

Isod gweler y cwestiynau adnoddau dynol a'r atebion sydd eisoes wedi eu derbyn gan Darwin Gray yn ymwneud â sefyllfa Coronafeirws.

Coficwh fod Owen John yn Pwysleisio: “gyda’r caveat mai dyma fy nghyngor i y munud yma, ond fod pethau yn newid o ddydd i ddydd gyda chanllawiau / meddyliau y Llywodraeth. Fel nes i son o’r blaen felly – rhaid cadw llygad cyson allan.”

Dyddiad	Cwestiwn	Ateb
30.03.2020	Gwyliau: Beth os ydy staff wedi bwcio gwyliau ond eisiau newid nhw oherwydd y sefyllfa?	Dwi'n meddwl fod hyn at ddisgresiwn y cyflogwr – felly fyny i chi. Serch hyn, yr eithriad i hynny yw os ydy rhywun yn sâl (cyfnod salwch gwirioneddol). Dan amgylchiadau salwch, mae gan gyflogai hawl i gymryd y gwyliau ar gyfnod arall. Fyswn i ddim o reidrwydd yn hysbysu pobl o hyn wrth gwrs!
30.03.2020	Gwyliau: Os oes gyda ni staff sydd a llawer o wyliau i gymryd ydyn ni'n gallu gorfodi nhw i gymryd gwyliau yn ystod y cyfnod hyn (gan gymryd bod gwir risg bydd hyn tan mis Medi) fel nad ydy pawb eisiau cymryd 20 diwrnod o wyliau ar yr un pryd rhwng Medi a Nadolig?	Gwiriwch y cytundeb cyflogaeth. Os ydych yn defnyddio ein templed ni wedyn mae cymal 6.3 yn rhoi hawl cytundebol i chi fel cyflogwr orfodi cyflogeion i gymryd gwyliau ar adegau penodol – e.e. yn ystod y cyfnod 'ar saib'. Os nad ydych yn defnyddio ein templed ni, gwiriwch beth mae'r cytundeb hwnnw yn ei ddweud. Yn ddadleuol, rhaid cael hawl cytundebol cyn medru gorfodi rhywun i gymryd gwyliau ar amser penodol.
30.03.2020	Ydy hyn yn dal yn wir (opsiwn defnyddio rhaglen cefnogaeth y Llywodraeth) am staff ddyle fod wedi gweithio am 2 wythnos (8diwrnod) yn ystod gwyliau'r Pasg o fewn ein cynlluniau gofal plant? Wedi cal ambell i ymholiad - pobl yn dibynnu ar y cyfle cyflogaeth yma - bydd yr un peth yn wir am hanner tymor Sulgwyn ddiwedd Mai	Os ydyn nhw ar y payroll yn yr ystyr eu bod nhw'n cael eu talu drwy PAYE, yna mae e'n berthnasol iddyn nhw. Os ydyn nhw yn hunan-gyflogedig, wedyn ni fyddai'n cynllun hwn yn berthnasol iddyn nhw. Mae yna gynllun hunan-gyflogedig ar wahân wrth gwrs gan y Llywodraeth, ond mater i'r unigolion fyddai hynny.
27.03.20		Dwi wir yn meddwl fod angen pwysleisio yr angen i fentrau gadw golwg cyson ar wefannau'r Llywodraeth ar y pwnc ma – achos yn barod dros nos mae agweddau o'r cynllun wedi newid (e.e. y 'reference period' ar gyfer cyfrifo cyflog gweithwyr oriau amrywiol o dan y cynllun). Dwi hefyd yn meddwl falle y byddai hi'n werth esbonio i fentrau

		bod ein canllaw a'n llythyr templed ni yn gywir a chyfredol ar hyn o bryd, ond fod pethau yn newid yn gyson a chyflym. Dwi ddim yn siŵr fod y Llywodraeth wedi cweit gwerthfawrogi gymaint o gyflogwyr sydd yn debygol o ddefnyddio'r cynllun.
27.03.20	Os oes gennai aelod staff ar gytundeb fixed term tan ganol Gorff ond does dim gwaith mwyach iddyn nhw - ydy hyn yn gymwys?	Ydyn. Tebygol felly y byddan nhw ar saib tan bod y cytundeb yn terfynu ym mis Gorff. Synhwyrol esbonio hynny i'r person pan yn trafod Furlough cyn gwneud – a dogfennu hynny hefyd.
27.03.2020	Gan ystyried dim ond cytundeb tan ddiwedd Mai ydy y cynllun yma? Os gaiff ei ymestyn gawn nhw ymestyniad yn y 80% tan ddiwedd y cytundeb?	Allai ddim ateb hwnna sori. Dim ond y Llywodraeth sydd yn gwybod yr ateb. Mae nhw wedi son y bydd y trefniant talu 80% yn parhau tan bod angen iddo barhau. Be ma hynny yn ei olygu dwi ddim yn gallu dweud ar hyn o bryd.
27.03.2020	Be am staff syn tiwtora rhai on clybiau a gweithgareddau ni ee dawns a drama, staff cynllun chwarae agored, staff cynllun gofal gwyliau....y gyd wedi eu gohirio rwan...Ma nhw gyd ar payroll ond methu gweithio idda ni rwan...ydy nhw gyd yn gymwys?	Ydyn, os ydyn nhw ar y payroll.
26.03.2020	Cwestiwn sydd gen i ynglŷn ar cyfnod ymgynghorol sydd ei angen er mwyn rhoi pobl ar y Cynllun arbed Swyddi. Oes angen cyfnod ymgynghorol ac os oes am faint o gyfnod sydd angen gwneud?	Mewn byd delfrydol, byddai ymgynghoriad o ychydig wythnosau yn ddefnyddiol. Y gwir yw, dydyn ni ddim yn byw mewn byd delfrydol ar hyn o bryd, felly yr hyn dwi'n ei gynghori yw i wneud y gorau gallwch, gan gofio bod angen bod yn realistig o ran anghenion y cyflogwr. Mae gen i nifer o gleientiaid sydd yn gwneud hyn yn syth bin heb fawr ymgynghoriad. Be dwi'n ei gynghori mewn gwirionedd yw i wneud y gorau y gallwch, ond i beidio poeni yn ormodol am gyfnod ymgynghori hir os ydy'r gofynion arnoch yn rhai brys.
26.03.2020	oes rheolau o ran pa staff fydd yn mynd ar y cynllun neu ydy'r fenter yn gallu	O ran dewis staff, mae'r cynllun ond yn berthnasol ble nad oes gan gyflogwr waith i gyflogai oherwydd y sefyllfa coronafirws. Yn hynny o beth felly, dyna yw'r cyfyngiad. Os gellir wirioneddol dweud hyn am sefyllfa

	dewis y rhai rydym eisiau mynd ar y cynllun?	cyflogai wedyn mae'r unigolyn yn berthnasol i'r cynllun. Yn hynny o beth felly, nid dymuniad y Llywodraeth yw bod cyflogwyr yn pigo cyflogai o'u dewis nhw. Yn hytrach, dylai'r dewis fod yn cael ei arwain gan y ddadl diffyg gwaith.
26.02.2020	Oes angen cadw'r gwyliau i staff yn dilyn y cyfnod i ffwrdd, er nad ydynt yn 'gweithio' i ni yn y cyfnod hwn? Oes hawl i "gronni" gwyliau yn y cyfnod "ar saib"?	<p>O ran staff sydd ag oriau sefydlog / wedi'u gwarantu (weithiau yn cael eu cyfeirio ato fel staff 'parhaol') bydd y rheini yn sicr yn parhau i Gronni gwyliau yn ystod y cyfnod 'ar saib'. Y rationale tu ôl i hyn yw bod yr unigolion sydd 'ar saib' yn parhau i fod yn gyflogedig ac felly yn cronni gwyliau – mewn modd tebyg i rywun sydd ar gyfnod mamolaeth e.e. O ran staff sydd heb oriau sefydlog / wedi'u gwarantu (e.e. dim oriau / ad hoc / oriau amrywiol), mae'r sefyllfa yn dipyn mwy amwys. Mae yna ddadl i ddweud fod y rhein ond yn cronni gwyliau ar gyfer yr oriau maent yn gweithio ac felly gan nad ydynt yn gweithio yn ystod y cyfnod 'ar saib', ni ddylai gwyliau fod yn cronni. Ar y llaw arall, y canllaw gan y Llywodraeth yw – ble mae cyflog rhywun yn amrywio am bod eu horiau yn amrywio – fe ddylent hwy gael eu talu 80% o'r cyflog misol y gwnaethon nhw ennill yn ystod mis Chwefror 2020. Mae yna ddadl felly y dylen nhw hefyd Gronni yr hawl i wyliau ar sail oriau mis Chwefror yn ystod y cyfnod 'ar saib'. Serch hyn, am fod hyn i gyd yn hollol newydd, does dim unrhyw achosion i gynnig unrhyw arweiniad ar y pwnt hynny. Mae'n bosibl iawn felly y bydd lot fawr o gyflogwyr sydd yn cyflogi staff ar sail oriau amrywiol / dim oriau yn teimlo na fydd y staff hynny yn cronni gwyliau. Allai weld y rhesymeg tu ôl i hynny i fod yn onest.</p> <p>Fel dwi'n dweud, mae hwn yn dir newydd felly mae rhaid i mi esbonio'r risg. Serch hyn, mae'n bosibl y bydd y staff yn teimlo gymaint o ryddhad bod eu swyddi yn cel eu diogelu na fyddant yn edrych i wthio'r dadl ar y gwyliau beth bynnag. Mae hynny'n bosibl iawn dwi'n tybio.</p>
26.03.20	Oes rhaid defnyddio Chwefror fel "reference point" i'r broses?	Y Llywodraeth sydd wedi crybwyll mis Chwefror fel 'reference period' cywir, ond ychydig pellach o fanylder sydd gennym ni yn anfodddus ar hynny. Dwi'n amau fod y Llywodraeth yn deall yn iawn fod mis Chwefror

		<p>mynd i fod yn fis byrrach gyda llai o weithio felly yn arbed arian i'w hunain rhyw ychydig.</p> <p>I fod yn onest, mae'n bosibl iawn felly y bydd cymryd 'reference period' o ers Ionawr yn cynyddu (nid lleihau) y symiau sy'n daladwy. Yn hynny o beth, fydd y staff ddim yn poeni am ddefnyddio reference period anghywir. Serch hyn, fyddwn i yn cadw cofnod o gyngor y Cyngor Sir ar yr isod, rhag ofn fod y Llywodraeth yn ceisio gwirio'r reference period fel un anghywir. Yn ymarferol serch hyn, ac yn sgil maint y dasg o weinyddu hwn i gyd, anodd credo y byddan nhw.</p>
26.03.2020	A yw'n bosib gofyn i Darwin Gray sut ydym yn cyfrifo y swm i dalu i staff 'zero hours' gan fod oriau gweithio staff 'zero hours' yn amrywio yn wythnosol	Ar sail cyfartaledd cyflog am y cyfnod 12 wythnos cyn i'r cyfnod ar saib ddechrau.
26.03.2020	Ilythyr i'r gweithwyr sydd wedi drafftio gan Darwin Gray yn nodi y bydd staff yn parhau i gael eu cyflogi a'u talu yn ystod y cyfnod saib	Byddan – dyna holl bwrpas y cynllun – diogelu eu cyflogaeth nhw. Dyna pam dydy'r cynllun ddim i bawb. Mesur tymor byr ydyw
26.03.2020	Beth os mae'r Llywodraeth yn penderfynu torri neu stopio gwneud y taliad yma ar ôl ychydig e.e. 6 mis?	Wedyn bydd angen i'r cyflogwr ail-asesu'r sefyllfa. Un opsiwn fyddai yn agored iddyn nhw am wn i yw diswyddo gorfodol
26.03.2020	Ydyn ni wedi clymu i barhau i dalu er nad yw'r Llywodraeth yn cyfrannu?	Hollol lan i'r cyflogwr asesu beth i'w wneud ar y pwynt hwnnw – e.e. dychwelyd y cyflogai, diswyddo gorfodol, ystyried newid arall i delerau ac amodau yr unigolion.
26.03.2020	Mae tebygolrwydd bydd angen i mi gau un o fy nghlybiau gofal o fis Gorffennaf oherwydd prinder staff. Pa effaith mae hwn yn cael ar hynny?	Hynny yn ymddangos fel sefyllfa diswyddo gorfodol, yn hytrach na rhoi cyflogaeth ar saib.

