cyfyngiad ar hyd y contract cyfnod penodol cyntaf.

Fodd bynnag, unwaith y bydd contract cyfnod penodol o dros bedair blynedd yn dod i ben ac yn cael ei adnewyddu (neu os yw'r gweithiwr yn cael ei ailgyflogi) bydd y contract yn cael ei bennu'n un parhaol oni bai y gellir cyfiawnhau'n wrthrychol adnewyddu'r contract cyfnod penodol.

Dylid rhoi cadarnhad ysgrifenedig i'r gweithiwr bod y contract i'w ystyried yn un parhaol ac mae gan y gweithiwr hawl i ofyn am hyn. Bydd angen i'r rheolwr atebol gwblhau Ffurflen Newid Contract a'i hanfon at Gyswllt AD. Bydd Adnoddau Dynol yn anfon at y gweithiwr ac yn rhoi gwybod i'r Adran Gyflogau.

Mae contractau penodol olynol yn cynnwys sefyllfaoedd lle mae un contract cyfnod penodol yn gorffen a bod y gweithiwr yn cael ei roi ar gontract cyfnod penodol arall yn syth, hyd yn oed os yw'r swydd honno'n un gwbl wahanol, yn ogystal ag adnewyddu ac ymestyn contractau.

Gwasanaeth Parhaus

I ddiben gwasanaeth a fydd yn golygu bod gweithiwr yn gymwys i dderbyn buddion, taliadau diswyddo (colli swydd, tâl salwch galwedigaethol, hawl i wyliau blynyddol a chyfnod rhybudd, bydd gwasanaeth parhaus yn cynnwys gwasanaeth parhaus blaenorol gydag unrhyw awdurdod lleol y mae Gorchymyn Addasu Taliadau Diswyddo (Llywodraeth Leol 1983 (fel y'i diwygiwyd yn berthnasoliddo, p'un a oedd yn waith parhaol neu am gyfnod penodol.

Os oes toriad o dros wythnos (o ddydd Sul tan ddydd Sadwrn rhwng dau gytundeb, bydd parhad y gwasanaeth wedi'i dorri (ac eithrio pan fo swydd yn cael ei cholli a bod swydd newydd wedi'i chymryd o fewn 4 wythnos.

Dileu Swydd

Ni ellir dewis diswyddo gweithiwr ar gontract cyfnod penodol dim ond ar y sail eu bod ar gontract 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 sefydlu bod y diswyddiad yn deg yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Er enghraifft, os yw cyflogwr wedi penodi tîm o weithwyr ar gontractau cyfnod penodol i ymgymryd â thasg benodol, pan fo'r dasg wedi'i chwblhau, gall gyfiawnhau diswyddo'r gweithwyr hynny, yn hytrach nag

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

ehangu'r dewis i gynnwys gweithwyr parhaol eraill sy'n gwneud gwaith tebyg neu sydd â sgiliau a galluoedd tebyg. Mae'n bwysig felly bod y 'rhesymau' dros y swydd cyfnod parhaol yn eglur.

Pan fo angen dewis un gweithiwr cyfnod penodol i'w diswyddo neu i golli eu swydd o blith nifer, dylid gwneud hyn yn unol â'r meini prawf dethol a nodir ym Mholisi Diswyddo'r Cyngor.

Terfynu Contract Cyfnod Penodol

Bydd terfyniad contract cyfnod penodol, neu beidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol ar ôl y dyddiad dod i ben, yn cael eiystyried yn ddiswyddiad a dylid dilyn y weithdrefn a nodir isod.

Bydd y rheswm dros ddiswyddo o ganlyniad i un ai:

- **Dileu** swydd e.e. os yw'r angen am y gwaith yr oedd y gweithiwr yn ei wneud wedi lleihau neu wedi dod i ben.
- **RhRSA (Rhyw Reswm Sylweddol Arall) e.e.** lle nad yw'r angen am y gwaith wedi lleihau a deiliad y swydd parhaol wedidychwelyd i'r gwaith neu weithiwr parhaol wedi'u recriwtio.

Diswyddiad

Enghreifftiau o gyflogaeth cyfnod penodol yn gorffen oherwydd bod y swydd yn cael ei dileu:

- Cafodd y gweithiwr ei recriwtio i gwblhau tasg benodol, e.e. gwaith prosiect sy'n ddibynnol ar gyllid allanol, a bydd y swydd yn gorffen unwaith y bydd yr arian yn stopio neu os na ellir dod o hyd i fwy o arian.
- Tasg benodol y cafodd y gweithiwr ei recriwtio i'w gwneud wedi'i chwblhau
- Y gweithiwr wedi ei recriwtio er mwyn ychwanegu at lefelau staffio ond y gwasanaethau dan sylw wedyn yn lleihau neu'nstopio

Diswyddo am reswm sylweddol arall

Enghreifftiau o gyflogaeth cyfnod penodol yn terfynu am reswm sylweddol arall:

- Gweithiwr wedi'i recriwtio i weithio dros gyfnod mabwysiadu/mamolaeth/absenoldeb rhiant hyd nes y daw deiliad y swydd yn ôl i weithio

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

- Gweithiwr wedi'i recriwtio i weithio yn y swydd yn ystod secondiad deiliad parhaol y swydd
- Gweithiwr wedi'i recriwtio i weithio mewn swydd wag tra bo'r broses o recriwtio i'r swydd ar y gweill
- Gweithiwr wedi'i recriwtio i weithio dros gyfnod o absenoldeb/salwch hirdymor hyd nes y bydd y gweithiwr a fu'nabsennol/sâl yn dychwelyd i'r gwaith.

Yn achos RhRSA, efallai y bydd gan y gweithiwr hawl i daliad colli swydd os oes ganddynt dros ddwy flynedd o wasanaethparhaus.

Adleoli

Bydd yr Awdurdod yn gwneud pob ymdrech i ddod o hyd i waith addas arall ar gyfer gweithwyr cyfnod penodol sydd wedigwasanaethu'n barhaus am dros 2 flynedd yn unol â'r Polisi Diswyddo ac Adleoli.

Tâl Diswyddo

Bydd gan unrhyw weithiwr sy'n cael ei ddiswyddo oherwydd bod ei contract cyfnod penodol wedi dod i ben hawl i daliad diswyddo/colli swydd, ar yr amod ei fod wedi gwasanaethu gyda'r Cyngor neu gyflogwr cysylltiedig am gyfnod parhaus o o leiaf 2 flynedd fel sydd wedi'i nodi yng Ngorchymyn Taliadau Diswyddo (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol) (Addasiad) 1999 ac unrhyw ddiwygiadau dilynol.

Pan ddaw contract cyfnod penodol i ben ynghynt na'r dyddiad darfod a nodwyd, bydd gan y gweithiwr hawl i rybudd priodol. Bydd terfynu swyddi oherwydd diswyddiad yn digwydd yn unol â'r Polisi Diswyddo.

Tâl Colli Swydd

Bydd gan unrhyw weithiwr a ddiswyddir ar sail RhRSA oherwydd bod eu contract cyfnod penodol yn cael ei derfynu hawl i daliad colli swydd, ar yr amod eu bod wedi gwasanaethu gyda'r Cyngor neu gyflogwyr cysylltiedig am gyfnod parhaus o o leiaf 2 flynedd, fel sydd wedi'i nodi yng Ngorchymyn Taliadau Diswyddo (Parhad Cyflogaeth mewn Llywodraeth Leol) (Addasiad) 1999 ac unrhyw ddiwygiadau dilynol.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Proses terfynu contract cyfnod penodol

Pan fydd contract cyfnod penodol yn dirwyn i ben neu ddim yn cael ei adnewyddu, bydd hyn yn cael ei ystyried yn ddiswyddiad abydd yn destun Gweithdrefnau Diswyddo Statudol. Wrth derfynu contract cyfnod penodol, mae'n rhaid i'r rheolwr atebol ddilyn y camau canlynol:

- Dri mis cyn diwedd y contract, dylai'r rheolwr atebol roi gwybod i'r gweithiwr yn ysgrifenedig na fydd eu contract cyfnod penodol yn cael ei adnewyddu ac, felly, y bydd yn golygu terfynu eu cyflogaeth ar sail dileu swydd neu reswm sylweddol arall, a dylid
- trefnu i gyfarfod â'r gweithiwr mor fuan â phosibl. Dylai'r rheolwr atebol gadarnhau hyn gan ddefnyddio templed llythyr gwahoddiad i fynychu cyfarfod.
- Dylid rhoi isafswm o 5 niwrnod gwaith o rybudd i'r gweithiwr am y cyfarfod hwn, ac mae ganddynt hawl i fynd â Chynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr gyda nhw i'r cyfarfod.
- Dylid cynnal y cyfarfod cyn cychwyn y cyfnod rhybudd angenrheidiol er mwyn sicrhau bod rhybudd priodol yn cael ei roi gan ystyried dyddiad gwasanaeth parhaus y gweithiwr.
- Os yw'r gweithiwr yn cadarnhau eu bod yn deall bod y contract cyfnod penodol am ddod i ben, ac os nad ydynt yn dymuno dod i'r cyfarfod, mae'n rhaid i'r rheolwr atebol ddefnyddio templed llythyr gwrthod gwahoddiad.
- Os yw'r gweithiwr yn cadarnhau eu bod yn dymuno dod i'r cyfarfod:
 - a) Dylid cadarnhau gyda'r gweithiwr bod y contract cyflogaeth ar ddod i ben; y dyddiad y bydd yn dod i ben ac na fydd yn cael ei adnewyddu.
 - b) Egluro'r rheswm dros beidio ag adnewyddu.
 - c) Cadarnhau'r diswyddiad, y rhesymau a'r dyddiad terfynu. Bydd y terfyniad ar sail diswyddiad neu reswm sylweddol arall (gyda neu heb daliad). Dylai'r rheolwr atebol gwblhau'r Ffurflen Amcangyfrif Ariannol a'i gyrru'n uniongyrchol at yr Adran Gyflogau er mwyn cael amcangyfrif o'r ffigyrau. Ni ddylid ei gyrru at Gyswllt AD.
 - d) Dylid gwirio a chadarnhau p'un a yw'r gweithiwr yn gymwys ar gyfer statws 'risg' (wedi gwasanaethu am fwy na dwy flynedd) ai peidio, gan geisio cyngor gan Gyswllt AD lle bo hynny'n briodol, a rhoi gwybod i Gyswllt AD er mwyn i'r gweithiwr gael eu hychwanegu at y bwletin swyddi gwag er mwyn adleoli. Dylid sicrhau bod yr unigolyn yn gwybod sut i ddod o hyd i swyddi wybodaeth am swyddi gwag gyda'r Cyngor h.y. ar y fewnwyd ac ar www.sirddinbych.gov.uk.
- Yn dilyn y cyfarfod, dylai'r rheolwr atebol gadarnhau'r uchod yn ysgrifenedig gan ddefnyddio templed llythyr cyfarfod a fynychwyd.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

- Os yw'r contract yn cael ei ymestyn neu ei adnewyddu, mae'n rhaid i'r rheolwr atebol gadarnhau hynny'n ysgrifenedig gan ddefnyddio'r templed llythyr ymestyn contract. Mae'n rhaid i'r rheolwr atebol hefyd gwblhau'r Ffurflen Newid Contract a'i gyrru at Gyswllt AD gyda chopi o'r llythyr yn cadarnhau'r estyniad. Bydd Adnoddau Dynol yn rhoi gwybod i'r Adran Gyflogau.
- Os yw'r gweithiwr yn dymuno arfer eu hawl i apelio, mae'n rhaid iddynt wneud hynny o fewn 10 niwrnod gwaith i'r dyddiad y cawsant wybod am y penderfyniad. Cyfeiriwch at y Polisi Apeliadau Corfforaethol.
- Dylai'r rheolwr atebol gwblhau'r ffurflen Gweithwyr sy'n Gadael os na fydd y contract yn cael ei adnewyddu a'i dychwelyd at Gyswllt AD ar y cyfle cyntaf er mwyn osgoi unrhyw dan/ordaliadau.

Y broses gyda chontractau cyfnod sefydlog cyfnod byr

Os yw'r contract yn un am gyfnod byr, er enghraifft, contract o 6 mis neu lai, sy'n golygu na ellir yn rhesymol ddilyn y camau uchod, er mwyn terfynu'r contract, mae'n rhaid i'r rheolwr atebol sicrhau y dilynir y camau canlynol o fewn amserlen resymol:

- Ysgrifennu at y gweithiwr yn eu gwahodd i gyfarfod.
- Cynnal cyfarfod i drafod terfynu'r contract
- Anfon llythyr at y gweithiwr i gadarnhau canlyniad y cyfarfod a rhoi gwybod iddynt am eu hawl i apelio.

Apeliadau

Dylid clywed yr apêl yn unol â Gweithdrefn Apelio'r Cyngor.

Cwestiynau a Ofynnir yn Aml

Beth yw Triniaeth Llai ffafriol?

Mae Triniaeth Llai ffafriol yn digwydd mewn sefyllfa pan nad yw gweithiwr cyfnod penodol yn derbyn buddion y mae gan weithwrparhaol tebyg hawl iddynt (neu'n cael cynnig buddion ar delerau llai ffafriol). Gall hefyd ddigwydd os yw'r cyflogwr yn methu â gwneud rhywbeth ar gyfer gweithiwr cyfnod penodol sy'n cael ei wneud ar gyfer gweithiwr parhaol.

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Yn ychwanegol, gall Triniaeth Llai Ffafirol gael ei ystyried fel unrhyw sefyllfa lle mae gweithiwr contract cyfnod penodol dananfantaidd nad yw gweithiwr parhaol yn ei brofi. Er enghraifft, os dewisir gweithiwr cyfnod penodol am ddiswyddiad dim ondoherwydd eu bod ar contract cyfnod penodol.

Fodd bynnag, mae'r Rheoliadau yn caniatáu ar gyfer sefyllfaoedd lle gellir cyfiawnhau'n wrthrychol trin gweithwyr cyfnod penodolyn wahanol i staff parhaol tebyg.

Beth yw cyfiawnhad gwrthrychol?

Nid oes manylion ynglŷn â'r hyn sy'n gyfiawnhad gwrthrychol yn y Rheoliadau, ond disgwylir y byddai cyfiawnhad:

- er mwyn cyflawni amcan dilys, er enghraifft amcan busnes gwirioneddol
- os yw'n angenrheidiol i gyflawni'r amcan hwnnw
- os yw'n ffordd briodol o gyflawni'r amcan hwnnw

Mae'n hanfodol felly bod gan y Cyngor resymau tryloyw, angenrheidiol a gwrthrychol dros gynnig swydd ar contract cyfnod penodolyn y lle cyntaf ac wedi hynny. Byddai'n rhaid cyfiawnhau adnewyddu neu ymestyn y cyfnod penodol gyda rhesymau gwrthrychol hefyd.

A oes unrhyw weithwyr sydd wedi'u heithrio rhag y rheoliadau cyfnod penodol?

Oes, mae rhai categorïau o weithwyr sydd wedi'u heithrio rhag y Rheoliadau Cyflogaion Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Llai Ffafirol)2002:

- Prentisiaid
- Gweithwyr sydd ar rai o gynlluniau hyfforddi'r llywodraeth
- Myfyrwyr sydd ar leoliadau galwedigaethol am flwyddyn neu lai fel rhan o raglen addysg uwch
- Gweithwyr asiantaethau, hynny yw, pobl sydd â contract gwaith ag asiantaeth gwaith dros dro ond sydd wedi'u lleoli â, ac sy'n gweithio i, drydydd partiön (er, o 27 Hydref ymlaen, bod yn rhaid trin gweithwyr asiantaeth yn yr un ffordd â phob gweithiwr arall o ran eu hawl i dâl salwch statudol, p'un a ydynt yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol a waeth faint yw hyd yw eu contract.)

Polisi - Contractau Cyfnod Penodol

Yn wahanol i Reoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000, mae Rheoliadau Cyflogeion Cyfnod Penodol 2002 yn berthnasol i 'gyflogeion' ac nid i 'weithwyr'.

Beth fydd yn digwydd os bydd cyflogwr yn caniatáu i gontract cyfnod penodol ddod i ben a bod y gweithiwr yn parhau iweithio ar ôl y dyddiad terfynu a bennwyd?

Os bydd cyflogwr yn caniatáu i gontract cyfnod penodol ddod i ben a bod y gweithiwr yn parhau i weithio ar ôl y dyddiad a nodwyd, yna yn ôl y gyfraith dylid parhau â'r trefniant fel contract pen agored. Mae hyn yn golygu bod contract y gweithiwr wedi'i ymestyn heb ddyddiad terfynu penodol. Yn absenoldeb unrhyw ddarpariaeth i'r gwrthwyneb, bydd y gyflogaeth hon yn destun yr isafswm cyfnod o rybudd statudol. Bydd amodau a thelerau a oedd yn bodoli eisoes yn y contract cyfnod penodol gwreiddiol yn ffurfio rhan o'r cytundeb pen agored newydd.

Os bydd gweithiwr yn parhau i weithio ar ôl dyddiad terfyn y contract cyfnod penodol, dylai cyflogwyr roi cytundeb ysgrifenedig pellach iddynt sy'n cydymffurfio â'r darpariaethau sy'n llywodraethu'r manylion ysgrifenedig ac sy'n cadarnhau parhad y gyflogaetha bod y telerau a oedd yn bodoli eisoes yn dal i fod yn berthnasol.