

Cyflwyniad

Mae Canolfan Cydweithredol Cymru wedi comisiynu HCHR Limited i lunio adroddiad ar gyflwyno a gweithredu'r Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws.

Bydd y Cynllun Cadw Swyddi yn dod i ben ar 31 Hydref 2020. Gallwch ddod o hyd i'r canllawiau diweddaraf gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig yma:

<https://www.gov.uk/government/publications/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme>

DIWEDDARIAD 1 Medi 2020 – wedi'i gymryd o ganllawiau Llywodraeth y Deyrnas Unedig:

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

O 1 Medi, bydd y llywodraeth yn talu 70% o gyflogau hyd at uchafswm o £2,187.50 ar gyfer yr oriau y bydd y gweithiwr ar ffyrlo. Bydd cyflogwyr yn ychwanegu at gyflogau gweithwyr i sicrhau eu bod yn cael 80% (hyd at £2,500). Mae'r capiau'n gymesur â'r oriau na chânt eu gweithio. Gallwch ddarllen [rhagor o wybodaeth am y newidiadau](#).

Oni bai eich bod yn gwneud hawliad newydd ar gyfer gweithiwr sy'n filwr wrth gefn neu sy'n dychwelyd o absenoldeb rhiant statudol, ni allwch barhau i hawlio trwy'r cynllun oni bai fod y canlynol yn wir:

- rydych wedi rhoi'r gweithiwr ar ffyrlo o'r blaen am 3 wythnos yn olynol rhwng Mawrth 1 a 30 Mehefin
- cyflwynwyd eich hawliad cyn 31 Gorffennaf

Rydym yn parhau i sicrhau bod y nodyn canllaw hwn ar gael, a gomisiynwyd yn wreiddiol ym mis Ebrill 2020, fel offeryn cyfeirio. I gael yr wybodaeth a'r canllawiau diweddaraf, cyfeiriwch at wefan Llywodraeth y Deyrnas Unedig bob amser: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Mae'r nodyn canllaw hwn wedi cael ei ddiweddarau sawl gwaith ers iddo gael ei gyhoeddi gyntaf, gan gynnwys diweddariad ar 16 Ebrill 2020, yn dilyn cyhoeddiad Trysorlys Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar 15 Ebrill 2020, fod y Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws wedi'i ymestyn i gynnwys gweithwyr a oedd ar y gyflogres (system PAYE) ar **19 Mawrth** (y terfyn yn flaenorol oedd 28 Chwefror): <https://www.gov.uk/government/news/furlough-scheme-cut-off-date-extended-to-19-march>

Gellir gweld manylion llawn y cynllun yma: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Nid yw ein crynodeb o'r cynllun hwn yn golygu na ddylech ddarllen y canllawiau llawn ac nid yw'n disodli cyngor wedi'i deilwra.

Cwmpas y Cynllun

Cyhoeddodd Rishi Sunak, y Canghellor, fanylion y cynllun yn ystod darllediad byw i'r genedl ddydd Gwener 20 Mawrth 2020. Disgrifiwyd y cynllun fel un sydd a'r nod o gefnogi cyflogwyr y mae coronafeirws (COVID-19) wedi cael effaith andwyol ar eu gweithrediadau. Cyflwynwyd y cynllun er mwyn helpu busnesau'r DU i dalu costau gweithwyr oherwydd y gostyngiad mewn gwaith a ragwelir o ganlyniad i COVID-19, mewn ymgais i atal busnesau rhag gorfod rhyddhau o'r gwaith/neu ddiswyddo – unrhyw gyflogwr yn y wlad – mawr neu fach, elusennol neu ddielw.

Mae'n gynllun dros dro a fydd yn cychwyn ar 1 Mawrth 2020 a bydd yn para am o leiaf dri mis. Efallai y caiff ei ymestyn. Diweddariad 1 Gorffennaf 2020: mae'r cynllun wedi'i ymestyn tan 31 Hydref, pan fydd yn dod i ben: <https://www.gov.uk/government/publications/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme>



Gellir cadarnhau bod pob busnes yn y DU sydd â chynllun Talu Wrth Ennill (PAYE) yn gymwys i gael budd o'r cynllun, i gael mynediad at gymorth i barhau i dalu rhan o gyflog ei weithwyr, sef y rhai a fyddai fel arall wedi colli eu gwaith. Ar hyn o bryd, mae canllawiau'r llywodraeth yn nodi, os yw busnes am gael mynediad i'r cynllun, mae angen iddo:

- ddynodi gweithwyr yr effeithir arnyn nhw fel 'gweithwyr ffyrlo,' a hysbysu eu gweithwyr o'r newid hwn - mae newid statws gweithwyr yn parhau'n ddarostyngedig i gyfraith cyflogaeth bresennol ac, yn dibynnu ar y contract cyflogaeth, gall fod yn destun trafodaethau
- cyflwyno gwybodaeth i CThEM am y gweithwyr sydd wedi cael eu rhoi ar ffyrlo, yn ogystal â'u henillion, drwy borth ar-lein newydd.

Dywed y cynllun y bydd, ar gyfer Mehefin a Gorffennaf 2020, CThEM yn ad-dalu 80% o gostau cyflog gweithwyr sydd wedi'u rhoi ar ffyrlo, hyd at gap o £2,500 y mis. Bydd hyn yn berthnasol i weithwyr y gofynnwyd iddynt roi'r gorau i weithio, ond sy'n cael eu cadw ar gyflogres y busnes, a byddant yn cael eu disgrifio fel "gweithwyr ar ffyrlo". Mae hyn wedi'i roi ar waith yn benodol i ddiogelu gweithwyr rhag cael eu diswyddo.

DIWEDDARIAD 1 Gorffennaf 2020 – gweler isod ar gyfer y ganran ddiweddaraf o gyflogau y bydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn ei thalu o dan y cynllun, a hefyd a yw Cyfraniadau Yswiriant Gwladol a chyfraniadau pensiwn yn cael eu cynnwys (wedi'i gymryd yn uniongyrchol o ganllawiau gov.uk, sydd i'w gweld yma hefyd: <https://www.gov.uk/government/publications/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme>)

- ar gyfer mis Mehefin a mis Gorffennaf, bydd y llywodraeth yn talu 80% o gyflogau hyd at gap o £2,500 am yr oriau y mae gweithiwr ar ffyrlo, yn ogystal â Chyfraniadau Yswiriant Gwladol y cyflogwr a chyfraniadau pensiwn ar gyfer yr oriau y mae'r gweithiwr ar ffyrlo. Bydd yn rhaid i gyflogwyr dalu gweithwyr am yr oriau y maent yn eu gweithio



- ar gyfer mis Awst, bydd y llywodraeth yn talu 80% o gyflogau hyd at gap o £2,500 am yr oriau y mae gweithiwr ar ffyrlo, a bydd cyflogwyr yn talu cyfraniadau yswiriant gwladol y cyflogwr a chyfraniadau pensiwn ar gyfer yr oriau y mae'r gweithiwr ar ffyrlo.
- ar gyfer mis Medi, bydd y llywodraeth yn talu 70% o gyflogau hyd at gap o £2,187.50 ar gyfer yr oriau y mae gweithiwr ar ffyrlo. Bydd cyflogwyr yn talu cyfraniadau yswiriant gwladol y cyflogwr ac yn ychwanegu at gyflogau gweithwyr i sicrhau eu bod yn cael 80% o'u cyflog hyd at gap o £2,500, ar gyfer yr amser y byddant ar ffyrlo.
- ar gyfer mis Hydref, bydd y llywodraeth yn talu 60% o gyflogau hyd at gap o £1,875 am yr oriau y mae gweithiwr ar ffyrlo. Bydd cyflogwyr yn talu cyfraniadau yswiriant gwladol y cyflogwr ac yn ychwanegu at gyflogau gweithwyr i sicrhau eu bod yn cael 80% o'u cyflog hyd at gap o £2,500, ar gyfer yr amser y byddant ar ffyrlo.

Mae'n debygol y bydd llawer o gyflogwyr yn gallu dangos y bu 'effaith andwyol' ar eu gweithrediadau. Ni wyddom hyd yma pa mor fanwl y bydd y cynllun yn ystyried graddau amharu o'r fath fel rhagflaenydd i gymhwysedd.

Nid yw'r canllawiau'n cyfeirio at gysylltiad rhwng gallu'r cyflogwr i dalu cyflogau a chymhwysedd ar gyfer y cynllun.

Y Sefyllfa Gyfreithiol

Nid yw'r term "ffyrlo" yn cael ei ddiffinio ar hyn o bryd fel rhan o ddeddfwriaeth cyfraith cyflogaeth. Defnyddir y term "ffyrlo" mewn ystyr debyg i "ryddhau o'r gwaith", sy'n derm sydd eisoes wedi'i sefydlu o fewn deddfwriaeth cyfraith cyflogaeth. Mae rhyddhau o'r gwaith yn galluogi cyflogwr i beidio â darparu gwaith i weithiwr, ac felly dim cyflog.



Os yw cyflogwyr yn rhyddhau o'r gwaith yn orfodol, mae angen cymal penodol yng nghontract cyflogaeth y gweithiwr. Yn absenoldeb hyn, bydd angen i'r ddau barti ddod i gytundeb. Mae canllawiau'r llywodraeth yn adlewyrchu'r egwyddor hon wrth gyfeirio at weithiwr ar ffyrlo gan y byddai'n golygu bod y cyflogwr yn newid statws y gweithiwr ac felly byddai'n ddarostyngedig i gyfraith cyflogaeth bresennol.

Os nad yw gweithiwr yn cytuno i gael ei roi ar ffyrlo, nid yw'n glir beth fyddai'n digwydd os oedd y busnes yn parhau'n unochrog i gyflwyno "ffyrlo", gan fod hyn, i bob pwrpas, yn golygu newid i delerau contractiol. Yn draddodiadol, o gofio y byddai newid o'r fath yn golygu peidio â darparu unrhyw waith a gostwng cyflog o bosibl, byddai hyn yn rhoi'r opsiwn i weithiwr o ymddiswyddo a hawlio diswyddo annheg deongliadol. Fel arall, gallai'r gweithiwr barhau mewn cyflogaeth ond 'dan brotest' a chyflwyno hawliad 'didyniadau anghyfreithlon' i adennill balans ei gyflog. Nid yw'n glir beth fyddai risgiau ymarferol hawliad o'r fath. Fodd bynnag:

- os yw busnes yn ceisio rhoi gweithwyr ar ffyrlo, mae'n debygol y bydd yna resymau busnes hollbwysig dros wneud y penderfyniad hwn.
- nid yw'n glir eto beth fyddai'n deg neu'n annheg yn yr amgylchiadau hyn, a bydd y sefyllfa'n dibynnu ar yr amgylchiadau penodol. Fodd bynnag, os bu proses resymol o nodi gweithwyr ar ffyrlo a bod ymgais wedi'i gwneud i ymgynghori a chyrraedd cytundeb, gall busnes fod ag amddiffyniad dilys yn erbyn honiad o ddiswyddo annheg deongliadol.

Y Cysylltiad rhwng Absenoldeb Ffyrlo a Mathau Eraill o Absenoldeb

a) Absenoldeb Salwch

Mae'r canllawiau'n awgrymu y dylai gweithwyr sydd ar absenoldeb salwch neu sy'n hunanynysu dderbyn tâl salwch statudol (SSP), ond gellir eu rhoi ar ffyrlo unwaith y maen nhw wedi gwella neu unwaith y byddant yn rhoi'r gorau i hunanynysu.



Rydym yn tybio mai bwriad hynyw cwmpasu gweithwyr sydd ar absenoldeb salwch tymor hir hefyd ac sydd wedi cael yr holl daliadau sy'n ddyledus iddynt, ond nid yw'r sefyllfa'n eglur. Fodd bynnag, diben y cynllun yw ad-dalu tâl y byddai'r gweithiwr wedi'i gael fel arall, ac ymddengys ei fod yn gyson â'r diben hwnnw os oedd gweithwyr nad oedd yn derbyn unrhyw gyflog oherwydd absenoldeb salwch ddim yn gymwys tan iddynt fod yn ffit i weithio.

Mae'r canllawiau'n egluro hefyd bod y gweithwyr hynny sy'n "gwarchod" yn gymwys i gael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo.

b) Absenoldeb Di-dâl

Ni ellir rhoi gweithwyr sydd ar absenoldeb di-dâl ar ffyrlo, oni bai eu bod wedi'u rhoi ar absenoldeb di-dâl ar ôl 28 Chwefror 2020.

c) Absenoldeb sy'n 'Ystyriol o Deuluoedd'

Os oes rhywun ar absenoldeb ffyrlo, ni fydd yn lleihau neu'n newid unrhyw hawliau cyflogaeth eraill, y tu hwnt i unrhyw amrywiad contractiol. Bydd gweithwyr sydd i fod i fynd ar absenoldeb am resymau teuluol yn cadw eu hawl i wneud hynny a byddant yn cael eu talu'n unol â hynny, er y gall cymhwysedd ar ei gyfer a chyfanswm y tâl statudol ar gyfer yr absenoldeb hwnnw am resymau teuluol fod yn seiliedig ar gyfradd ostyngedig dros dro eu cyflog yn ddibynnol ar yr amseru.

Mewn rhai amgylchiadau, gall gweithwyr ddewis peidio ag arfer eu hawliau i absenoldeb am resymau teuluol oherwydd bydd ganddynt hawl i fwy o dâl, a chael amser i ffwrdd i ofalu am eu plant, ar absenoldeb ffyrlo. Er enghraifft, gall gweithiwr sydd ar absenoldeb ffyrlo sydd i fod i fynd ar absenoldeb tadolaeth benderfynu peidio â defnyddio ei hawl i wneud hynny oherwydd bydd mewn gwell sefyllfa'n ariannol ar dâl o 80% nag y bydd ar dâl tadolaeth statudol.



Ni fydd absenoldeb ffyrlo'n effeithio ar y cyfnod mamolaeth gorfodol o bythefnos. Mewn unrhyw achos, byddai'n well gan y rhan fwyaf o weithwyr gymryd absenoldeb mamolaeth o chwe wythnos o leiaf o gofio bod chwe wythnos gyntaf tâl mamolaeth yn cael ei dalu ar raddfa o 90% o enillion wythnosol arferol. Er y gallai fod budd ariannol tymor byr i weithiwr sydd â hawl i dâl mamolaeth statudol yn unig yn sgil cymryd absenoldeb mamolaeth o chwe wythnos yn unig ac yna bod ar absenoldeb ffyrlo, dim ond am dri mis y mae'r Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod Coronafeirws ar gael ar hyn o bryd (er efallai y bydd yn cael ei ymestyn). Efallai y bydd yn ofynnol i weithiwr sy'n cwtdogi ei absenoldeb mamolaeth ar y sail hon ddychwelyd i'r gwaith yn gynharach nag yr oedd wedi'i ragweld.

Fodd bynnag, dywed y canllawiau y gall cyflogwr hawlio mwy o dâl mamolaeth (a mathau eraill sy'n ystyriol o deuluoedd) contractiol drwy'r cynllun. Awgryma hyn y gellir rhoi gweithiwr ar absenoldeb ffyrlo ac ar absenoldeb mamolaeth (neu fathau teuluol eraill) yr un pryd. Ymddengys fod hyn yn mynd yn groes i'r sefyllfa ar absenoldeb salwch, ac yn mynd yn groes i egwyddorion cyfraith cyflogaeth arferol na all gweithiwr fod ar absenoldeb mamolaeth a math arall o absenoldeb statudol yr un pryd. Fodd bynnag, mae'n amlwg bod hyn yn fater y bydd gan gyflogwyr sydd â gweithwyr ar absenoldeb mamolaeth (neu fathau eraill o absenoldeb teuluol) sy'n derbyn tâl sydd uwchlaw'r swm statudol ddiddordeb yn ei wneud os yw hynny'n bosibl, felly rydym yn disgwyl cyfarwyddyd pellach neu ddeddfwriaeth ar y mater hwn.

d) Absenoldeb Garddio neu weithio cyfnod rhybudd yn dilyn diswyddo

Gellir ailgyflogi gweithwyr a gafodd eu diswyddo ar ôl 28 Chwefror 2020 a'u rhoi ar absenoldeb ffyrlo. Ymddengys felly y byddai hyn yn cynnwys gweithwyr sydd wedi cael hysbysiad diswyddo cyn 28 Chwefror 2020 am reswm nad yw'n gysylltiedig â'r pandemig.

Absenoldeb Ffyrlo ac Absenoldeb Gwyliau

Mae'n glir o'r canllawiau na all gweithwyr fod ar absenoldeb ffyrlo ac absenoldeb gwyliau yr un pryd.

Os nad yw gweithiwr am gymryd amser i ffwrdd ar absenoldeb gwyliau mwyach, gall y cyflogwr ddweud wrth y gweithiwr hwnnw i gymryd yr amser i ffwrdd beth bynnag.



Mae gan gyflogwyr yr hawl i ddweud wrth weithwyr pryd i gymryd gwyliau os oes angen iddynt wneud hynny. Gallai cyflogwr, er enghraifft, roi cyfarwyddyd i weithwyr ddefnyddio wythnos o'u hawl gwyliau.

Os yw'r cyflogwr yn penderfynu gwneud hyn, mae'n rhaid iddo hysbysu'r gweithwyr perthnasol gydag o leiaf dwy waith y cyfnod o rybudd â chyfanswm y dyddiau y maen nhw'n rhoi cyfarwyddyd iddynt eu cymryd e.e. bydd angen pythefnos o rybudd ar gyfer wythnos o wyliau.

Mae'r llywodraeth wedi cyhoeddi ei fod yn caniatáu i weithwyr ddwyn ymlaen hyd at bedair wythnos (nid 5.6 wythnos) o wyliau blynyddol i'r ddwy flwyddyn nesaf o wyliau.

Amcan y ddeddfwriaeth yw diwygio rheoliad 13 y Rheoliadau Amser Gwaith i alluogi gweithwyr i ddwyn gwyliau UE ymlaen i'r ddwy flwyddyn wyliau nesaf, pan nad yw'n rhesymol ymarferol iddynt gymryd rhywfaint, neu'r cyfan, o'r gwyliau y mae ganddynt hawl iddo oherwydd y coronafeirws. Bydd hyn yn berthnasol yn unig i'r gwyliau o bedair wythnos a ddarparwyd dan ddeddfwriaeth yr UE. Ni effeithir ar falans y gwyliau statudol o 1.6 wythnos (er y gellir ei ddwyn ymlaen am hyd at flwyddyn drwy gytundeb dan gyfraith bresennol).

Nod y newid yw galluogi busnesau sydd dan bwysau arbennig oherwydd effeithiau COVID-19 i gael yr hyblygrwydd i reoli eu gweithlu mewn ffordd well, gan amddiffyn hawliau gweithwyr i wyliau â thâl yr un pryd.

Y Weithdrefn Hawlio

Mae angen i gyflogwyr wneud hawliad am gostau cyflogau drwy'r system ar-lein.

Fel lleiafswm, mae'n rhaid i gyflogwyr dalu 80% o'u cyflog rheolaidd neu £2,500 y mis, pa un bynnag yw'r isaf.



Y cyflogwr sydd i benderfynu a yw'n dewis ychwanegu at gyflog y gweithiwr uwchlaw'r cap o 80% neu £2,500. DIWEDDARIAD 1 Gorffennaf 2020 – cyfeiriwch at amserlen Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar gyfer newidiadau i'r cynllun – gyda chanran is yn daladwy/capiau cyflog ym mis Awst, Medi a Hydref 2020: <https://www.gov.uk/government/publications/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme/changes-to-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Caiff y cyflogwr ddewis yn ôl ei ddisgresiwn a fydd yn ychwanegu at gyflog gweithiwr dros ben yr 80% neu'r cap cyflog perthnasol (cyfeiriwch at amserlen newidiadau Llywodraeth y Deyrnas Unedig uchod). Fodd bynnag, mae angen cytuno â'r gweithiwr ar y gostyngiad hwn i 80% o ran ei hawl. Bydd angen i gyflogwyr ychwanegu er mwyn cyrraedd yr 80% yn ystod mis Medi a mis Hydref, pan fydd y Llywodraeth yn talu 70% a 60% yn y drefn honno. Hefyd, nodwch, o fis Awst 2020, y bydd angen i weithwyr dalu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol y cyflogwr a chyfraniadau pensiwn am yr oriau y bydd y gweithiwr ar ffyrlo, ni fydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn talu am hyn o fis Awst. Ar gyfer gweithwyr cyflogedig llawn amser a rhan-amser, dylid defnyddio cyflog gwirioneddol y gweithiwr cyn treth, fel yr oedd ar 28 Chwefror 2020 i gyfrifo'r 80%. Fel y nodwyd yn flaenorol, ni ddylid cynnwys ffioedd, comisiwn a thaliadau bonws.

Defnyddir dull gwahanol pan fo cyflog gweithiwr yn amrywio, er enghraifft gweithiwr dim oriau. Yn yr achos hwn, pan fo gweithiwr wedi bod yn gyflogedig am 12 mis cyn hawlio, caiff ei gyfrifo fel ffigwr uwch yr enillion misol cyfartalog ar gyfer blwyddyn dreth 2019-2020 neu'r un enillion misol ar gyfer y flwyddyn flaenorol.

Os yw'r gweithiwr wedi bod yn gyflogedig am lai na blwyddyn, gall cyflogwr hawlio enillion misol cyfartalog ers iddo gychwyn gweithio.

Nid yw'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol na'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn berthnasol mewn perthynas â'r cyfrifiad hwn gan na fydd y gweithwyr yn gweithio ar hyn o bryd.

Rhoddir rhagor o fanylion yng nghanllawiau'r Llywodraeth mewn perthynas â chyfrifo pensiwn a Yswiriant Gwladol cyflogwyr.



Mae'r Llywodraeth yn cadw'r hawl i archwilio pob hawliad wedi i'r cynllun ddod i ben.

Dim ond un hawliad y gellir ei gyflwyno bob tair wythnos, sef isafswm y cyfnod y gellir rhoi gweithiwr ar ffyrlo. Gellir ôl-ddyddio hawliadau i 1 Mawrth 2020, os yn berthnasol. Golyga hyn na all cyflogwyr hawlio'n wythnosol ar gyfer gweithwyr a delir yn wythnosol.

Nid oes unrhyw beth yn benodol yn y canllawiau i atal gweithwyr rhag mynd i mewn ac allan o'r cynllun cyn belled â'u bod yn y cynllun am isafswm o 3 wythnos ar y tro. Os yw hyn yn gywir, bydd cyflogwyr yn gallu rhoi gweithwyr ar ffyrlo ar sail rota mewn amgylchiadau priodol a all a all gwneud dewis ar gyfer ffyrlo'n haws.

Beth i'w wneud ar ôl i chi hawlio

Bydd y taliad yn cael ei dalu i gyflogwyr yn uniongyrchol i gyfrif banc yn y DU.

Dywed y cyngor y 'Dylech wneud eich hawliad yn unol â chyfanswm gwirioneddol y gyflogres ar yr adeg yr ydych yn cynnal eich cyflogres neu pan fo'r gyflogres ar fin cael ei chynnal.' Nid yw'n cysylltu cymhwysedd yn benodol â gwneud taliadau i weithwyr, dim ond cynnal y gyflogres. Ymddengys nad yw hyn yn cyd-fynd â chynnal cyflogres wythnosol, os mai dim ond pob tair wythnos y gellir hawlio.

Efallai y gall y cyflogwyr hynny sydd heb arian i dalu gweithwyr ddod i gytundeb â gweithwyr i ohirio'r taliad nes derbynnir arian gan y cynllun. Drwy wneud hynny, mae'r cyflogwr yn ymrwymo i wneud taliad, hyd yn oed os yw'r cynllun yn gwrthod yr hawliad am ba bynnag reswm.

Mae'n rhaid i chi dalu'r holl grant yr ydych yn ei dderbyn ar gyfer ei gyflog gros i'r gweithiwr, ni ellir codi ffioedd o'r arian grant. Gallwch ddewis ychwanegu at gyflog y gweithiwr, ond nid oes raid i chi.

Pryd ddylid talu gweithwyr sydd ar Absenoldeb Ffyrlo?

Mae'n annhebygol y bydd cynllun y llywodraeth mewn sefyllfa i gymeradwyo taliadau i gyd-daro â dyddiad cyflogres pob busnes a disgwylir felly i fusnesau dalu gweithwyr eu hunain yn y lle cyntaf, ac na fydd y grant yn cael ei dalu gan y llywodraeth tan yn ddiweddarach.



Os nad oes gan y cyflogwr y gallu ariannol i dalu'r taliadau tan y bydd yn derbyn grant gan y llywodraeth, mae'n bwysig eich bod yn hysbysu eich gweithwyr ynglŷn â'r sefyllfa, a chael eu cytundeb.

Fel arall, efallai y bydd busnesau am ystyried gwneud cais am Fenthyciad Tarfu ar Fusnes yn sgil y Coronafeirws i helpu gyda llif arian tymor byr.

Cwestiynau Cyffredin

Pa weithwyr sydd wedi'u cynnwys?

Mae'r cynllun yn cwmpasu'r unigolion canlynol, cyhyd â'u bod ar gyflogres PAYE y cyflogwr ar 19 Mawrth 2020 neu cyn hynny, ni waeth pa fath o gontract sydd ganddynt:

- Gweithwyr llawn amser
- Gweithwyr rhan-amser
- Gweithwyr ar gontractau asiantaethau
- Gweithwyr ar gontract hyblyg neu gontract dim oriau

Gall gweithwyr sydd wedi'u diswyddo ers 28 Chwefror 2020 gymhwyso os yw eu cyn gyflogwr yn eu hailgyflogi.

Pa gyflogwyr sy'n gymwys ar gyfer ad-daliad?

Mae'r cynllun yn agored i bob cyflogwr yn y DU a oedd wedi creu a rhannu cynllun cyflogres Talu wrth Ennill ar 28 Chwefror 2020, ac sydd â chyfrif banc yn y DU. Mae hyn yn cynnwys busnesau, elusennau, asiantaethau recriwtio sy'n talu gweithwyr asiantaeth drwy gynllun Talu wrth Ennill, ac awdurdodau cyhoeddus.



Yw cyflogwyr sectorau cyhoeddus, awdurdodau lleol ac elusennau wedi'u cynnwys?

Ydyn, er bod y llywodraeth yn disgwyl na fydd y cynllun yn cael ei ddefnyddio gan lawer o sefydliadau sector cyhoeddus, gan fod y rhan fwyaf o weithwyr sector cyhoeddus yn parhau i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus hanfodol neu'n cyfrannu at yr ymateb i'r achosion o goronafeirws.

Pan fo cyflogwyr yn derbyn cyllid cyhoeddus ar gyfer costau staff, ac mae'r cyllid hwnnw'n parhau, mae'r llywodraeth yn disgwyl i gyflogwyr ddefnyddio'r arian hwnnw i barhau i dalu staff fel arfer yn hytrach na'u rhoi ar absenoldeb ffyrlo. Mae hyn yn berthnasol i gyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus hefyd sy'n derbyn cyllid cyhoeddus ar gyfer costau staff.

Ni ddisgwylir i sefydliadau sy'n derbyn cyllid cyhoeddus yn benodol ar gyfer darparu gwasanaethau sy'n angenrheidiol i ymateb i COVID-19, roi aelodau staff ar ffyrlo.

Mewn nifer fach o achosion, er enghraifft pan nad yw sefydliadau wedi'u hariannu'n bennaf gan y llywodraeth ac na ellir ail-leoli eu staff i helpu gyda'r ymateb i'r coronafeirws, gallai'r cynllun fod yn briodol.

A yw gweithwyr newydd yn gymwys ar gyfer y cynllun?

Dim ond gweithwyr ar y gyflogres PAYE fel yr oedd ar 19 Mawrth 2020 fydd yn gymwys. Hefyd, er mwyn i weithiwr newydd a gyflogwyd ar ôl 28 Chwefror 2020 fod yn gymwys ar gyfer y cynllun, rhaid bod ei gyflogwr wedi cyflwyno manylion talu ar gyfer y gweithiwr hwnnw i Gyllid a Thollau EM. Yn y cyhoeddiad diweddaraf, mae canllawiau Trysorlys EM yn nodi:

Gall cyflogwyr hawlio am weithwyr ar ffyrlo a oedd yn gyflogedig ac a oedd ar eu cyflogres PAYE ar 19 Mawrth 2020 neu cyn hynny. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid bod Cyllid a Thollau EM wedi cael gwybod am y gweithiwr trwy gyflwyniad RTI yn nodi taliad mewn perthynas â'r gweithiwr hwnnw ar 19 Mawrth 2020 neu cyn hynny.

Mewn gwirionedd, yn anffodus bydd hyn yn dal i olygu na fydd rhai gweithwyr newydd a ddechreuodd, dyweder, ym mis Mawrth, yn gymwys (os nad oedd eu cyflogwr wedi rhoi gwybod i Gyllid a Thollau EM erbyn y dyddiad cau, sef 19 Mawrth). Fodd bynnag, bydd yr estyniad hwn i'r dyddiad cau yn sicr yn golygu y bydd rhai busnesau cymdeithasol yn gallu cynnwys staff ychwanegol o dan y Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws, na allent fod wedi'u cynnwys cyn y cyhoeddiad diweddaraf hwn.



Beth am weithwyr sydd eisoes wedi cael rhybudd diswyddo neu sydd wedi'u rhoi ar absenoldeb di-dâl cyn i'r absenoldeb ffyrlo gael ei gyhoeddi?

Mae'r cynllun wedi'i ôl-ddyddio i 1 Mawrth 2020. Felly byddai'n bosibl, mewn egwyddor, i gyflogwr gynnig i weithwyr sy'n dal i fod yn gyflogedig, ond sydd wedi cael rhybudd diswyddo neu wedi'u rhoi ar absenoldeb di-dâl ar ôl 28 Chwefror 2020, eu bod yn cael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo yn lle hynny.

Gellir ailgyflogi gweithwyr sydd wedi'u diswyddo ers 28 Chwefror 2020 a'u rhoi ar absenoldeb ffyrlo. Felly ymddengys y byddai hyn yn cynnwys gweithwyr a dderbyniodd rybudd diswyddo cyn 28 Chwefror 2020 am reswm nad yw'n gysylltiedig â'r pandemig.

I'r gwrthwyneb, ymddengys nad yw'r cynllun yn cynnwys gweithwyr sydd wedi'u rhoi ar absenoldeb di-dâl ar 28 Chwefror 2020 neu cyn hynny.

Oes modd i gyflogwr symud gweithwyr sydd eisoes yn gweithio llai o oriau i absenoldeb ffyrlo?

Mae rhai cyflogwyr eisoes wedi rhoi gweithwyr ar lai o oriau ynghyd â thâl is dros dro oherwydd y gostyngiad mewn gwaith o ganlyniad i'r pandemig. Ni fydd modd i'r cyflogwr ofyn am ad-daliad mewn perthynas â chostau cyflogau ar gyfer gweithwyr sy'n dal i weithio llai o oriau. Dim ond i weithwyr sy'n cael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo y mae'r cynllun yn berthnasol.

Yr anhawster gyda'r pwynt hwn yw ei bod yn bosibl nad yw'r cynllun yn rhoi cymhelliant ariannol i gyflogwyr gadw eu busnes ar agor. Mae parhau i gynnal busnes gydag aelodau staff ar lai o oriau yn galluogi'r cyflogwr i gadw llif refeniw a chadw ffyddlondeb cwsmeriaid. Fodd bynnag, mae hyn yn debygol o fod yn ddrutach i'r cyflogwr na rhoi'r holl staff ar absenoldeb ffyrlo a chael CThEM i dalu 80% o'u cyflogau.

Oes rhaid i'r gweithiwr fod mewn perygl o gael ei ddiswyddo i gael ei gynnwys yn y cynllun?

Nid yw'r union amgylchiadau pan y gall cyflogwr roi gweithwyr ar absenoldeb ffyrlo a hawlio ad-daliad drwy'r Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws yn gwbl eglur. Dywed y canllawiau y bydd yn cynnwys y rhai a fyddai wedi colli eu gwaith fel arall yn ystod yr argyfwng ac y gellir cael mynediad iddo os na all y cyflogwr dalu costau staff oherwydd COVID-19, er mwyn osgoi diswyddiadau.



Ymddengys yn debygol mai ei nod yw cynnwys cyflogwyr a fyddai angen cwtdogi eu cyflogres yn sylweddol fel arall o ganlyniad i'r argyfwng, naill ai wrth ryddhau o'r gwaith neu ddiswyddo. Fodd bynnag, heb ganllawiau pellach, nid yw'n bosibl dweud gydag unrhyw sicrwydd ar hyn o bryd pryd fydd y cynllun yn gymwys.

Ymddengys yn annhebygol y bydd CThEM yn gwneud dadansoddiad fforensig o amgylchiadau absenoldeb ffyrlo. Yn yr amgylchiadau, efallai na fydd angen unrhyw dystiolaeth o allu'r cyflogwr i barhau i dalu ei staff. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi bod y llywodraeth wedi cadarnhau ei bod yn cadw'r hawl i archwilio pob agwedd ar y cynllun wedi iddo ddod i ben ac mae posibilrwydd o gymryd hawliadau twyllodrus neu anghywir yn ôl.

Oes modd rhoi gweithwyr a ddewisodd gymryd absenoldeb di-dâl er mwyn gofalu am eu plant sydd gartref o'r ysgol neu'r feithrinfa, ar absenoldeb ffyrlo yn lle hynny?

Mae hyn yn ddibynnol ar CThEM ac a yw'n gosod amodau penodol ar yr amgylchiadau y gall cyflogwyr hawlio ad-daliad am gyflogau a dalwyd yn ystod absenoldeb ffyrlo. Er enghraifft, os oes gofyniad y bydd yr ad-daliad yn cael ei wneud dim ond pan fo'r absenoldeb ffyrlo wedi'i gytuno yn lle diswyddo (ac ymddengys mai dyna yw'r bwriad) yna efallai nad yw'r math yma o sefyllfa'n gymwys oni bai bod risg wirioneddol o ddiswyddo. Os yw manylion pellach yn ei gwneud yn eglur nad oes unrhyw ofynion cymhwyso penodol ar gyfer absenoldeb ffyrlo, gellid rhoi gweithwyr sydd ar absenoldeb di-dâl ar absenoldeb ffyrlo os ydynt yn cytuno i amrywiad contractiol dros dro mewn tâl.

Oes modd rhoi gweithwyr cyflogedig sydd ar absenoldeb salwch tymor hir ar absenoldeb ffyrlo?

Mae'r canllawiau'n awgrymu y dylai gweithwyr sydd ar absenoldeb salwch neu sy'n hunanynysu dderbyn tâl salwch statudol (SSP), ond gellir eu rhoi ar ffyrlo unwaith maen nhw wedi gwella neu unwaith y byddant yn rhoi'r gorau i hunanynysu.

Rydym yn tybio mai bwriad hyn yw cynnwys gweithwyr sydd ar absenoldeb salwch tymor hir hefyd ac sydd wedi cael yr holl daliadau SSP y gallant eu hawlio, ond nid yw'r sefyllfa'n eglur. Fodd bynnag, diben y cynllun yw ad-dalu tâl y byddai'r gweithiwr wedi'i gael fel arall, ac ymddengys ei fod yn cydfynd â'r diben hwnnw os oedd gweithwyr nad oedd yn derbyn unrhyw gyflog oherwydd absenoldeb salwch ddim yn gymwys tan iddynt fod yn ffit i weithio.



Pan fo cyflogwr yn dewis pa weithwyr i'w dynodi fel rhai ar ffyrlo, mae'n rhaid iddynt ystyried y risg o wahaniaethu os yw dulliau dewis yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig fel anabledd.

A oes modd rhoi gweithwyr sy'n 'gwarchod' ar ffyrlo?

Oes.

Pa gamau sy'n rhaid i gyflogwyr eu cymryd i roi gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo?

Mae canllawiau'r llywodraeth yn dweud y dylai cyflogwyr drafod y cynnig gyda'r staff a gwneud newidiadau i'r contract cyflogaeth trwy gytundeb. Un o amodau hawlio ad-daliad yw bod absenoldeb ffyrlo'n cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig gyda'r gweithiwr cyflogedig.

Bydd angen i gyflogwyr wneud y canlynol:

- Penderfynu pa weithwyr cyflogedig i'w dynodi'n weithwyr ar ffyrlo
- Hysbysu'r gweithwyr ar ffyrlo am y newid arfaethedig
- Ystyried a oes angen trafod gyda chynrychiolwyr y gweithwyr neu undebau llafur
- Cytuno ar y newid gyda'r gweithwyr ar ffyrlo. Ni fydd y rhan fwyaf o gontractau cyflogaeth yn caniatáu i gyflogwr ostwng cyflog gweithiwr cyflogedig, darparu dim gwaith iddo na newid ei statws cyflogaeth, heb gytundeb. Fodd bynnag, o gofio'r dewisiadau eraill sy'n debygol o olygu absenoldeb di-dâl, rhyddhau o'r gwaith neu ddiswyddo, mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr cyflogediga effeithir yn debygol o gytuno i'w rhoi ar absenoldeb ffyrlo.
- Cadarnhau statws newydd y gweithiwr cyflogedig yn ysgrifenedig. Mae'n ofniad cymhwysedd er mwyn cael y cymhorthdal, a rhaid cadw cofnod o'r ohebiaeth yma. Yn ddelfrydol, dylai'r cyflogwr ddweud am ba hyd mae'n disgwyl i'r cyfnod ffyrlo barhau, ond gall hyn fod yn anodd ar hyn o bryd. Gall cyflogwyr ddewis rhoi gweithwyr ar absenoldeb ffyrlo am gyfnod cychwynnol efallai, yn amodol ar adolygiad.
- Cyflwyno gwybodaeth i CThEM am weithwyr cyflogedig sydd ar ffyrlo a'u henillion drwy'r porth ar-lein newydd y gobeithir y bydd ar waith erbyn diwedd Ebrill 2020.



- Sicrhau **nad yw** gweithwyr cyflogedig yn gwneud unrhyw waith pellach i'r cyflogwr hwnnw tra maen nhw ar absenoldeb ffyrlo.
- Yn ogystal â chostau cyflog, gall cyflogwyr hawlio'r cyfraniadau Yswiriant Gwladol Cyflogwyr cysylltiedig ag isafswm cyfraniadau awtomatig cyflogwyr i'r cynllun pensiwn ar y cyflog hwnnw.
- Mae'r holl daliadau dan y cynllun hwn yn destun didyniadau treth incwm a didyniadau eraill arferol. Gall cyflogwyr ddefnyddio'r cynllun hwn unrhyw bryd yn ystod y cyfnod hwn.

Sut mae cyflogwr yn penderfynu pwy i'w roi ar absenoldeb ffyrlo: oes angen iddynt fynd drwy ymarferiad sgorio dileu swydd cyfatebol?

Gallai'r cyflogwyr ofyn am wirfoddolwyr i ddechrau. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, gall cyflogwr dderbyn mwy o wirfoddolwyr nag y mae am eu rhoi ar ffyrlo. Gallai'r drefn y mae cyflogwr yn penderfynu ei dilyn i benderfynu pa weithwyr cyflogedig i'w rhoi ar ffyrlo ddibynnu ar ei sefyllfa ariannol ar y pryd. Os oes angen i gyflogwr roi gweithwyr ar absenoldeb ffyrlo neu ddiswyddo fel mater o frys er mwyn gallu parhau i fasnachu, mae trefn ddethol gyfyngedig a gyflawnir ar fyrder yn debygol o fod yn dderbyniol. Fodd bynnag, os nad oes gan gyflogwr unrhyw bryderon ariannol uniongyrchol, mae'n debygol o fod yn fwy rhesymol iddo ddilyn gweithdrefn fwy cynhwysfawr.

Gallai cyflogwyr lunio matrices o feini prawf gwrthrychol tebyg i fatrics sgorio dileu swydd.

Dylai cyflogwyr sicrhau nad yw eu penderfyniadau ynghylch pwy i'w ddewis ar gyfer absenoldeb ffyrlo fod yn seiliedig ar feini prawf gwahaniaethol, heblaw am achosion lle mae modd cyfiawnhau gwahaniaethu o'r fath. Er enghraifft, bydd cyflogwyr yn gwahaniaethu'n uniongyrchol trwy ddefnyddio oed fel maen prawf a dewis gweithwyr cyflogedig dros 70 oed. Fodd bynnag, gellid cyfiawnhau hyn fel ffordd gymesur o gyflawni'r nod cyfreithlon o ddiogelu iechyd a diogelwch gweithwyr cyflogedig bregus fel y nodir yng nghanllawiau'r llywodraeth sy'n dweud bod cyfreithiau cydraddoldeb a gwahaniaethu yn berthnasol yn y ffordd arferol yn y cyd-destun hwn.



All cyflogwr gylchdroi absenoldeb ffyrlo rhwng ei weithwyr cyflogedig?

Mae'r canllawiau'n dweud bod rhaid i weithwyr cyflogedig fod ar absenoldeb ffyrlo am o leiaf dair wythnos. Mae hyn yn unol â'r gofynion cyfredol i gymaint o bobl osgoi gadael eu cartrefi gymaint â phosibl

Fodd bynnag, gan fod cyflogwyr yn debygol o dderbyn llawer o geisiadau neu wirfoddolwyr i gael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo, bydd y gallu i symud staff ar ac ar oddi ar absenoldeb ffyrlo'n debygol o helpu gyda chysylltiadau gweithwyr, yn amodol ar yr isafswm absenoldeb o dair wythnos, fel nad yw'r un gweithiwr cyflogedig yn teimlo annhegwch o fod wedi methu â chael absenoldeb ffyrlo.

All gweithwyr cyflogedig ofyn i'w cyflogwr eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo?

Er bod croeso i weithwyr cyflogedig ofyn am hyn, does dim rhaid i'r cyflogwr gytuno. Penderfyniad y cyflogwr yw pa weithwyr i'w rhoi ar absenoldeb ffyrlo, os o gwbl. Mae'n ymddangos hefyd mai penderfyniad y cyflogwr yw naill ai rhoi gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo neu eu diswyddo.

Nid oes gan weithwyr cyflogedig a allai gael eu diswyddo hawl i ofyn i'w cyflogwr eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo yn hytrach na'u diswyddo. Fodd bynnag, gobeithio y bydd llawer o gyflogwyr yn ystyried y cynllun newydd fel dewis gwell na chau'r busnes a diswyddo gweithwyr. Nid yw'n glir a allai gwrthod rhoi gweithiwr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo a'i ddiswyddo wedyn yn gyfystyr â diswyddiad annheg.

Yw'r syniad o absenoldeb ffyrlo yn annheg ar weithwyr cyflogedig sy'n gorfod parhau i weithio, yn enwedig pan fo llawer yn wynebu anawsterau gofal plant?

Mae'r ffaith y bydd rhai gweithwyr cyflogedig yn gorfod parhau i weithio yn gallu ymddangos yn annheg, ac o bosib yn cynyddu eu risg o gael eu heintio os na allant weithio gartref, tra bydd eraill yn cael caniatâd i dderbyn cyfran sylweddol o'u cyflog heb fod gofyn iddynt wneud hynny. Fodd bynnag, cyn belled â bod y cyflogwr wedi defnyddio'r meini prawf priodol, heb wahaniaethu, i ddewis a dethol pwy sy'n cael absenoldeb ffyrlo, mae'n bosib i'r cyflogwr ddewis rhoi cyfran yn unig o'r gweithlu ar ffyrlo, yn gyfreithlon.



Efallai y bydd rhai gweithwyr cyflogedig yn gweld y mater o safbwynt arall, ac am barhau i gael cyflog llawn – felly bydd cyflogwyr sy'n chwilio am wirfoddolwyr i fynd ar absenoldeb ffyrlo, yn nodi dewisiadau gweithwyr unigol ac yn osgoi'r ymdeimlad o annhegwch.

A fydd angen i gyflogwyr ymgynghori ar y cyd os ydyn nhw'n bwriadu rhoi 20 neu fwy ar absenoldeb ffyrlo?

Mae'r canllawiau'n cadarnhau os bydd digon o weithwyr cyflogedig yn rhan o'r cynllun, yna efallai y bydd angen cynnal ymgynghoriad ar y cyd er mwyn cael cytundeb i newid telerau'r gweithwyr cyflogedig. Felly, mae'n glir nad oes eithriad i'r gofyniad i ymgynghori ar y cyd yn y cyd-destun hwn, lle mae'r ddyletswydd yn codi.

Dan ba amgylchiadau mae'r ddyletswydd i ymgynghori ar y cyd yn codi?

Os yw'r cyflogwr yn bwriadu amrywio contractau 20 neu fwy o weithwyr cyflogedig, ac yn bwriadu diswyddo gweithwyr nad ydynt yn cydsynio i'r newid telerau o fewn cyfnod o 90 diwrnod neu lai, bydd y gweithwyr hynny'n cael eu hystyried fel rhai a ddiswyddwyd am resymau dileu swydd at ddibenion adran 188 o TULRCA.

Mewn llawer o achosion lle mae'r cyflogwr yn bwriadu rhoi gweithiwr ar absenoldeb ffyrlo ac yn lleihau ei gyflog i lefel ad-daliad, bydd hynny'n bodloni'r diffiniad hwn. Mae hyn yn cymryd bod y cyflogwr yn bwriadu diswyddo gweithwyr nad ydynt yn cytuno i'r newid, er bod modd dadlau nad yw'r ddyletswydd yn codi yn y cam cychwynol wrth ofyn am gydsyniad.

Er nad yw'r amgylchiadau lle gellir hawlio ad-daliad CThEM yn hollol glir ar hyn o bryd, mae'n ymddangos yn debygol y bwriedir iddo fod yn berthnasol mewn sefyllfaoedd a fyddai'n sefyllfaoedd o ddiswyddo neu ddileu swydd fel arall. Mae hyn yn golygu, mewn llawer o achosion (ond nid pob un), bod bwriad i ddiswyddo yn sail i'r cynnig ffyrlo. Hyd yn oed pe na bai'r amrywiad arfaethedig i'r contract yn sbarduno rhwymedigaeth i ymgynghori ar y cyd, gellir ei sbarduno os yw'r cyflogwr yn cynnig absenoldeb ffyrlo yng nghyd-destun cynnig i ddiswyddo 20 neu fwy o weithwyr cyflogedig o fewn 90 diwrnod, boed y cyflogwr wedi dechrau proses ddiswyddo ai peidio mewn gwirionedd.



Os felly, bydd dyletswydd ar y cyflogwr i hysbysu ac ymgynghori â chynrychiolwyr priodol y gweithwyr a rhoi gwybod i'r Ysgrifennydd Gwladol gan ddefnyddio ffurflen HR1.

Os nad oedd bwriad i amrywio contract (oherwydd bod gan y cyflogwr yr hawl i atal dros dro eisoes ac nad yw'n bwriadu gostwng cyflog i'r lefel y gellir ei ad-dalu) yna mae'n llai tebygol y byddai angen ymgynghori ar y cyd. Fodd bynnag, hyd yn oed yn y sefyllfa honno, pe bai'r ataliad yng nghyd-destun y cyflogwr yn cynnig diswyddo yn ddiweddarach, gellid sbarduno'r rhwymedigaeth.

A oes unrhyw eithriad ar gyfer absenoldeb ffyrlo?

Na – mae'r canllawiau'n nodi'n glir nad yw'r cynllun yn newid rhwymedigaethau ymgynghori ar y cyd.

A all cyflogwr ddefnyddio'r amddiffyniad amgylchiadau arbennig?

Efallai y gallai cyflogwyr ddibynnu ar yr amddiffyniad amgylchiadau arbennig os nad ydyn nhw'n ymgynghori. Byddai angen i'r cyflogwr ddangos nad oedd cydymffurfiaeth yn rhesymol ymarferol, a bod yr amgylchiadau'n "arbennig".

O ran ymarferoldeb rhesymol, gall effaith y pandemig olygu bod anawsterau ymarferol gyda phenodi cynrychiolwyr yn y ffordd arferol a chynnal ymgynghoriad llawn, a hefyd o ran parhau'n ddiddyled wrth gynnal y broses honno. Gallai'r problemau fod yn waeth lle nad oes undeb llafur cydnabyddedig na chorff sefydlog o gynrychiolwyr sy'n golygu bod rhaid cynnal etholiad cyn y gellir ymgynghori. Fodd bynnag, gellir dadlau y gall y cyflogwr gynnal ymgynghoriad ar y cyd o bell. Bydd p'un a oes gan gyflogwr penodol hawl i hepgor ymgynghori ar y cyd yn llwyr am nad oedd hynny'n rhesymol ymarferol, yn dibynnu i raddau helaeth ar yr amgylchiadau ac mae'n ddarostyngedig i'r ddau bwynt pellach isod.

O ystyried natur unigryw a digynsail y pandemig ac effeithiau economaidd ymateb y llywodraeth, mae'n debygol y bydd sail i'r ddadl dros amgylchiadau'n "arbennig". Nid yw methdaliad, ynddo'i hun, yn gyfystyr ag amgylchiad arbennig, ond pan mae'n deillio o ddigwyddiad sydyn, allan o'r cyffredin, gall yr amddiffyniad fod yn berthnasol. O ystyried bod y pandemig yn ddigwyddiad sydyn ac allan o'r



cyffredin, mae'n hawdd gweld sut y gallai'r rhesymeg honno fod yn berthnasol dan yr amgylchiadau hyn.

Fodd bynnag, lle mae amgylchiadau arbennig, nid yw hyn yn rhyddhau'r cyflogwr yn llwyr o'r rhwymedigaeth i ymgynghori ar y materion y cyfeirir atynt yn adran 188(2). Rhaid i'r cyflogwr gyflawni'r rhwymedigaethau hynny y mae'n rhesymol ymarferol i gydymffurfio â nhw, neu nad ydynt wedi'u heffeithio gan yr amgylchiadau arbennig.

Lle nad yw cydymffurfiaeth lawn yn rhesymol ymarferol, mae'n ofynnol i'r cyflogwr gymryd pob cam tuag at gydymffurfio fel sy'n rhesymol ymarferol yn ôl amgylchiadau'r achos. Ym mhob achos heblaw'r rhai mwyaf eithafol, mae'n debygol felly y bydd disgwyl i ryw fath o ymgynghori gael ei gynnal, hyd yn oed os nad yw'n rhesymol ymarferol cyflawni'r holl rwymedigaethau ymgynghori ar y cyd.

Beth ddylai cyflogwyr ei wneud?

Rydym yn deall bod y TUC yn cefnogi'r cynllun newydd ac mae'n bosib y bydd cyflogwyr o'r farn bod y risg o hawliad ymgynghoriad ar y cyd yn isel dan yr amgylchiadau. Gallai cyflogwr fwrw ymlaen heb gynnal ymgynghoriad ar y cyd, gyda'r risg y gallai gael ei gyhuddo'n ddiweddarach o dorri'r rheolau. Tir canol posibl yw bod cyflogwr yn cynnal ymgynghoriad am gyfnod byrrach ar y sail mai dim ond newid i gontractau cyflogaeth y gweithwyr cyflogedig yw'r newid a gynigir, ac yna dim ond symud ymlaen i ymgynghoriad diswyddo ffurfiol ar y cyd os na chafwyd cydsyniad llawn y gweithwyr. Gellir dadlau mai dyma'r cyfan sy'n ofynnol dan adran 188, ar y sail nad yw'r cyflogwr yn bwriadu gwneud unrhyw ddiswyddiadau nes y daw i'r amlwg nad yw'r gweithwyr yn cydsynio i hyn.

Pa gamau bynnag a gymerir gan gyflogwyr, dylent gofio y bydd y gweithwyr ar ffyrlo'n dychwelyd i'r gweithle, ac felly mae'n bwysig cynnal cysylltiadau cyflogaeth da.



Oes rheidrwydd ar gyflogwyr i dalu'r 20% arall o'r cyflog?

Mae hawl gan gyflogwyr i barhau i dalu cyflog llawn yn ystod absenoldeb ffyrlo, ond nid oes rheidrwydd arnynt i wneud hynny. Os byddant yn gwneud taliad atodol, dim ond cyfraniadau yswiriant gwladol cyflogwyr ac isafswm taliadau awto-ymrestru y gallant ei hawlio hyd at y cap. **Diweddariad 1 Gorffennaf 2020:** Cyfeiriwch at yr amserlen o newidiadau i'r cynllun gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig – gan fod y ganran y bydd y llywodraeth yn ei thalu ym mis Medi a mis Hydref yn gostwng i 70% a 60% yn y drefn honno. Bellach mae disgwyl i'r cyflogwr dalu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol y cyflogwr a chyfraniadau pensiwn ar gyfer yr oriau y bydd y gweithiwr ar ffyrlo, ni fydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn talu am hyn o fis Awst 2020.

Fodd bynnag, bydd atal 20% o gyflog gweithiwr cyflogedig yn gyfystyr â thorri contract a didynnu cyflog yn anghyfreithlon, oni bai bod y gweithiwr yn cytuno i hynny. Disgwylir y bydd y mwyafrif o weithwyr yn cydsynio gan fod absenoldeb ffyrlo'n ddewis gwell nag absenoldeb di-dâl, rhyddhau o'r gwaith neu ddiswyddo.

Sut mae cyflogwr yn cyflwyno cais i CThEM am ad-daliad?

DIWEDDARIAD 1 Medi 2020: cyfeiriwch at ganllaw Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar wneud hawliad: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

I hawlio, bydd angen i'r cyflogwr gyflwyno'r canlynol:

- Rhif cyfeirnod PAYE y cyflogwr
- Nifer y gweithwyr cyflogedig sydd ar absenoldeb ffyrlo
- Y cyfnod hawlio (dyddiad cychwyn a gorffen)
- Y swm a hawlir
- Rhif cyfrif banc a chod didoli'r cyflogwr (cyfrif banc yn y DU)
- Rhif ffôn cyswllt



Dim ond un hawliad bob tair wythnos gall cyflogwyr eu cyflwyno, sef y cyfnod byrraf y gellir rhoi gweithiwr cyflogedig ar absenodeb ffyrlo. Gellir ôl-ddyddio hawliadau i 1 Mawrth 2020 os yn berthnasol.

Bydd ad-daliadau'n cael eu gwneud drwy daliad BACS i'r cyfrif banc dynodedig.

Dim ond ar yr adeg y mae'r cyflogwr yn cynnal y gyflogres neu'n union cyn y cyflogres y gellir gwneud hawliad, oherwydd bod angen cyflwyno symiau gwirioneddol y gyflogres.

A fydd gweithwyr yn dal i gronni gwyliau yn ystod absenoldeb ffyrlo?

Mae absenoldeb ffyrlo yn gysyniad cwbl newydd yng nghyfraith cyflogaeth y DU. Fodd bynnag, mae'n debygol y byddai'r 5.6 wythnos o wyliau dan Reoliadau Amser Gwaith 1998 yn parhau i gronni yn ystod absenoldeb ffyrlo. Mae'r sefyllfa'n cyfateb i weithiwr cyflogedig ar gyfnod sabothol yn hyn o beth.

Gallai cyflogwr geisio trafod newid telerau cytundebol fel nad yw unrhyw wyliau blynyddol y tu hwnt i wyliau statudol yn cronni yn ystod absenoldeb ffyrlo, ond gallai hyn ei wneud yn llai deniadol i weithwyr, ac nid yw'n glir a oes gan gyflogwyr hawl i ychwanegu amodau ychwanegol at absenoldeb ffyrlo, y tu hwnt i'r gostyngiad cyflog.

Yw gweithiwr cyflogedig yn cael gweithio i gyflogwr arall?

Nid oes unrhyw beth yn y canllawiau presennol sy'n awgrymu y bydd y cyflogwr ond yn gallu cael ad-daliad os yw'n cyflwyno amod gyda'r absenoldeb ffyrlo, sef nad yw gweithiwr cyflogedig yn cael gweithio'n unman arall. Fodd bynnag, mae'n glir na chaiff y gweithiwr wneud gwaith i'r cyflogwr sy'n ceisio'r ad-daliad yn ystod cyfnod ffyrlo.

Hefyd, bydd contract cyflogaeth y gweithiwr cyflogedig yn parhau yn ystod yr absenoldeb ffyrlo felly bydd unrhyw gyfyngiadau y gellir eu gorfodi ar weithio yn rhywle arall yn ystod cyflogaeth yn parhau'n berthnasol. Fodd bynnag, o dan yr amgylchiadau, gallai cyflogwyr ystyried llacio'r cyfyngiadau hyn er mwyn caniatáu i weithwyr gyflawni rôl gyda busnes nad yw'n cystadlu â'u busnes nhw, gyda chaniatâd ymlaen llaw.



Yw gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo yn cael gwneud gwaith gwirfoddol?

Ydyn, mae'r canllawiau wedi egluro'r pwynt hwn. Mae hyn yn cymryd nad yw'r gwaith gwirfoddol dan sylw ar gyfer cyflogwr y gweithiwr a'i fod yn cael ei ddefnyddio i osgoi'r absenoldeb ffyrlo ond gan dderbyn ad-daliad cyflog. Byddai hynny'n debygol o gael ei ystyried yn dwyll, ac mae'r llywodraeth wedi nodi'n benodol yr hawl i archwilio pob agwedd ar y cynllun yn ôl-weithredol gyda'r posibilrwydd o hawlio'n ôl unrhyw hawliadau twyllodrus neu anghywir.

Yw gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo'n gallu derbyn hyfforddiant?

Ydyn, mae'r canllawiau wedi egluro'r pwynt hwn. Mae hyn yn cymryd nad yw'r cyflogwr yn defnyddio'r hyfforddiant i greu refeniw fel ffordd o osgoi'r absenoldeb ffyrlo. Os yw'r cyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr gwblhau hyfforddiant yn ystod yr absenoldeb ffyrlo, yna ni fydd hyn yn dod â'r absenoldeb ffyrlo i ben, ond rhaid talu'r isafswm cyflog cenedlaethol iddynt mewn perthynas â'r hyfforddiant. Os yw'r cyflogwr yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr ddilyn hyfforddiant ar-lein yn ystod absenoldeb ffyrlo, yna dylid cytuno ar hyn gyda'r gweithiwr a'i adlewyrchu yn yr ohebiaeth sy'n cadarnhau'r absenoldeb ffyrlo.

Beth mae'r ad-daliad yn ei gynnwys?

Gall cyflogwyr hawlio hyd at 80% o'r costau cyflog misol arferol neu £2,500 fesul gweithiwr – pa un bynnag sydd isaf, ynghyd â chyfraniadau yswiriant gwladol cysylltiedig y cyflogwr ac isafswm cyfraniadau pensiwn awto-ymrestru'r cyflogwr.

Diweddariad 1 Gorffennaf 2020: Cyfeiriwch at yr amserlen o newidiadau i'r cynllun gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig – gan fod y ganran y bydd y llywodraeth yn ei thalu ym mis Medi a mis Hydref yn gostwng i 70% a 60% yn y drefn honno. Bellach mae disgwyl i'r cyflogwr dalu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwr a chyfraniadau pensiwn ar gyfer yr oriau y bydd y gweithiwr ar ffyrlo, ni fydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn talu am hyn o fis Awst 2020.

Ni ddylid cynnwys ffioedd, comisiwn na bonysau yn y cyfrifiad.



Mae'r cyfrifiad o 80% yn seiliedig ar gyflog gros y gweithiwr cyflogedig ar 28 Chwefror 2020.

Yw'r terfyn ad-dalu yn cynnwys cyfraniadau pensiwn awto-ymrestru a chyfraniadau yswiriant gwladol y cyflogwr?

Nac ydy. Mae'r canllawiau'n glir y gall y taliadau hyn gael eu hadennill yn ychwanegol i'r cap. **Diweddariad 1 Gorffennaf 2020:** Cyfeiriwch at yr amserlen o newidiadau i'r cynllun gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig. Bellach mae disgwyl i'r cyflogwr dalu cyfraniadau pensiwn ar gyfer yr oriau y bydd y gweithiwr ar ffyrlo, ni fydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn talu am hyn o fis Awst 2020.

Ai £2,500 yw'r swm net mae'r gweithiwr cyflogedig yn ei dderbyn, neu a yw treth ac yswiriant gwladol yn cael eu didynnu ohono?

Mae treth incwm ac yswiriant gwladol yn cael eu didynnu yn y ffordd arferol o'r swm a delir i'r gweithiwr cyflogedig yn ystod absenoldeb ffyrlo.

Gwneir yr ad-daliad i wneud iawn am y costau refeniw didynadwy, a dylai gael ei drin fel incwm yng nghyfrifiad y busnes o'i elw trethadwy at ddibenion treth incwm a threth gorfforaeth, yn unol ag egwyddorion arferol.

Sut mae'r cap yn gweithio lle mae gan y gweithiwr cyflogedig fwy nag un swydd?

Mae'r cap ar ad-dalu yn berthnasol i bob cyflogwr yn unigol.

Sut y cyfrifir yr 80% ar gyfer y rhai ag enillion afreolaidd?

Mae'r canllawiau wedi egluro'r pwynt hwn.

Os yw'r gweithiwr cyflogedig wedi cael ei gyflogi (neu ei gymryd ymlaen gan fusnes cyflogaeth) am 12 mis llawn cyn yr hawliad, gall y cyflogwr hawlio'r uchaf o naill ai:

- Enillion yr un mis y flwyddyn flaenorol; neu



- Enillion misol cyfartalog o flwyddyn dreth 2019-20.

Os yw'r gweithiwr cyflogedig wedi cael ei gyflogi am lai na blwyddyn, gall y cyflogwr hawlio cyfartaledd ei enillion misol ers iddo gychwyn gweithio.

Os dechreuodd y gweithiwr cyflogedig weithio ym mis Chwefror neu fis Mawrth 2020, dylai ei enillion hyd yma gael eu defnyddio ar sail pro rata. Bydd angen i'r cyflogwr wneud y cyfrifiad hwn cyn iddo gytuno ar absenoldeb ffyrlo gyda'r gweithiwr gan ei fod yn cytuno i amrywiad cytundebol o ran talu a gan y bydd eisiau sicrhau nad yw'n ymrwymo i dalu mwy na'r hyn y gellir ei adennill gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi.

Efallai y bydd rhai cyflogwyr o'r farn nad oes angen i weithwyr achlysurol neu weithwyr dim oriau a'r rhai na all y cyflogwr warantu gwaith iddynt gael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo o gwbl gan y gall y cyflogwr ymatal rhag cynnig gwaith iddynt. Fodd bynnag, nid yw'r agwedd hon yn cyd-fynd ag ysbryd y cynllun sy'n bwriadu sicrhau bod gweithwyr yn cynnal incwm sylfaenol yn ystod cyfnodau argyfwng y pandemig.

Sut mae cyflog yn cael ei gyfrifo ar gyfer gweithwyr cyflogedig sy'n dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth neu fathau eraill o absenoldeb am resymau teuluol, neu sydd ar fin cymryd absenoldeb o'r fath?

Ni fydd bod ar absenoldeb ffyrlo yn lleihau nac yn newid unrhyw hawliau cyflogaeth eraill, y tu hwnt i unrhyw amrywiad cytundebol. Bydd gweithwyr cyflogedig sydd wedi trefnu i gymryd absenoldeb am resymau teuluol yn cadw eu hawl i wneud hynny ac yn cael eu talu yn unol â hynny, er efallai y bydd cymhwysedd am dâl statudol a swm y tâl hwnnw am yr absenoldeb am resymau teuluol hwnnw yn seiliedig ar eu cyfradd dalu dros dro is, yn dibynnu ar yr amseru.

O dan rai amgylchiadau, gall gweithwyr cyflogedig ymatal rhag arfer eu hawliau i absenoldeb am resymau teuluol gan y bydd ganddynt hawl i fwy o dâl, ac yn cael amser o'r gwaith i ofalu am eu plentyn, ar absenoldeb ffyrlo. Er enghraifft, gall gweithiwr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo sydd ar fin cymryd absenoldeb tadolaeth benderfynu peidio ag arfer ei hawl i wneud hynny gan y bydd hi'n well yn ariannol iddo fod ar 80% o'i gyflog nag ar dâl tadolaeth statudol.



Ni fydd absenoldeb ffyrlo'n effeithio ar y cyfnod mamolaeth gorfodol o bythefnos. Beth bynnag, bydd hi'n well gan y rhan fwyaf o weithwyr cyflogedig gymryd o leiaf chwe wythnos o absenoldeb mamolaeth gan fod chwe wythnos gyntaf tâl mamolaeth statudol yn cael eu talu ar gyfradd o 90% o enillion wythnosol arferol. Er y gall fod budd ariannol tymor byr i weithiwr cyflogedig sydd ond â hawl i gael tâl mamolaeth statudol gymryd ond chwe wythnos o absenoldeb mamolaeth ac yna bod ar absenoldeb ffyrlo, y bwriad ar hyn o bryd yw y bydd y Cynllun Cadw Swyddi drwy gyfnod y Coronafeirws ond yn para tri mis (er y gall gael ei ymestyn). Efallai y gofynnir i weithiwr cyflogedig sy'n cwtogi ei habsenoldeb mamolaeth ar y sail hon ddychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r disgwyl.

Fodd bynnag, dywed y canllawiau y gall cyflogwr hawlio tâl mamolaeth (ac unrhyw dâl arall sy'n ystyriol o deuluoedd) contractiol uwch trwy'r cynllun. Mae hyn yn awgrymu y gall gweithiwr cyflogedig fod ar absenoldeb ffyrlo ac absenoldeb mamolaeth (neu absenoldeb arall am resymau teuluol) yr un pryd. Mae hyn yn ymddangos yn groes i'r sefyllfa mewn perthynas ag absenoldeb salwch ac egwyddorion cyfraith cyflogaeth arferol sy'n dweud na all gweithiwr cyflogedig fod ar absenoldeb mamolaeth a math arall o absenoldeb statudol yr un pryd. Fodd bynnag, mae'n rhywbeth y bydd gan gyflogwyr sydd â gweithwyr cyflogedig ar absenoldeb mamolaeth (neu absenoldeb arall am resymau teuluol) ac sy'n derbyn tâl uwch na thâl statudol awydd i'w wneud os oes modd, felly rydym yn disgwyl canllawiau neu ddeddfwriaeth bellach ar y pwynt hwn.

Sut mae cyflog yn cael ei gyfrifo ar gyfer gweithwyr cyflogedig sydd ar absenoldeb salwch a thâl salwch statudol, neu sydd wedi bod ar absenoldeb salwch a thâl salwch statudol?

Ni all gweithwyr cyflogedig sydd ar absenoldeb salwch ac yn derbyn tâl salwch statudol gael eu rhoi ar ffyrlo nes y bydd eu habsenoldeb salwch wedi dod i ben.

Os yw gweithiwr cyflogedig ag enillion amrywiol wedi bod yn derbyn tâl salwch statudol, gallai hyn effeithio ar faint y gall y cyflogwr ei adennill (ac felly effeithio ar y telerau y mae'r cyflogwr yn barod i'w cynnig, a pharodrwydd y gweithiwr cyflogedig i gael ei roi ar ffyrlo), er y gall ei enillion o'r un mis yn y flwyddyn flaenorol arwain at ffigur uwch na chyfartaledd yr enillion o flwyddyn dreth 2019/20.

Beth yw'r sefyllfa os yw 80% o'r tâl yn is na'r isafswm cyflog cenedlaethol yn seiliedig ar oriau gwaith arferol?



Mae'r canllawiau wedi cadarnhau nad oes angen i weithwyr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo dderbyn yr isafswm cyflog cenedlaethol (NMW) mewn perthynas â'u horiau gwaith arferol. Mae hyn yn cydfynd â Deddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998 (NMWA 1998) a Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 2015 (SI 2015/621) (Rheoliadau NMW 2015). Fodd bynnag, os byddant yn ymgymryd ag unrhyw hyfforddiant ar-lein, rhaid iddynt dderbyn yr isafswm cyflog cenedlaethol mewn perthynas â'r oriau hyfforddi hynny.

Mae NMWA 1998 yn nodi y bydd unigolyn sy'n gymwys i gael yr isafswm cyflog cenedlaethol yn cael tâl gan ei gyflogwr mewn perthynas â'i waith mewn unrhyw gyfnod cyfeirio tâl ar gyfradd nad yw'n is na'r isafswm cyflog cenedlaethol. Mae'r ffaith bod NMWA 1998 ond yn cyfeirio at dâl "mewn perthynas â'i waith" yn cefnogi'r ddadl nad yw'r isafswm cyflog cenedlaethol yn berthnasol os nad oes unrhyw waith yn cael ei wneud. Mae'r rheolau manwl mewn perthynas â gweithredu system yr isafswm cyflog cenedlaethol yn Rheoliadau NMW 2015 yn cefnogi'r casgliad hwn.

Ym mhob achos, os nad oes unrhyw waith yn cael ei wneud (fel sy'n berthnasol yn achos absenoldeb ffyrlo), neu os yw gweithiwr ar oriau cyflogedig yn absennol o'r gwaith ac yn derbyn tâl is, ystyrir mai sero yw nifer yr oriau a weithiwyd. Felly, nid oes angen i'r tâl yn ystod absenoldeb ffyrlo fod ar y gyfradd a fyddai'n berthnasol pe bai'r gweithiwr yn gweithio ei oriau arferol, yn amodol ar unrhyw ddeddfwriaeth bellach.

Os bydd cyflogwr yn diswyddo rhywun yn lle ei roi ar absenoldeb ffyrlo, a fydd hynny'n cyfrif fel diswyddo annheg?

Mae'n anodd pennu a fyddai tribiwnlys cyflogaeth yn ystyried 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 (ERA 1996), bydd yn dibynnu ar amgylchiadau penodol yr achos, gan gynnwys maint ac adnoddau'r cyflogwr. Er enghraifft, mae a yw'r cyflogwr yn penderfynu diswyddo'r gweithiwr cyflogedig yn lle ei roi ar absenoldeb ffyrlo cyn neu ar ôl i'r cynllun gychwyn, a sefyllfa ariannol y cyflogwr, yn debygol o fod yn amgylchiadau berthnasol. Bydd yna achosion lle na fydd cyflogwr yn gallu fforddio rhoi gweithwyr cyflogedig ar ffyrlo ar hyn o bryd a thalu'r 80% o'r cyflog hyd nes y bydd CThEM wedi sefydlu'r cynllun a'i ad-dalu. Er y gallai'r cyflogwyr hynny ofyn i'r gweithwyr cyflogedig gytuno i ohirio'r taliad hyd nes iddo gael ei ad-dalu gan CThEM, bydd rhai gweithwyr cyflogedig yn amharod i



gytuno i hyn, neu efallai na fyddant mewn sefyllfa ariannol i wneud hynny. O dan yr amgylchiadau hynny, efallai y bydd hi'n deg i gyflogwr ddiswyddo gweithwyr cyflogedig.

Beth fydd yn digwydd pan fydd y llywodraeth yn dod â'r cynllun i ben?

Pan fydd y llywodraeth yn dod â'r cynllun i ben, rhaid i'r busnes wneud penderfyniad, yn dibynnu ar ei amgylchiadau, ynghylch a all gweithwyr cyflogedig ddychwelyd i'w dyletswyddau. Os na, efallai y bydd angen ystyried trosglwyddo'r gweithwyr cyflogedig hynny o absenoldeb ffyrlo i ddiswyddo neu derfynu cyflogaeth trwy ddileu swydd.

Ymatebion i gwestiynau penodol

A yw'r sector chwaraeon yn cael ei ystyried fel 'Hamdden'?

Rydym yn rhagdybio bod y cwestiwn hwn yn cael ei ofyn er mwyn pennu pa fusnesau yn y diwydiant hamdden sydd wedi'u gorfodi i gau. Os felly, mae'r llywodraeth wedi rhestru'r busnesau canlynol fel rhai i gau o dan yr is-bennawd "Ymgynulladau a Hamdden" a "Hamdden awyr agored":

- Amgueddfeydd ac orielau
- Neuaddau bingo, casinos a siopau betio
- Sbaon
- Canolfannau sglefrio
- Stiwdios ffitrwydd, campfeydd, pyllau nofio neu ganolfannau hamdden dan do eraill
- Arcedau, aleau bowlïo deg, canolfannau chwarae meddal a llefydd tebyg
- Mannau caeedig mewn parciau, gan gynnwys parciau chwarae, cyrtiau a meysydd chwaraeon a champfeydd awyr agored a llefydd tebyg.

Nid yw'n glir chwaith sut y gallwch chi leihau oriau neu adael i bobl weithio, er enghraifft, un diwrnod yr wythnos. Hefyd, a allwch chi benderfynu rhoi gweithwyr ar ffyrlo fesul wythnos?



Er mwyn rhoi gweithiwr cyflogedig ar absenoldeb ffyrlo, ni ddylai gyflawni unrhyw waith o gwbl, felly ni fydd gweithiwr cyflogedig sy'n gweithio llai o oriau yn gymwys i gael ei roi ar ffyrlo.

I fod yn gymwys i gael y taliad, rhaid i weithiwr cyflogedig gael ei roi ar ffyrlo am dair wythnos o leiaf. Mae hyn yn awgrymu y dylech chi geisio cylchdroi'r gweithwyr cyflogedig hynny a roddir ar absenoldeb ffyrlo, ond dylai pob 'cylchdro' fod am gyfnod o dair wythnos o leiaf.

Nid yw'n glir a ddylem roi pob aelod o staff ar ffyrlo gan fod y theatr ar gau – a all y tîm marchnata 'wirfoddoli' i gynnal ein cyfrifon cyfryngau cymdeithasol neu'r tîm cyfrifon 'wirfoddoli' i gynnal y gyflogres?

Gall gweithiwr cyflogedig ar ffyrlo gyflawni gwaith gwirfoddol neu ymgymryd â hyfforddiant, cyn belled nad yw'n darparu gwasanaethau neu'n cynhyrchu refeniw ar gyfer neu ar ran y sefydliad.

Fodd bynnag, os yw hi'n ofynnol i weithwyr gwblhau cyrsiau hyfforddiant ar-lein, er enghraifft, tra'u bod ar ffyrlo, rhaid iddynt dderbyn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol o leiaf am yr amser a dreulir yn hyfforddi, hyd yn oed os yw hyn yn fwy na'r 80% o'u cyflog a gymorthdelir.

A allwn ni roi staff ar ffyrlo a dargyfeirio ein ffôn iddynt er mwyn iddynt allu ymdrin ag archebion ac ati.

Fel uchod.

A fyddai'n rhaid rhoi'r gweithlu i gyd ar ffyrlo, neu a all rhai meysydd barhau fel normal h.y. atal gwaith cymorth, ond staff swyddfa yn parhau?

Nid yw hi'n ofynnol i chi roi eich holl lwyth gwaith ar ffyrlo.

Os yw sefydliad newydd benodi rhywun â contract wedi'i lofnodi, ond bod hynny wedi digwydd yr un pryd â phan orfodwyd popeth i gau, a all yr aelod newydd hwn o staff gael ei roi ar ffyrlo hefyd neu a oes angen i aelod o staff fod wedi cael ei gyflogi am gyfnod penodol o amser?



Dim ond gweithwyr cyflogedig ar gyflogres y cynllun Talu Wrth Ennill ar 28 Chwefror 2020 fydd yn gymwys.

Sut mae ffyrlo'n gweithio os yw'r holl weithwyr cyflogedig yn gyfarwyddwyr y cwmni hefyd? (gan feddwl yn benodol am gwmnïau cydweithredol)

Os yw cyfarwyddwr yn weithiwr cyflogedig ac yn derbyn swm trwy gyflogres y cynllun Talu Wrth Ennill, gall gael ei roi ar ffyrlo yn seiliedig ar ei gyflog sylfaenol, ond nid dididendau.

