



**Polisi diswyddo
(yn cynnwys adleoli)**

Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

I gael rhagor o gyngor, cysylltwch ag: Adnoddau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Mai 2017

Dyddiad adolygu cynlluniedig: Ionawr 2020

Rheoli fersiwn

Fersiwn	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Sylwadau
2.0	Jenny Wagner	Mai 2017	Adolygwyd yn dilyn lansio Protocol Swyddfa'r Cabinet 2016 – Egwyddorion Diswyddo'r Gwasanaeth Sifil

Asesiad o'r effaith

- Cynhaliwyd asesiad o resymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflwyno Estyn.
- Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac nid ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith niweidiol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol neu'r iaith Gymraeg.

Cytundeb polisi

Mae'r polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig wedi cael eu cytuno gan reolwyr ac Undebau Llafur Estyn.

Cynnwys

Cyflwyniad	1
Cynllunio'r gweithlu	1
Ymgynghori cynnar a mesurau osgoi diswyddo	2
Ymgynghori ffurfiol	3
Dewis diswyddo	4
Gwaith arall addas ac adleoli	5
Cefnogi cyflogeion sydd mewn perygl	6
Adolygiad Lliniaru Diswyddo	6
Diswyddo gorfodol	7
Apelio	7
Cyfnod rhybudd	7
Tâl diswyddo	8
Cefnogi cyflogeion sy'n aros	8
Gwybodaeth reoli	8
Trosolwg o'r broses	9

Cyflwyniad

- 1 Mae Estyn wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr enghreifftiol sy'n gwerthfawrogi pob un o'i gyflogeion.
- 2 Mae newid yn digwydd yn rheolaidd yn y sector cyhoeddus ac mae ffocws yn parhau ar gyfyngiadau cyllidebol, mesurau effeithlonrwydd a gostyngiadau mewn costau. Nid yw Estyn yn ddiogel rhag y pwysau hyn; mae setliadau cyllideb diweddar a'r rhai yn y dyfodol yn debygol o effeithio ar ein rhaglen waith a byddant yn effeithio ar ein gofynion gweithredol ac anghenion y gweithlu yn y dyfodol.
- 3 Yn gyffredinol, mae sefyllfa ddiswyddo yn bodoli ble:
 - mae'r gwaith yn newid, yn mynd yn llai neu'n dod i ben
 - bydd y gwaith yn cael ei wneud mewn ffordd wahanol
 - mae lleoliad y gwaith yn newid neu'r swyddfa'n cau
- 4 Diben y polisi hwn yw amlinellu'r modd y byddwn yn rheoli unrhyw ostyngiad angenrheidiol yn niferoedd y gweithlu ar gyfer yr holl gyflogeion parhaol, gan gynnwys aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil. Nid yw'r trefniadau hyn yn berthnasol i ddiwedd Penodiadau Cyfnod Penodol sy'n cael eu rheoli'n unigol.
- 5 Mae'r polisi hwn yn adlewyrchu ymrwymiad Estyn i ymgynghori â chyflogeion a darparu cymorth priodol i gyflogeion pe bai diswyddiadau.
- 6 Byddwn yn dilyn [Protocol Swyddfa'r Cabinet 2016 – Egwyddorion Diswyddo'r Gwasanaeth Sifil](#) ar gyfer yr holl gyflogeion, os byddwn yn nodi bod angen i ni leihau niferoedd y gweithlu.
- 7 Mewn sefyllfa ddiswyddo, byddwn yn cynnal asesiad o'r effaith i ystyried effaith cynigion cynlluniedig ar y busnes, cyflogeion sydd â nodweddion gwarchoddedig a'r iaith Gymraeg, ac yn monitro hyn yn ystod cynllun gadael.

Cynllunio'r gweithlu

- 8 Rydym yn cynnal adolygiadau rheolaidd i nodi medrau a gwybodaeth sydd eu hangen ar gyfer cyflwyno busnes yn y dyfodol, a newidiadau yng ngofynion y gweithlu.
- 9 Byddwn yn cynllunio'r gweithlu wrth ddatblygu unrhyw gynigion ar gyfer ailstrwythuro posibl neu raglen i leihau swyddi. Bydd y cynllunio hwn yn sicrhau:
 - strwythurau sefydliadol priodol a fforddiadwy o fewn Estyn
 - cadw medrau/gwybodaeth ar gyfer cyflwyno busnes yn y dyfodol
 - bod mecanweithiau ar gyfer datblygu cyflogeion ar waith

- 10 Pan fydd cynllunio'r gweithlu yn nodi gostyngiadau hirdymor posibl (12 mis) yn y gweithlu, byddwn yn rhannu gwybodaeth am recriwtio cynlluniedig ac achosion o adael trwy ymgysylltu a thrafod â chyflogwyr eraill y Gwasanaeth Sifil.

Ymgynghori cynnar a mesurau osgoi diswyddo

- 11 Bwriad Estyn yw ystyried yr holl fesurau a allai osgoi neu leihau'r angen am ddiswyddiadau gorfodol ble bynnag y bo modd, a lle nad oes modd eu hosgoi, lliniaru eu heffaith.
- 12 Mae Estyn yn cydnabod manteision cynllunio'r gweithlu ac ymgynghori'n gynnar â'r Gwasanaeth Sifil yn lleol, y Gweithgor Recriwtio ac Adleoli ac undebau llafur ac mae hefyd yn cydnabod ei rwymedigaethau statudol o ran ymgynghori.
- 13 Bydd ymgynghori ag undebau llafur yn cynnwys ystyried y camau i'w hosgoi, neu os na, lleihau diswyddo gorfodol, gyda bwriad i ddod i gytundeb. Ble bynnag y bo modd, bydd ymgynghori ynglŷn â phriodoldeb y camau hyn yn cael ei gynnal cyn hysbysiad ffurfiol am sefyllfa ddiswyddo, ar yr adeg pan nodir sefyllfa ddiswyddo bosibl.
- 14 Bydd cyflogeion sy'n cael eu heffeithio yn cael gwybod am gynlluniau cyn gynted ag y bo modd trwy drafodaethau â'u rheolwr llinell.
- 15 Bydd Estyn yn ystyried priodoldeb y mesurau canlynol bob tro y bydd sefyllfa ddiswyddo'n codi:
- ceisio gwneud arbedion mewn meysydd eraill nad ydynt yn rhai personél
 - lleihau niferoedd y gweithlu trwy droiant naturiol
 - adolygu swyddi wedi'u llenwi gan fenthyciadau, secondiadau, ymgynghoreion, gweithwyr tymor byr neu weithwyr asiantaeth, penodiadau cyfnod penodol a phenodiadau tebyg, i benderfynu a fyddai'r rhain yn addas ar gyfer cyflogeion parhaol y gallai eu swyddi fod mewn perygl
 - cynllun gadael gwirfoddol (fel y diffinnir yn [Cynllun lawndal y Gwasanaeth Sifil](#))
 - hyfforddi, ailhyfforddi ac adleoli yn Estyn
 - hwyluso adleoli cynnar ar draws y Gwasanaeth Sifil ehangach mewn cysylltiad â'r Gwasanaeth Sifil yn lleol, y Gweithgor Recriwtio ac Adleoli neu yn y sector cyhoeddus ehangach ble mae'n ymarferol gwneud hynny
 - cyfyngu ar recriwtio lle bo'n briodol a cheisio llenwi unrhyw swyddi gwag hanfodol o blith cyflogeion presennol sydd â'r medrau a'r profiad priodol yn gyntaf
 - ystyried gwirfoddolwyr ar gyfer gweithio'n rhan-amser neu rannu swyddi, yn amodol ar fodloni anghenion busnes Estyn
 - ystyried opsiynau i adleoli'r rheiny sy'n cael eu heffeithio i swyddi eraill ar draws y Gwasanaeth Sifil
 - ystyried awgrymiadau gan undebau llafur a chyflogeion

Ymgynghori ffurfiol

- 16 Pan na fydd y mesurau i osgoi diswyddo a amlinellir uchod, gan gynnwys adleoli, yn creu gostyngiadau digonol mewn lefelau cyflogaeth, a'i bod yn dod yn glir nad oes modd osgoi diswyddiadau gorfodol o bosibl, bydd Estyn:
- yn dechrau cyfnod ymgynghori ffurfiol gyda'r undebau llafur a chyflogeion unigol sydd mewn perygl o gael eu diswyddo
 - yn sicrhau bod y meini prawf dewis yn canolbwyntio ar sicrhau cydbwysedd rhwng medrau a chymwyseddau sy'n ofynnol ar gyfer cyflwyno busnes yn y dyfodol
 - hysbysu pob cyflogai sydd mewn perygl yn ysgrifenedig am hyn
 - cynnig cynllun diswyddo gwirfoddol yn unol â [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#)
 - yn cael sgysiau wyneb yn wyneb â chyflogeion sydd wedi'u heffeithio i geisio cael eglurhad ar beth mae arnynt eisiau ei wneud
 - yn cynorthwyo'r rheiny sy'n dymuno parhau â'u gyrfa yn y Gwasanaeth Sifil i ddod o hyd i swydd arall
 - yn cynnal cyfarfod Adolygu Lliniaru Diswyddo cyn diwedd y cyfnod ymgynghori ffurfiol os yw cyflogeion mewn perygl o ddiswyddo gorfodol o hyd
- 17 Bydd hyd yr ymgynghoriad ffurfiol cyn y diswyddo yn dibynnu ar nifer y cyflogeion sydd mewn perygl o gael eu diswyddo:
- o leiaf 30 diwrnod o ymgynghori ar gyfer 1-99 o gyflogeion
 - o leiaf 45 diwrnod o ymgynghori ar gyfer 100+ o gyflogeion
- 18 Yn ystod y cyfnod hwn, bydd Estyn yn parhau â'i ymdrechion i osgoi cyhoeddi hysbysiadau gorfodol.
- 19 Pan fydd yn amlwg fod Estyn wedi gwneud y cyfan y gall ei wneud yn rhesymol i osgoi diswyddiadau gorfodol, gallai'r ymgynghori ddod i ben yn gynharach gyda chytundeb yr undebau llafur.
- 20 Byddwn yn rhoi'r wybodaeth ganlydol i'r undebau llafur:
- rheswm/rhesymau dros y diswyddiadau cynlluniedig
 - nifer y cyflogeion sy'n cael eu heffeithio, a disgrifiad ohonynt (yr uned ddiswyddo)
 - dull arfaethedig o ddewis y cyflogeion a allai gael eu diswyddo
 - dull arfaethedig o ddiswyddo, gan ystyried unrhyw weithdrefn gytûn, yn cynnwys y cyfnod ar gyfer gwneud y diswyddiadau
 - sut bydd taliadau diswyddo'n cael eu cyfrif
- 21 Bydd cyflogeion sy'n cael eu heffeithio yn cael gwybod am y penderfyniad a byddant yn cael cynnig diswyddo gwirfoddol. Byddwn yn rhoi gwybodaeth am y canlydol i gyflogeion sy'n cael eu dewis dros dro ar gyfer cael eu diswyddo:

- y meini prawf a'r dulliau dewis arfaethedig
 - y telerau diswyddo a'r taliad iawndal disgwylidig yn unol â darpariaethau [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#)
 - beth sy'n digwydd os byddant yn derbyn neu ddim yn derbyn diswyddo gwirfoddol
 - y cymorth adleoli sydd ar gael wrth chwilio am swydd arall
- 22 Gall cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur fynychu unrhyw gyfarfodydd a drefnir i drafod materion diswyddo gyda chyflogeion.
- 23 Ni fydd unrhyw gyhoeddiad ynglŷn â diswyddiadau gorfodol yn cael ei wneud nes bydd y cyflogai/cyflogeion dan sylw a'u hundeb llafur wedi cael eu hysbysu.
- 24 Bydd cyflogeion nad ydynt yn derbyn cynnig o ddiswyddo gwirfoddol gan eu bod yn dymuno parhau â'u gyrfa yn y Gwasanaeth Sifil, yn cael pedair wythnos o gymorth adleoli i barhau i chwilio am swydd arall cyn y cyfarfod Adolygiad Lliniaru Diswyddo. Disgwylir i gyflogeion fynd ati i geisio cael eu hadleoli a rhoi ystyriaeth ofalus i'r opsiynau sy'n agored iddynt.

Dewis diswyddo

- 25 Bydd y meini prawf dewis y dylid eu defnyddio yn achos diswyddiadau yn newid o bryd i'r gilydd i adlewyrchu anghenion y busnes. Bydd y meini prawf y dylid eu defnyddio yn deg a thrylwyr o ran eu cymhwyso, a bydd Estyn yn ymgynghori â'r undebau llafur ynglŷn â'r meini prawf arfaethedig.
- 26 Bydd dewis dros dro ar gyfer diswyddo yn sicrhau bod y medrau allweddol sydd eu hangen ar gyfer cyflwyno yn y dyfodol yn cael eu cadw. Bydd penderfyniadau ynghylch dewis yn cael eu gwneud gan ddefnyddio proses sy'n deg, yn rhesymol, heb wahaniaethu, ac yn seiliedig ar dystiolaeth.
- 27 Bydd y dull dewis yn dibynnu ar natur y newid a nifer y cyflogeion sy'n cael eu heffeithio, ond byddant yn ystyried y meini prawf craidd canlynol:
- cadw medrau allweddol, a allai gynnwys unrhyw un o'r canlynol, neu bob un ohonynt:
 - medrau/gwybodaeth arbenigol, yn enwedig y rheiny y byddai'n anodd eu disodli yn y dyfodol, ac sy'n hanfodol ar gyfer y busnes
 - medrau neu gymwysterau ffurfiol uwch
 - safon perfformiad gwaith
 - meini prawf ariannol:
 - gwerth am arian
 - cost gyffredinol gadael
- 28 Gellid defnyddio meini prawf ychwanegol, fel:
- cymwyseddau
 - cofnodion presenoldeb neu ddisgyblu
 - hyd gwasanaeth

Gwaith arall addas ac adleoli

- 29 Bydd Estyn yn ymdrechu i ddod o hyd i swydd arall addas ble bo modd pan fydd cyflogeion mewn perygl o gael eu diswyddo.
- 30 Mae swydd arall addas yn swydd ble mae'r gwaith yn addas mewn perthynas â'r cyflogai ac yn briodol i'r cyflogai ei wneud, ac nid yw'r telerau a'r amodau yn llai ffafriol o gryn dipyn na thelerau ac amodau presennol y cyflogai.
- 31 Bydd Estyn yn ymgysylltu â'r Gwasanaeth Sifil yn lleol a'r Gweithgor Recriwtio ac Adleoli cyn unrhyw sefyllfa ddiswyddo fel rhan o gynllunio'r gweithlu i benderfynu p'un a oes unrhyw gyfleoedd adleoli o fewn y Gwasanaeth Sifil ehangach. Mae'r Gwasanaeth Sifil yn lleol yn cynnal cyfarfodydd i drafod materion recriwtio ac adleoli lleol yn eu rhanbarthau ac yn cysylltu â'r Gweithgor Recriwtio ac Adleoli ar y lefel genedlaethol sy'n cyfarfod yn rheolaidd i drafod cynlluniau ar gyfer recriwtio ac adleoli ar draws y Gwasanaethau Sifil ar unwaith ac yn y dyfodol.
- 32 Ni fydd cyflogeion sy'n dewis cael eu hadleoli yn gymwys ar gyfer diswyddo gwirfoddol.
- 33 Gallai Estyn gymhwyso proses ddewis ar gyfer unrhyw rolau mewnol addas ble gallai'r rôl fod yn addas ar gyfer mwy nag un cyflogai sydd mewn perygl. Mae Estyn yn cadw'r hawl i wneud y penderfyniad terfynol ynghylch p'un a ddylid cynnig swydd arall i gyflogai ai peidio.
- 34 Bydd cyflogeion sydd ar fathau penodol o absenoldeb am resymau teuluol (e.e. absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu riant) pan fydd sefyllfa ddiswyddo sy'n effeithio arnynt yn codi, yn cael blaenoriaeth dros gyflogeion eraill wrth gynnig swydd arall addas yn unol â'u hawliau statudol. Nid yw'r flaenoriaeth hon yn berthnasol i gyflogeion ar absenoldeb tadolaeth arferol neu absenoldeb riant heb dâl.
- 35 Pan gaiff cynnig o swydd arall addas yn Estyn ei dderbyn gan y cyflogai, byddwn yn gweithredu cyfnod prawf o bedair wythnos yn y swydd newydd er mwyn galluogi Estyn a'r cyflogai i ystyried addasrwydd y swydd arall. Byddwn yn trefnu cyfarfod adolygu cyn diwedd y cyfnod prawf i drafod ac asesu p'un a yw'r swydd arall yn addas mewn gwirionedd ai peidio, gan ystyried unrhyw ffactorau perthnasol, gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i, allu ac unrhyw hyfforddiant sydd ei angen.
- 36 Os yw'r swydd yn addas, bydd y cyflogai'n cael ei drosglwyddo'n swyddogol i'r rôl fel ei swydd wirioneddol ac ni chaiff y cyflogai ei ddiswyddo mwyach oherwydd diswyddo. Pan bennir nad yw'r swydd arall yn addas ar gyfer y cyflogai, bydd y cyflogai'n parhau i fod mewn perygl o gael ei ddiswyddo.
- 37 Os yw'r cyflogai sydd mewn perygl o gael ei ddiswyddo yn gwrthod cynnig rhesymol o swydd arall, gallai Estyn ystyried p'un a ddylai ddal iawndal yn ôl o dan [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#).

Cefnogi cyflogeion sydd mewn perygl

- 38 Bydd Estyn yn gwneud pob ymdrech resymol i gefnogi unrhyw gyflogai sydd mewn perygl o gael ei ddiswyddo neu sy'n cael ei ddiswyddo. Yn dibynnu ar yr adnoddau sydd ar gael ar yr adeg berthnasol, bydd Estyn yn ystyried talu am gymorth ychwanegol rhesymol a pherthnasol i gynorthwyo cyflogeion i gael swydd arall, e.e. trefnu ar gyfer cymorth o ffynhonnell allanol.
- 39 Bydd Estyn yn ymdrechu i gynorthwyo cyflogeion na ellir dod o hyd i waith arall iddynt yn Estyn neu'r Gwasanaeth Sifil ehangach i ddod o hyd i swydd arall.
- 40 Mae enghreifftiau o gymorth yn cynnwys:
- manteisio ar wasanaethau cwnsela proffesiynol trwy'r Rhaglen Cymorth i Gyflogeion i sicrhau bod y cyflogai'n gallu siarad â rhywun am effeithiau diswyddo a gofyn am gyngor ar reoli cyllid personol a budd-daliadau'r wladwriaeth sydd ar gael iddo
 - cymorth i ysgrifennu CV a pharatoi ar gyfer cyfweiliadau, fel y bo'n briodol
 - trefnu ar gyfer hyfforddiant diweddarau medrau pan fo'n briodol, e.e. medrau cyflwyno a chyfweld
 - darparu cyfnod rhesymol o'r gwaith i chwilio am waith, mynychu cyfweiliadau neu drefnu eu paratoi ar gyfer swydd arall.

Adolygiad Lliniaru Diswyddo

- 41 Pan fydd cyflogeion yn parhau i fod mewn perygl o gael eu diswyddo yn ystod y cyfnod ymgynghori ffurfiol, bydd cyfarfod Adolygiad Lliniaru Diswyddo yn cael ei gadeirio gan Estyn, a bydd cynrychiolwyr o Swyddfa'r Cabinet, undebau llafur Estyn a'r undebau cenedlaethol perthnasol yn mynychu'r cyfarfod.
- 42 Bydd y cyfarfod Adolygiad Lliniaru Diswyddo'n cael ei gynnal cyn gynted ag y mae Estyn o'r farn ein bod wedi gwneud popeth sy'n rhesymol bosibl i osgoi sefyllfa ddiswyddo, fel arfer ar ôl cwblhau'r cyfnod ymgynghori ffurfiol.
- 43 Diben yr Adolygiad Lliniaru Diswyddo yw adolygu'r achosion unigol dan sylw, y gweithgarwch adleoli sydd wedi digwydd ac ystyried a oes yna unrhyw ddewisiadau pellach i osgoi diswyddo gorfodol.
- 44 Gellir cynnal yr Adolygiad Lliniaru Diswyddo dros y ffôn, trwy ohebiaeth neu wyneb yn wyneb.
- 45 Ar ddiwedd y cyfarfod Adolygiad Lliniaru Diswyddo, byddwn yn gwneud penderfyniad terfynol ar yr hysbysiad(au) diswyddo. Os bydd yr adolygiad yn dod i'r casgliad fod yr holl gamau wedi cael eu cymryd o dan [Protocol Swyddfa'r Cabinet 2016 – Egwyddorion Diswyddo'r Gwasanaeth Sifil](#) i osgoi hysbysiadau o ddiswyddo gorfodol, bydd yn ofynnol i ni gyhoeddi hysbysiadau diswyddo gorfodol.

Diswyddo gorfodol

- 46 Ar ôl cwblhau'r Adolygiad Lliniaru Diswyddo, byddwn yn ysgrifennu at yr undebau llafar a'r cyflogai/cyflogeion a ddewiswyd ar gyfer eu diswyddo yn cadarnhau bod yr ymgynghoriad ffurfiol wedi'i gwblhau. Bydd hysbysiadau'n cael eu cyflwyno i gyflogeion na ddaethpwyd o hyd i gynnig o swydd arall addas ar eu cyfer neu i gyflogeion a wrthododd gynnig o'r fath.
- 47 Bydd y cyflogeion sy'n cael eu dewis ar gyfer diswyddo gorfodol yn cael eu hysbysu'n unigol yn ysgrifenedig, ynghyd â manylion am y meini prawf dewis a'r dulliau a arweiniodd at eu dewis, beth mae'n ei olygu iddynt ac unrhyw gamau yn y dyfodol.
- 48 Os bydd cyflogai sydd mewn perygl o dderbyn hysbysiad diswyddo gorfodol, o'r hyn sy'n cael ei ystyried gan reolwyr Estyn a'r undebau llafur yn gynnig rhesymol o swydd arall addas, gallai hyn arwain at gasgliadau a allai gynnwys bod yr unigolyn wedi cytuno i dderbyn diswyddo gorfodol.

Apelio

- 49 Bydd gan gyflogai sy'n cael ei ddiswyddo o dan ddiswyddiad gorfodol hawl i apelio i banel apelio sy'n cynnwys Cyfarwyddwyr Anweithredol Estyn. Rhaid i'r apêl amlinellu'r sail dros yr apêl a'i chyflwyno yn ysgrifenedig o fewn pum niwrnod gwaith i'r cyflogai'n derbyn y llythyr yn rhoi hysbysiad ynghylch diswyddo.
- 50 Bydd y panel apelio yn trefnu cyfarfod cyn gynted ag y bo modd gyda'r apelydd i drafod yr apêl a bydd yn rhoi penderfyniad ar y sylwadau o fewn deg diwrnod gwaith i'r cyfarfod. Gall cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur fynd gyda'r apelydd i'r cyfarfod apelio.

Cyfnod rhybudd

- 51 Pan fydd y dewis ar gyfer diswyddo wedi'i gadarnhau, rhoddir rhybudd i'r rheiny a ddewiswyd ar gyfer diswyddo yn unol â hawl contractiol. Fel arfer, bydd gofyn i gyflogeion weithio eu cyfnod rhybudd. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, pan fydd y Bwrdd Gweithredol yn ei ystyried yn briodol, gallai cyflogeion adael gyda thâl yn lle rhybudd. Pan fydd yn ofynnol gan anghenion busnes, gallai Estyn ymestyn y cyfnod rhybudd, mewn amgylchiadau eithriadol.
- 52 Yn dilyn cyhoeddi hysbysiadau diswyddo gorfodol, gall cyflogeion barhau i chwilio am, a gwneud cais am, rolau eang y Gwasanaeth Sifil hyd nes wythnos olaf eu cyflogaeth.
- 53 Os bydd cyflogai'n llwyddo i gael rôl arall barhaol yn y Gwasanaeth Sifil, bydd yr hysbysiad diswyddo gorfodol yn cael ei dynnu'n ôl.

- 54 Os bydd cyflogai'n llwyddo i sicrhau penodiad cyfnod penodol sy'n para cyfnod rhesymol mewn rôl arall yn y Gwasanaeth Sifil, bydd yr hysbysiad diswyddo gorfodol yn cael ei atal neu'i dynnu'n ôl fel y bo'n briodol.

Tâl diswyddo

- 55 Bydd taliadau diswyddo gwirfoddol a gorfodol yn cael eu cyfrifo trwy gyfeirio at reolau [Cynllun lawndal y Gwasanaeth Sifil](#) ar ddiwrnod olaf y cyflogai mewn gwasanaeth yn Estyn.

Cefnogi cyflogeion sy'n aros

- 56 Bydd y Bwrdd Gweithredol yn ystyried yr effaith ar gymhelliant a morâl cyflogeion sy'n aros yn Estyn, a bydd:
- yn rhoi esboniad llawn i'r holl gyflogeion am y sefyllfa ac yn esbonio'r polisiâu a'r arferion a fabwysiadwyd i'r rheiny sy'n cael eu diswyddo
 - yn dangos y rheidrwydd am newid
 - yn rhoi gwerthusiad o ragolygon cyflogaeth yn y dyfodol, a manylion am newidiadau mewn trefniadau gweithio
 - yn cynnig agwedd flaengar a chadarnhaol ar gyfer y dyfodol, ac yn cadarnhau gwerth cyflogeion sy'n aros yn y dyfodol

Gwybodaeth reoli

- 57 Byddwn yn cyhoeddi niferoedd yr ymadawiadau trwy gynlluniau gadael ac yn adrodd am nifer yr ymadawiadau gwirfoddol, y diswyddiadau gwirfoddol a'r diswyddiadau gorfodol i Swyddfa'r Cabinet.

Trosolwg o'r broses

