Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

6. Cyflogi a rheoli pobl

6.11 Polisi diswyddo

Gall newidiadau yn y galw am wasanaethau, lefelau ariannu a / neu'r angen am newid oherwydd datblygiadau technolegol neu drefniadol arwain at angen lleihau lefelau staffio o fewn mudiad.

Mae gwir ddiswyddiad dim ond yn digwydd pan fu, neu phan fydd

- darfyddiad busnes
- darfyddiad busnes ar safle gwaith penodol
- lleihau neu ddarfyddiad gwaith.

Mae diswyddiad yn un o'r digwyddiadau mwyaf trawmatig i weithiwr. Bydd cyhoeddiadau diswyddo yn ddiau yn effeithio'n andwyol ar y morâl, yr ysgogiad a'r cynhyrchiant.

Dylai cyflogwyr sefydlu polisi diswyddo ffurfiol, i'w lunio'n ddelfrydol pan na fydd diswyddo ar y gweill. Gall hyn helpu sicrhau fod canllawiau ar gael i hwyluso diswyddiad teg. Gall methiant i ddilyn dulliau addas a theg arwain at y cyflogwyr i fod yn atebol i hawliau diswyddiad annheg, hyd yn oed os oes ganddynt sail dda ar gyfer y diswyddo.

Dylai cyflogwyr sy'n ystyried gollwng gweithwyr ar sail diswyddiad ddilyn y dull diswyddo safonol o leiaf.

Mae'r canlynol yn enghraifft o bolisi Diswyddo, ar gyfer arweiniad yn unig, a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad. Ni ddylid edrych arno fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi enghreifftiol

1. Datganiad Polisi

Mae'n bolisi gan <*Enw'r mudiad*>, drwy gynllunio ymlaen gofalus, i sicrhau cyn belled â phosib diogelwch y gyflogaeth ar gyfer y gweithwyr ac i geisio osgoi diswyddiadau ble'n bosib. Fodd bynnag, gall newidiadau yn yr angen am wasanaethau, lefelau ariannu a / neu'r angen am newid oherwydd datblygiadau technolegol neu drefniadol arwain at angen lleihau lefelau staffio.

(DS Yn ddelfrydol dylai'r polisi gynnwys manylion panel / pwyllgor Diswyddo sy'n gyfrifol am gyfathrebu, ymgynghori a dethol).

2. Ymgynghori cyfunol*

Bydd <*enw'r mudiad, neu'r panel* > yn ymgynghori'n ffurfiol â'r staff a'u cynrychiolwyr priodol cyn gynted ag y nodir yr angen tebygol am ddiswyddo, i drafod:

- Rheswm / rhesymau am y diswyddo arfaethedig.
- Niferoedd a disgrifiadau'r gweithwyr sydd mewn perygl diswyddo.
- Cyfanswm y staff a gyflogir gan <*enw'r mudiad*> a'r strwythur staffio.

- Y ffordd y dewisir y gweithwyr ar gyfer diswyddo.
- Sut y gweithredir y diswyddiadau, gan gynnwys y cyfnod yr effeithir y diswyddiadau.
- Dull cyfrifo cyfanswm y taliadau diswyddo i'r rhai a ddiswyddir.

(*DS Rhaid i bob cyflogwr ymgynghori yn unigol â'r gweithwyr a ellir eu diswyddo, hyd yn oed os bydd ymgynghoriad cyfunol (20+). Mae methiant i ddilyn dulliau disgyblaeth a diswyddo penodol statudol lleiaf yn annheg.)

3. Mesurau osgoi neu leihau diswyddo

Cyn penderfynu ar ddiswyddo gorfodol, rhoddir ystyriaeth i'r mesurau canlynol a all osgoi neu leihau'r angen am ddiswyddo:

- trosiant naturiol staff
- cyfyngu pob recriwtio ym meysydd anghenion gostyngol
- lleihau neu derfyn gweithwyr dros dro*
- ymddeol gweithwyr sydd ar neu dros oedran ymddeoliad
- adleoliad
- rhannu swydd
- lleihau oriau
- lleihau oriau ychwanegol (os yn berthnasol)
- diswyddo gwirfoddol

(*DS Ni ddylid trin gweithwyr ar gytundebau cyfnod penodol yn llai ffafriol na gweithwyr parhaol oddieithr y gellir cyfiawnhau triniaeth o'r fath yn wrthrychol).

4. Diswyddo gorfodol

Yn dilyn ymgynghoriad ac ystyriaeth ofalus o bob mesur sydd ar gael, efallai bydd angen diswyddo'n orfodol. Gwneir y rhain gan ddefnyddio meini prawf dethol yn dilyn ymgynghori gyda'r gweithwyr a'u cynrychiolwyr priodol. Mae <*enw'r mudiad*> wedi ymrwymo i ddefnyddio meini prawf dethol teg ac anwahaniaethol, ac mae'r rhestr ganlynol yn rhoi esiamplau o feini prawf teg:

- Sgiliau, profiad a dawn
- Safon perfformiad gwaith
- Presenoldeb neu gofnod disgyblaethol (DS Ni ddylid ystyried absenoldebau parthed anabledd neu feichiogrwydd fel meini prawf dethol).

(DS Nid argymhellir dibynnu ar hyd gwasanaeth fel yr unig faen prawf ar gyfer diswyddo, oherwydd fe ellir edrych arno fel anffafriaeth oedran, oni bai y gall y cyflogwr ddangos fod y maen prawf yma wedi'i ddewis i gyflawni bwriad busnes cyfreithiol ac yn ffordd gyfatebol i gyflawni'r bwriad yma.)

5. Ymgynghori unigol

Ysgrifennir at bob gweithiwr a ddewiswyd, yn rhoi gwybod iddynt am y rheswm ar gyfer diswyddo, ac yn eu gwahodd i gyfarfod i drafod y mater. Mae hawl gan y gweithiwr gael cwmni yn y cyfarfod. Rhoddir ystyriaeth lawn i unrhyw awgrym gan <*enw'r mudiad, neu'r panel*>.

Yn dilyn y cyfarfod, rhoddir gwybod i'r gweithiwr am y penderfyniad o fewn <*rhowch y rhif*> diwrnod gwaith, a gwybodaeth am yr hawliau i apelio, a'r hawl i gael cwmni yn y cyfarfod apêl.

Bydd rhaid i'r gweithwyr sydd eisiau apelio wneud hynny o fewn <*rhowch y rhif* > diwrnod gwaith, gan nodi'n fyr eu seiliau am apelio. Trefnir y cyfarfod apêl cyn gynted â phosib. Ar ôl ystyried yr apêl, rhoddir gwybodaeth ysgrifenedig i'r gweithiwr am y penderfyniad terfynol o fewn <*rhowch y rhif* > diwrnod gwaith.

6. Adleoliad

Defnyddir adleoliad, os yn bosib neu'n addas, er mwyn osgoi diswyddo gorfodol. Rhoddir gwybodaeth i'r gweithwyr a ellir eu diswyddo am bob swydd wag presennol yn <*enw'r mudiad*> yn ystod eu cyfnod rhybudd.

Ar gyfer pob swydd wag ar yr adeg yma bydd <*enw'r mudiad*> yn penderfynu os dylid cynnig cyfweliad adleoli i unrhyw weithiwr sy'n wynebu diswyddo.

7. Cyfnod prawf

Bydd gweithwyr y cynigiwyd adleoliad iddynt yn amodol ar gyfnod prawf o 4 wythnos er mwyn rhoi cyfle i'r ddwy ochr benderfynu os yw'r adleoliad yn addas. Bydd y cyfnod prawf yn dechrau pan fydd y cytundeb blaenorol yn gorffen, a gellir ei ymestyn hyd at <*rhowch nifer yr wythnosau*> ar gyfer amcanion ail-hyfforddi, a bod y cytundeb yn ysgrifenedig, yn nodi'n glir dyddiad terfyn y cyfnod prawf, a chadarnhau termau ac amodau swydd y gweithiwr yn dilyn y cyfnod prawf.

Mae'r cyfnod prawf yn gorffen pedair wythnos ar ôl dyddiad dechrau'r gwaith ar y cytundeb newydd (onid cytunir i ymestyn). Os yw'r gweithiwr yn gweithio tu hwnt i'r pedair wythnos, bydd y gweithiwr yn ymrwymo i dderbyn y gyflogaeth newydd ac felly'n colli hawliau diswyddo. Rhoddir gwybod i'r gweithiwr am hyn pan fydd y cynnig gwaith arall yn cael ei wneud.

Os yw <*enw'r mudiad*> yn dymuno terfynu'r cytundeb newydd o fewn y cyfnod prawf am reswm sy'n gysylltiedig â'r swydd newydd, bydd hawl gan y gweithiwr i dderbyn tâl diswyddo dan yr hen gytundeb. Os yw'r diswyddiad oherwydd rheswm heblaw diswyddo, gall y gweithiwr golli'r hawl hwnnw.

8. Cymorth i ddod o hyd i waith

Bydd <*enw'r mudiad*> yn rhoi cymorth, ble'n bosib, i weithwyr ddod o hyd i waith arall ac yn ogystal rhoddir amser rhydd rhesymol o'r gwaith i edrych am swydd, i fynychu cyfweliadau neu drefnu hyfforddiant ar gyfer gwaith newydd. Rhaid trefnu'r fath amser i ffwrdd gyda'r Rheolwr Llinell perthnasol.

9. Taliadau diswyddo

Er mwyn cymhwyso ar gyfer taliad diswyddo, rhaid bod y gweithiwr wedi'i gyflogi gan <*enw'r mudiad*> am o leiaf 2 flynedd hyd at uchafswm o 20 mlynedd. Bydd <*enw'r mudiad*> yn hysbysu'r gweithiwr am unrhyw daliad diswyddo statudol a ellir ei hawlio. (DS gall cyflogwyr dalu mwy na'r lleiafswm statudol).

(DS dylid darparu manylion am gomisiwn, taliadau oriau tros ben, taliadau gwyliau a gasglwyd ac os telir am amser yn lle gwaith. Dylid darparu hefyd unrhyw fanylion parthed taliadau diswyddo os yw'r gweithiwr yn gadael cyn diwedd y cyfnod rhybudd).

Gwybodaeth bellach

ACAS
Ffôn: 08457 474747
www.acas.org.uk

Redundancy Help
www.redundancyhelp.co.uk

Ymwadiad
Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Cymdeithas Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Benfro
36-38 Stryd Fawr, Hwlffordd, Sir Benfro, SA61 2DA
Elusen Gofrestredig *1063289*

Ffôn: 01437 769422 info@pavs.org.uk
Ffacs: 01437 769431 www.pavs.org.uk

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:08/02/2008

Cyngor Gwirfoddol Cymru WCVA Wales Council for Voluntary Action
Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk