



## Ordinhad 11 – Ordinhadau o dan Statud 6 - Materion Staffio

### 11.1 Dileu swyddi

#### Rhan I - Cymhwysiad

- I. Mae'r Brifysgol yn cydnabod y cyfraniad a wneir gan gydweithwyr i gyflawni ei nodau a'i hamcanion. Mae hefyd yn cydnabod pwysigrwydd diogelwch cyflogaeth i weithwyr a'r awydd i osgoi colli swyddi.
- II. I'r graddau y mae hynny'n bosib, mae'r Brifysgol yn ymrwymedig i ddiogelu cyflogaeth cydweithwyr. Serch hynny, efallai bydd adegau pan fydd ystod o ffactorau mewnol ac allanol yn effeithio ar y Brifysgol, megis pwysau economaidd, niferoedd llai o fyfyrwyr/galw, newidiadau i gyllid neu'r cyllid yn dod i ben, datblygiadau academaidd, sefydliadol neu dechnolegol, sy'n dylanwadu ar ofynion staffio neu'n lleihau'r gofynion staffio.
- III. Nid yw'r Ordinhad hon yn effeithio ar hawliau statudol cydweithwyr.

#### Rhan II - Egwyddorion Cyffredinol

- I. Mae Dileu Swydd yn Orfodol yn cael destun deddfwriaeth a bydd y Brifysgol yn sicrhau bod unrhyw ddileu swyddi posib yn cael ei reoli'n unol â gofynion statudol.
- II. Bydd y Brifysgol yn sicrhau diogelwch a pharhad cyflogaeth ar gyfer cynifer o gydweithwyr ag sy'n ymarferol bosib.
- III. Gwneir pob ymdrech resymol i osgoi dileu swyddi ac i leihau effaith dileu swyddi lle bynnag y bo'n bosib.
- IV. Bydd y Brifysgol yn gwneud pob ymdrech i osgoi dileu swyddi'n orfodol a bydd yn sicrhau bod pob opsiwn arall yn cael ei ystyried cyn dileu swydd, sef yr opsiwn olaf. Mae'r Brifysgol yn ymrwymedig i gefnogi cydweithwyr y gellir dileu eu swyddi mewn modd teg, cyfartal, cyson a sensitif.
- V. Wrth ddewis swyddi i'w dileu, dilydir meini prawf priodol, teg a thryloyw.
- VI. Mae'r Brifysgol yn ymrwymedig i adleoli cydweithwyr i rolau addas eraill, yn hytrach na'u diswyddo, lle bynnag y bo hynny'n bosib.
- VII. Rhaid trin cydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol a pharhaol yn gyfartal ac ni fydd y Brifysgol yn trin cydweithwyr ar gontractau cyfnod penodol yn llai ffafriol na chydweithwyr ar gontractau parhaol sy'n gwneud yr un swydd neu swydd debyg. Yn achos cydweithwyr ar gontract cyfnod penodol sydd wedi cwblhau llai na 24 mis o wasanaeth, bydd yr Ordinhad Cyfnod Penodol yn berthnasol.
- VIII. Adlewyrchir cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar gyflogaeth. Dylid dewis swyddi i'w dileu mewn modd diduedd ac ni ddylid wahaniaethu ar sail nodweddion gwarchoddedig, yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

IX. Bydd staff y Brifysgol yn glynu wrth ganllawiau a Chôd Ymarfer ACAS.

### **Rhan III - Cwmpas**

- I. Bydd yr Ordinhad hon yn berthnasol i'r holl gydweithwyr ar gontractau parhaol a chydweithwyr ar gontractau tymor penodol sydd wedi gweithio'n barhaus i'r Brifysgol am 24 mis neu fwy, gan gynnwys y rhai ar absenoldeb mamolaeth, salwch a mathau eraill o absenoldeb ac i'r rhai sydd wedi cael eu secondio i sefydliadau eraill ond sy'n cadw eu cyflogaeth sylfaenol gyda'r Brifysgol. Ni fydd yr Ordinhad hon yn berthnasol i gydweithwyr ar Gontractau Cyfnod Penodol â llai na 24 mis o wasanaeth, gan y bydd yr Ordinhad Cyfnod Penodol yn berthnasol i'r rhain.
- II. Ni fydd y Polisi a'r Weithdrefn Dileu Swyddi'n berthnasol i gydweithwyr mewn swyddi er Anrhydedd neu Emeritws, ac nid yw'n berthnasol i 'weithwyr' chwaith. Mae gweithiwr nad yw'n gyflogai yn gweithio dan gontract lle mae'r unigolyn hwnnw'n "undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not ... that of a client or customer" (a.230(3) Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996). (a.230(3) Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996).

### **Camau**

Mae gan weithdrefn dileu swyddi'r Brifysgol hyd at bum cam:

- Cam 1: Panel Adolygu Dileu Swyddi
- Cam 2: Hysbysu ac Ymgynghori ynghylch Dileu Swyddi
- Cam 3: Canlyniad y Broses Ddethol
- Cam 4: Hysbysiad Ffurfiol o Derfynu Cyflogaeth
- Cam 5: Apêl

### **Diffiniad o Ddileu Swydd**

Mae adran 139 Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn nodi bod swydd yn cael ei dileu os diswyddir cyflogeion am un o'r rhesymau canlynol:

- mae'r cyflogwr wedi rhoi'r gorau, neu mae'n bwriadu rhoi'r gorau i ymgymryd â'r busnes y cyflogwyd y cyflogai at ei ddibenion
- mae'r cyflogwr wedi rhoi'r gorau, neu mae'n bwriadu rhoi'r gorau i ymgymryd â'r busnes yn y lleoliad lle cafodd y cyflogai ei gyflogi.
- nid yw gofynion y busnes i gyflogeion ymgymryd â math penodol o waith yn bodoli mwyach, neu maent wedi lleihau, neu disgwylir iddynt leihau neu ddod i ben
- nid yw gofynion y busnes i gyflogeion ymgymryd â math penodol o waith, yn y lleoliad lle cawsant eu cyflogi, yn bodoli mwyach neu maent wedi lleihau neu disgwylir iddynt leihau neu ddod i ben.

## Cam 1

### Panel Adolygu Dileu Swydd

- I. Bydd yr Is-ganghellor, neu aelod cytunedig o Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol, wedi'i gefnogi gan y Cyfarwyddwr AD neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD a'r Cyfarwyddwr Cyllid neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth Cyllid, yn cwrdd yn fisol i ystyried argymhellion gan yr Dirprwy Is-ganghellor/Cyfarwyddwr ynghylch dwy eitem agenda wahanol:
  - a. unrhyw sefyllfa lle gall Contract Tymor Penodol â llai na 24 mis o wasanaeth ddod i ben ac nid yw cyllid pellach wedi'i nodi
  - b. unrhyw sefyllfa lle ceir perygl y bydd angen dileu swydd oherwydd y rhesymau a bennir yn Neddff Hawliau Cyflogaeth 1996 (gweler uchod)
- II. Mewn amgylchiadau lle gall y posibilrwydd o ddileu swydd effeithio ar aelod o'r Panel, yna cytunir ar y Panel gyda chymorth y Cyngor.
- III. Amlinellir yr argymhellion yn yr Achos Busnes a gaiff ei gwblhau gan y rheolwr llinell a'i gymeradwyo gan y Dirprwy Is-ganghellor/Pennaeth Ysgol/Pennaeth Gweithrediadau/Cyfarwyddwr perthnasol.
- IV. Bydd yr Achos Busnes yn amlinellu:
  - a. unrhyw risg y gellir dileu swydd, gan gynnwys Contractau Cyfnod Penodol â llai na 24 mis o wasanaeth a all ddod i ben a lle nad oes cyllid pellach wedi'i nodi. Yn achos cydweithwyr ar gontract cyfnod penodol â llai na 24 mis o wasanaeth, bydd yr Ordinhad Cyfnod Penodol yn berthnasol.
  - b. Y Gyfadran/Ysgol/Gyfarwyddiaeth mae'r cynnig ailstrwythuro'n effeithio arni
  - c. disgrifiad o'r ailstrwythuro arfaethedig a'r rhesymeg dros y cynnig hwnnw;
  - ch. opsiynau eraill sydd wedi cael eu hystyried;
  - d. y strwythurau presennol ac arfaethedig;
  - dd. cyfanswm y swyddi y gellir eu dileu;
  - e. rheswm dros y cynnig i ddileu swyddi;
  - f. categorïau neu ddisgrifiadau'r staff y gellir dileu eu swyddi a nifer y swyddi y cynigir eu dileu ym mhob categori;
  - ff. cyfanswm y staff a gyflogir ym mhob categori neu ddisgrifiad;
  - g. yr amserlen arfaethedig ar gyfer dileu swyddi;
  - ng. y grŵp dethol arfaethedig a'r broses ddethol arfaethedig (neu gynnig i ddethol swyddi benodol neu swyddi penodol ar y sail bod y swyddi'n unigryw ac nid oes eu hangen mwyach);
  - h. yr effaith ar fyfyrwyr.
  - i. asesiad o effaith ar gydraddoldeb
- V. Rhaid i'r Panel sicrhau y gwnaed pob ymdrech resymol i osgoi dileu swyddi, gan gynnwys ystyried pob ymagwedd arall bosib.
- VI. Bydd y Panel yn adolygu'r argymhelliad ac naill ai yn ei gymeradwyo neu ei

wrthod.

- VII. Gellir ystyried dileu swydd yn wirfoddol lle ceir pwll, a bydd hyn fel arfer yn seiliedig ar delerau dileu swydd statudol, a amlinellir isod.
- VIII. Bydd y Panel yn penderfynu a yw'n briodol gwahodd ceisiadau i ddileu swydd yn wirfoddol ai peidio ac, os felly, ar ba sail y byddai'r rhain yn cael eu derbyn. Bydd y panel yn ystyried yr amgylchiadau/achos busnes yn llawn wrth wneud hyn.
- IX. Bydd y Panel hefyd yn cytuno beth byddant yn ei wneud os nad yw dileu swydd yn wirfoddol yn briodol, neu os nad oes digon o gyflogeion yn gwirfoddoli i'w swydd gael ei dileu, h.y. os bydd angen dethol swyddi i'w dileu.
- X. Bydd y Panel yn cytuno ac yn amlinellu'r camau nesaf.

Bydd angen i'r Cynllun Busnes ystyried:

### **Pwll Dethol**

- I. Mewn rhai achosion, gall y rôl fod yn unigryw ac felly ni fydd pwll. Mewn achosion o'r fath, ni fydd angen gwneud penderfyniad ynghylch dethol a gall yr unigolyn gael ei ddethol ar sail amodol i golli ei swydd drwy'r broses dileu swyddi ar y sail mai swydd unigryw ydyw.
- II. Yn y naill achos neu'r llall, gall fod pwll o gydweithwyr i ddethol dileu swyddi (y pwll dethol). Wrth nodi a oes pwll dethol, ystyrir y ffactorau canlynol:
  - a. Cydweithwyr sy'n ymgymryd â'r un fath o waith/math tebyg o waith
  - b. Cydweithwyr sy'n gweithio mewn adran benodol/ar brosiect penodol
  - c. Cydweithwyr sy'n gweithio mewn lleoliad perthnasol, lle bo hynny'n briodol
  - ch. Cydweithwyr y mae eu gwaith wedi dod i ben/wedi lleihau, neu disgwylir i hyn ddigwydd.

### **Y Broses a'r Meini Prawf Dethol**

Bydd y Broses Ddethol yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol, a allai gynnwys unrhyw rai o'r canlynol:

- I. Sgiliau, cymwyseddau, profiad a chymwysterau
- II. Hanes perfformiad
- III. Proses ymgeisio a chyfweliad gystadleuol
- IV. Hanes disgyblu

Ni fydd cyflogai yn cael ei ddewis ar sail:

- I. Oedran
- II. Anabledd
- III. Ailbennu Rhywedd
- IV. Statws priodasol neu bartneriaeth sifil
- V. Beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth
- VI. Crefydd neu gred
- VII. Rhyw
- VIII. Cyfeiriadedd rhywiol
- IX. Absenoldeb am resymau teuluol - er enghraifft, absenoldeb rhiant, tadolaeth neu fabwysiadu
- X. Rôl fel cyflogai neu gynrychiolydd undeb llafur
- XI. Aelodaeth o undeb llafur
- XII. Statws fel cyflogai amser llawn neu ran-amser
- XIII. Cyflog ac oriau gwaith, gan gynnwys y Rheoliadau Oriau Gwaith, gwyliau blynyddol a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Rhoddir sgôr i ymgeiswyr ar sail wrthrychol, gan ddefnyddio'r meini prawf dethol a rhaid i hyn gael ei gofnodi.

## **Cam 2**

### **Hysbysu am Ddileu Swyddi**

- I. Mae gofyniad statudol i'r llywodraeth helpu gweithwyr mae eu swyddi'n cael eu dileu. Er mwyn gwneud hyn, mae'n ofynnol i gyflogwyr roi hysbysiad ymlaen llaw y gellir dileu swyddi. Os nad yw cyflogwyr yn bodloni'r gofynion statudol o ran hysbysu, gallant wynebu dirwy.
- II. Mae'r Gwasanaeth Taliadau Dileu Swydd (RPS) yn casglu'r wybodaeth ac yn ei rhoi i'r adrannau a'r asiantaethau priodol yn y llywodraeth sy'n cynnig gwasanaethau cymorth wrth chwilio am swydd a/neu wasanaethau hyfforddi. Mae'r wybodaeth yn gyfrinachol ac ni ellir ei defnyddio ond at ddiben cynorthwyo'r rhai y mae eu swyddi'n cael eu dileu.
- III. Rhaid hysbysu'r RPS yn unol â'r amserlenni cytunedig, gan ddibynnu ar nifer y swyddi y bwriedir eu dileu:
  - a. Dileu rhwng 20 a 99 o swyddi - 30 diwrnod cyn dileu'r swydd gyntaf
  - b. Dileu 100 o swyddi neu fwy - 45 niwrnod cyn dileu'r swydd gyntaf

### **Ymgynghori**

- I. Lle mae posibilrwydd y gellir dileu swyddi staff, rhaid cynnal ymgynghoriad rhwng y Brifysgol a'r cynrychiolwyr staff priodol cyn gynted â phosib, fel sy'n ofynnol yn ôl adran 188 Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992.

- II. Nod yr ymgynghoriad â'r Undebau Llafur fydd:
  - a. osgoi diswyddo os oes modd, er enghraifft drwy adleoli,
  - b. lleihau nifer y staff i'w diswyddo os nad oes modd osgoi dileu swyddi, ac
  - c. lliniaru canlyniadau dileu swyddi.
- III. Dylid cwblhau cyd-ymgynghori cyn rhoi hysbysiadau a chyn dechrau ymgynghori ag unigolion.
- IV. Drwy gydol y broses, dylid gwneud ymdrechion i ddod o hyd i gyflogaeth amgen addas.

### **Cyd-ymgynghori**

- I. Mae Deddf yr Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 yn nodi bod sefyllfa dileu swyddi torfol yn codi pan fydd y Brifysgol yn cynnig dileu rhwng 20 a 99 o swyddi dros gyfnod o 90 o ddiwrnodau neu lai.
- II. Mewn achosion o'r fath, rhaid cynnal cyd-ymgynghoriad sy'n para o leiaf 30 o ddiwrnodau cyn dileu'r swydd gyntaf.
- III. Lle cynigir dileu 100 o swyddi neu fwy dros gyfnod o 90 o ddiwrnodau neu lai, mae'r ddeddfwriaeth yn nodi bod rhaid cynnal cyd-ymgynghoriad sy'n para o leiaf 45 o ddiwrnodau cyn dileu'r swydd gyntaf.
- IV. Er mwyn cynnal ymgynghoriad ystyrlon, bydd Prifysgol Abertawe'n darparu'r wybodaeth ganlynol i'r Undebau:
  - a. y rheswm dros ddileu'r swyddi
  - b. nifer y swyddi y cynigir eu dileu a'r mathau o swydd
  - c. nifer y cyflogeion y bydd y cynnig yn effeithio arnynt
  - ch. y dulliau dethol arfaethedig
  - d. y weithdrefn i'w dilyn wrth ymdrin â dileu swyddi
  - dd. y dull a ddefnyddir i gyfrifo taliadau dileu swydd.

### **Ymgynghori Unigol**

- I. Bydd y Brifysgol hefyd yn ymgynghori â'r unigolion y gall y cynnig effeithio arnynt.
- II. Bydd gan yr aelod staff hawl i ddod â Chynrychiolydd o'r Undeb Llafur neu gydweithiwr i'r cyfarfod hwn.
- III. Diben y cyfarfod hwn yw trafod:
  - y rheswm dros y posibilrwydd o ddileu swyddi
  - nifer y swyddi y gellir eu dileu a'r mathau o swydd
  - nifer y cyflogeion y gall y cynnig effeithio arnynt
  - cadarnhad a fydd y cynnig yn effeithio ar yr aelod staff ai peidio, os bydd yn effeithio arno a oes risg i'w swydd ai peidio.
  - os oes risg y gellir dileu swydd yr aelod staff, cadarnhad a oes rôl unigryw neu bwl dethol
  - y dulliau dewis a'r amserlenni arfaethedig (os yw'n briodol)
  - os bydd y cynnig yn effeithio ar yr aelod staff ond nid oes risg i'w swydd,

- cadarnhad o'r effaith bosib arno
  - yr hawl i daliad am ddileu swydd a'r dull a ddefnyddir i'w gyfrifo (os yw'n briodol)
  - cyfeirio'r aelod staff at y cymorth sydd ar gael, gan gynnwys cwnsela i staff
  - trafod yr holl swyddi amgen neu opsiynau posib
  - rhoi gwybodaeth am amser rhesymol i ffwrdd ar gyfer hyfforddiant neu chwilio am swydd
  - ateb cwestiynau'r aelod staff
  - cadarnhau'r camau nesaf
- IV. Rhaid i gofnod cywir o'r cyfarfod ymgynghori hwn gael ei wneud gan y Rheolwr Llinell, ei lofnodi gan yr aelod staff a'i ddychwelyd i'r Partner Busnes yn AD.

### Cam 3

#### Canlyniad y Broses Ddethol

- I. O fewn saith niwrnod i gwblhau'r broses ddethol, bydd y Rheolwr Llinell yn ysgrifennu at y cydweithiwr mae ei swydd mewn perygl i drefnu cyfarfod wyneb yn wyneb i gadarnhau canlyniad y broses ddethol.
- II. Bydd hawl gan y cydweithiwr i ddod â Chynrychiolydd Undeb neu gydweithiwr i'r cyfarfod.
- III. Yn y cyfarfod hwn, bydd canlyniad ysgrifenedig yn cael ei ddarparu i'r cydweithiwr hefyd.
- IV. Gwneir pob ymdrech resymol i osgoi dileu swyddi ac felly caiff cydweithwyr eu hystyried am rolau amgen addas lle bo'n briodol.
- V. Bydd unrhyw gydweithiwr sydd ar absenoldeb mamolaeth yn cael blaenoriaeth dros gydweithwyr eraill wrth ddyfynodi rolau amgen, yn unol â gofynion cyfreithiol.

### Cam 4

#### Hysbysiad Ffurfiol o Derfynu Cyflogaeth

- I. Os terfynu cyflogaeth yw canlyniad y broses ddethol, bydd y llythyr hysbysu am derfynu cyflogaeth i'w ddarparu gan y rheolwr llinell yn cynnwys manylion am hawl y cydweithiwr i apelio.
- II. Rhaid rhoi hysbysiad ffurfiol o derfynu cyflogaeth yn unol ag amodau a thelerau penodiad y cydweithiwr.

Gradd	Rhybudd yn ôl Contract
Staff Gwasanaethau Proffesiynol 1 - 6	1 mis Mae hyd y cyfnod rhybudd y mae gan gyflogaethion hawl iddo'n cynyddu un wythnos ychwanegol ar gyfer pob

	blwyddyn o wasanaeth a gwblhawyd, hyd at uchafswm o 12 wythnos ar gyfer 12 mlynedd neu fwy o wasanaeth.
Staff Graddau 7 - 10a (ac eithrio staff academiaidd)	3 mis
Staff Academiaidd (Graddau 7 - 10a) ac Athrawon	Rhybudd tymor llawn

- III. Mae gan unrhyw gyflogai sydd wedi derbyn rhybudd o ddiswyddo drwy ddileu ei swydd yr hawl i gael amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith yn ystod oriau gwaith i chwilio am gyflogaeth newydd neu i drefnu hyfforddiant ar gyfer cyflogaeth yn y dyfodol. Dylid cyflwyno cais am hyn drwy lwybrau arferol yr adran a dylid gwneud pob ymdrech i ganiatáu hyn, yn unol â chanllawiau ACAS.
- IV. Bydd ymdrechion yn parhau drwy gydol y broses dileu swydd i osgoi dileu swydd yn orfodol.

### **Taliad Dileu Swydd**

- I. Cyfrifir taliad dileu swydd ar sail canllawiau statudol.

### **Estyn y cyfnod Rhybudd**

- I. Mewn amgylchiadau cyfyngedig, yn ystod cyfnod rhybudd gellir nodi cyllid (gan ymgynghori â'r Arweinydd Academiaidd/Gwasanaethau Proffesiynol priodol, Pennaeth Gweithrediadau, y Partner Busnes Cyllid a'r Partner Busnes AD), sy'n galluogi'r Gyfadran/Gyfarwyddiaeth i estyn y cyfnod rhybudd.
- II. Os yw'r estyniad am chwe mis neu lai, tybir bod y rhybudd wedi'i roi pan gaiff yr estyniad ei ddarparu'n ysgrifenedig ac nid oes angen i'r Panel ystyried hyn eto.
- III. Caiff estyniadau tymor byr dilynol sy'n cael eu caniatáu eu monitro i sicrhau triniaeth deg a chyson i gydweithwyr.

### **Cam 5**

#### **Apêl**

- I. Mae gan gydweithiwr hawl i apelio canlyniad y weithdrefn hon, yn unol ag Ordinhad Apeliadau'r Brifysgol.