Gweithredu Gwirfoddol Merthyr Tudful

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol

6. Cyflogi a rheoli pobl

6.17 Polisi ymddeol

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006 wedi cyflwyno gofynion newydd ar gyfer dulliau ymddeol, yn galluogi deialog adeiladol gyda gweithwyr sydd eisiau parhau i weithio ar ôl oedran ymddeol.

Mae'r rheoliadau yn datgan na fedr cyflogwr ymddeol gweithwyr cyn oedran diofyn ymddeol o 65, os nad ellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Mae'r rheoliadau hefyd yn caniatáu hawl i weithwyr i ofyn am weithio dros oedran ymddeol, ac mae'n ddyletswydd ar y cyflogwr i ystyried pob cais o'r fath. Fodd bynnag, nid oes rhwymedigaeth ar y cyflogwr i gytuno.

Mae'r canlynol yn enghraifft o bolisi ymddeol, a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad. Canllaw yw yn unig, ac ni ddylid edrych arno fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi enghreifftiol

1. Cyflwyniad ac amcanion y polisi

Mae <*enw'r mudiad*> yn cydnabod fod ymddeol yn gyfnod o newid sylweddol ym mywyd unigolyn, ac mae angen cynllunio ar ran yr unigolyn.

Amcanion y polisi ymddeol a'r dull ymddeol yw:

1 Sicrhau bod y gweithwyr yn medru trosi'n llyfn o waith i ymddeoliad.

2 Galluogi gweithwyr i adael <*enw'r mudiad*> gydag urddas a pharch.

3 Helpu cynnal perthynas dda yn y man gwaith gyda gweithwyr eraill; a

4 Cydymffurfio â Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006, a ddaeth i rym ar Hydref 1af 2006.

2. Oedran ymddeol

Oedran ymddeol arferol <*enw'r mudiad*> yw 65 oed. Dan amgylchiadau arferol, mae <*enw'r mudiad*> yn gofyn i bob gweithiwr i ymddeol wrth gyrraedd 65 oed. *(DS mae'n werth nodi nad oes rhwymedigaeth i osod oedran ymddeol arferol, cyn belled â'i fod uwch 65 oed).*

Yn ôl disgresiwn <*enw'r mudiad*> gellir caniatáu gweithwyr i weithio dros oedran ymddeol yn 65. Ystyrir pob achos gan <*enw'r mudiad*> ar sail unigol, yn ôl dull gweithredu ymddeol <*enw'r mudiad*>*.*

Bydd buddion ymestyn yr oedran ymddeol i <*enw'r mudiad*> yn cynnwys:

1 Cadw profiad a gwybodaeth werthfawr y gweithiwr.

2 Arbed arian <*enw'r mudiad*> ym maes recriwtio a chostau hyfforddi.

Dull gweithredu

Bydd <*enw'r mudiad*> yn ysgrifennu at y gweithiwr yn rhoi gwybod iddo/iddi am ddyddiad arfaethedig ymddeol (h.y. dyddiad ei b(ph)enblwydd yn 65 oed, neu yn fuan wedi'r dyddiad os yw ar ddydd Sadwrn neu ddydd Sul). Bydd <*enw'r mudiad*> yn gwneud hyn rhwng 6 mis a 12 mis cyn y dyddiad.

Ar yr un pryd, bydd <*enw'r mudiad*> yn rhoi gwybod i'r gweithiwr am ei hawl i wneud cais ysgrifenedig i <*enw'r mudiad*> i weithio tu hwnt i'r dyddiad ymddeol.

Gweithio tu hwnt i oedran ymddeol

Ble bynnag mae gweithiwr yn dymuno gweithio tu hwnt i oed ymddeol, neu du hwnt i'r oedran ymddeol 'newydd', rhaid gwneud cais ysgrifenedig i barhau gweithio tu hwnt i'r dyddiad ymddeol. Rhaid i'r gweithiwr wneud y cais ysgrifenedig rhwng 3 a 6 mis cyn y dyddiad ymddeol. Yn y cais, rhaid i'r gweithiwr ofyn am ei gyflogaeth i barhau naill ai:

- yn amhenodol;
- am gyfnod penodedig; neu
- tan ddyddiad penodedig.

Mae gan y gweithiwr hawl i wneud un cais i bob dyddiad ymddeol yn unig.

Dyletswydd i'w ystyried

Bydd <*enw'r mudiad*> yn ystyried cais ysgrifenedig y gweithiwr.

Wedi ystyried cais y gweithiwr, bydd <*rhowch enw'r person*> yn ysgrifennu at y gweithiwr cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib, i gadarnhau'r penderfyniad i gynnal cyfarfod i drafod cais y gweithiwr i weithio tu hwnt i oedran ymddeol.

Mae hawl gan y gweithiwr i gael cwmni cydweithiwr mewn cyfarfod o'r fath.

Yn dilyn y cyfarfod, gall <*rhowch enw'r person*> ddewis i:

1 dderbyn cais y gweithiwr yn rhannol, datgan y gyflogaeth newydd a datgan y dyddiad ymddeol newydd; neu

2 gwrthod cais y gweithiwr a chadarnhau pryd bydd ymddeoliad y gweithiwr.

Bydd <*rhowch enw'r person*> hefyd yn cynghori'r gweithiwr am ei hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad.

Dull apelio

Mae gan y gweithiwr hawl i apelio yn erbyn penderfyniad <*enw'r mudiad*> i beidio caniatáu’r gweithiwr i weithio tu hwnt i ddyddiad ymddeol, neu yn erbyn penderfyniad <*enw'r mudiad*> i dderbyn cais y gweithiwr i weithio tu hwnt i ddyddiad ymddeol, ond am gyfnod byrrach nag a ofynnwyd amdano.

Rhaid i'r gweithiwr rhoi rhybudd ysgrifenedig ynghylch yr apêl i <*rhowch enw'r person*> yn gosod allan sail yr apêl o fewn 5 niwrnod o dderbyn gwybodaeth am y penderfyniad.

Wedi derbyn rhybudd apêl y gweithiwr, bydd <*rhowch enw'r person*> yn ysgrifennu at y gweithiwr o fewn cyfnod amser rhesymol i drefnu cyfarfod, a fydd yn galluogi'r person a'r gweithiwr i drafod yr apêl.

Mae hawl gan y gweithiwr i gael cwmni cydweithiwr mewn cyfarfod o'r fath.

Os yw'r gweithiwr yn apelio gall y cyfarfod apêl ddigwydd ar ôl dyddiad ymddeol.

Wedi ystyried apêl y gweithiwr bydd <*enw'r mudiad*> yn rhoi gwybodaeth ysgrifenedig o'r penderfyniad i'r gweithiwr cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol. Gall <*rhowch enw'r person*>*:*

1 ddewis derbyn apêl y gweithiwr a rhoi dyddiad ymddeol newydd;

2 derbyn apêl y gweithiwr yn rhannol, rhoi cynnig cyflogaeth newydd a dyddiad ymddeol newydd: neu

3 gwrthod apêl y gweithiwr a chadarnhau pryd bydd y gweithiwr yn ymddeol.

Os yw <*enw'r mudiad*> yn penderfynu peidio gadael i'r gweithiwr barhau gweithio tu hwnt i'r dyddiad ymddeol, bydd y gweithiwr yn cael ei ddiswyddo yn ôl rheswm ymddeoliad ar y dyddiad ymddeol a nodwyd ganddo / ganddi.

Bydd penderfyniad yr apêl yn derfynol.

Gwybodaeth bellach

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

Age Positive
Ffôn: 0113 232 4444
www.agepositive.gov.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

Gweithredu Gwirfoddol Merthyr Tudful
Canolfan Gweithredu Gwirfoddol, 89-90 Stryd Fawr, Merthyr Tudful, CF47 8UH
Elusen Gofrestredig *1060242*

Ffôn: 01685 353900 enquiries@vamt.net
Ffacs: 01685 353909 www.vamt.net

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:26/08/2011

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk