Rhybudd diswyddo o'r gwaith

A ddylech gael rhybudd os cewch eich diswyddo o'ch swydd?

Os ydych yn cael eich diswyddo, bydd gennych fel arfer yr hawl i gyfnod rhybudd. Dyma'r cyfnod o amser rhwng pryd y cawsoch eich hysbysu bod yn rhaid i chi adael eich swydd a'r diwrnod yr ydych yn gadael (dyddiad eich diswyddiad). Nid yw'r rheol hon yn berthnasol os cawsoch eich diswyddo am gamymddwyn difrifol. Mae camymddwyn difrifol yn cynnwys pethau fel dwyn o'ch cyflogwr neu fod yn feddw neu'n dreisgar yn y gwaith.

Nid oes gan rai pobl yr hawl i gyfnod rhybudd. Mae'r bobl hyn yn cynnwys rhai sydd wedi gweithio i gyflogwr am lai na mis, gweision sifil a rhai llongwyr. Mae'n rhaid i'r bobl hyn ddibynnu ar eu contract cyflogaeth, ond hyd yn oed os nad yw'r contract yn son am y rhybudd, mae ganddynt yr hawl i 'rhybudd rhesymol'.

Os cewch eich diswyddo o'ch swydd heb rybudd, dylech ofyn i ymgynghorydd profiadol am gymorth (gweler dan y pennawd Cymorth Ychwanegol).

Faint o rybudd y dylech ei gael

Yr isafswm cyfreithiol o gyfnod rhybudd y dylech ei gael yw:

- un wythnos, os ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr am un mis ond am lai na dwy flynedd
- dwy wythnos, os ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr am ddwy flynedd gyfan
- dwy wythnos ac wythnos ychwanegol am bob blwyddyn lawn o gyflogaeth. Er enghraifft, os ydych wedi gweithio am dair blynedd a hanner, mae gennych yr hawl i dair wythnos o rybudd. Gallwch gael mwyafswm o ddeuddeg wythnos o rybudd.

Ni ddylech gael llai o rybudd na'r isafswm cyfreithiol, ond mae'n bosib bydd eich contract cyflogaeth yn rhoi llai o rybudd na'r isafswm cyfreithiol i chi.

Sut ddylech dderbyn y rhybudd?

Yn y mwyafrif o achosion, os yw eich cyflogwr am eich diswyddo, dylent ddilyn y gweithdrefnau diswyddo cyfreithiol cywir. Dylent anfon datganiad ysgrifenedig atoch sy'n dweud pam eu bod am eich diswyddo. Dylent hefyd gynnal cyfarfod gyda chi i drafod y mater a chynnal cyfarfod apêl gyda chi os ydych am apelio yn erbyn eu penderfyniad. Mae'n rhaid iddynt egluro i chi pryd byddwch yn cael eich diswyddo, ac felly faint o rybudd y maen nhw'n ei roi i chi.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Tâl yn lle rhybudd

Os yw eich cyflogwr wedi eich diswyddo heb roi'r rhybudd cywir i chi, mae'n bosib y cewch gynnig tâl yn ei le. Caiff hyn ei adnabod fel tâl yn lle rhybudd neu dâl diswyddo. Dylech gael tâl am y nifer cywir o wythnosau ar raddfa eich cyflog arferol. Os yw eich cytundeb yn caniatáu eich cyflogwr i'ch talu chi yn lle gweithio eich rhybudd, bydd treth ac yswiriant gwladol yn cael eu didynnu ohono. Os nad yw'ch cytundeb yn caniatáu hyn, ni ddylid didynnu treth nac yswiriant gwladol o'ch tâl yn lle rhybudd.

Os yw'r tâl yn lle rhybudd yn gywir, ni allwch orfodi eich cyflogwr i'ch caniatáu i weithio'r cyfnod rhybudd yn hytrach na derbyn y tâl.

Os nad yw eich cyflogwr yn rhoi'r swm cywir o dâl yn lle rhybudd i chi, mae'n bosib y gallwch hawlio achos o **ddiswyddiad anghyfiawn** gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Cyn gwneud hyn, dylech gwyno i'ch cyflogwr yn gyntaf. Gelwir hyn yn codi achwyniad. Os oes angen cymorth arnoch i wneud hyn, mynnwch gyngor gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol.

Beth allwch ei wneud os nad ydych yn cael y cyfnod cywir o rybudd

Os ydych yn cael eich diswyddo heb y cyfnod cywir o rybudd ac nid ydych yn cael cynnig o **dâl yn lle rhybudd**, efallai y gallwch fynd â'ch cyflogwr i'r tribiwnlys cyflogaeth am dorri eich contract cyflogaeth neu **ddiswyddiad anghyfiawn** i dribiwnlys cyflogaeth. Dylech godi achwyniad yn gyntaf. Os oes angen cymorth arnoch i wneud hyn, mynnwch gyngor gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol.

Telerau ac amodau yn ystod eich cyfnod rhybudd

Yn ystod eich cyfnod rhybudd, mae eich telerau ac amodau gwaith arferol yn gymwys.

Tâl
Yn y mwyafrif o achosion, os ydych yn gweithio eich oriau arferol, dylech dderbyn eich cyflog wythnosol neu fisol arferol yn ystod y cyfnod rhybudd.

Os caiff eich cyflog ei gyfrifo yn ôl faint o waith rydych wedi'i wneud, neu os ydych yn ennill cyflog sy'n seiliedig ar gomisiwn, dylech dderbyn swm cyfartalog o'ch cyflog arferol.

Mae gennych yr hawl i'ch cyflog arferol yn ystod eich cyfnod rhybudd os:

- nad oes gwaith ar gael ar eich cyfer
- ydych yn absennol oherwydd salwch
- ydych wedi cymryd gwyliau
- ydych yn absennol o'r gwaith oherwydd beichiogrwydd neu enedigaeth

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

- ydych yn absennol oherwydd cyfnod tadolaeth, rhieniol neu fabwysiadu.

Os nad ydych wedi derbyn y tâl cywir yn ystod eich cyfnod rhybudd, mae hyn yn ddidyniad anghyfreithlon o'ch cyflog. Gallwch hawlio i dribiwnlys cyflogaeth er mwyn derbyn eich tâl cywir.

Gwyliau
Os oes gennych yr hawl i gymryd gwyliau, gallech eu cymryd yn ystod eich cyfnod rhybudd os yw eich cyflogwr yn eich caniatáu.

Tâl salwch
Os yw eich contract cyflogaeth yn rhoi o leiaf un wythnos mwy na'r isafswm cyfreithiol i chi, mae eich hawl i dderbyn unrhyw dâl salwch yn ystod y cyfnod rhybudd yn dibynnu'n llwyr ar yr hyn sydd wedi'i nodi yn eich contract.

Os yw eich contract cyflogaeth yn rhoi cyfnod rhybudd i chi sydd yr un peth â'r isafswm cyfreithiol neu lai, mae gennych yr hawl i dderbyn eich cyflog arferol yn ystod y cyfnod rhybudd.

Cyfnod mamolaeth a rhybudd

Os ydych wedi bod ar gyfnod mamolaeth, mae gennych yr hawl i weithio ar ôl i'ch cyfnod mamolaeth ddod i ben. Os yw eich cyflogwr yn rhoi rhybudd i chi tra'ch bod ar gyfnod mamolaeth, efallai y byddwch am ddwyn achos o ddiswyddiad annheg oherwydd gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd neu wahaniaethu ar sail rhyw neu'r ddau ohonynt gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Dylech godi achwyniad yn gyntaf. Os oes angen cymorth arnoch i wneud hyn, mynnwch gyngor gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol.

Contractau cyfnod penodol a rhybudd cynnar

Os ydych ar gontract cyfnod penodol, mae gennych naill ai:

- contract sydd â dyddiadau dechrau a gorffen, neu
- gontract sy'n rhedeg dros y cyfnod y mae'n cymryd i gwblhau tasg benodol.

Os oes gennych gontract sydd â dyddiadau dechrau a gorffen, mae'n golygu bydd eich swydd yn dod i ben ar y dyddiad sydd wedi'i nodi yn eich contract. Ni fyddwch yn cael rhybudd ychwanegol ynglŷn â phryd bydd y contract yn dod i ben. Mae'n bosib y bydd eich contract yn caniatáu eich cyflogwr i ddod â'r contract i ben yn gynharach na'r dyddiad hwn. Os yw eich contract yn dweud hyn, gelwir hyn yn **gymal terfynu cynnar**. Os yw hyn yn wir yn eich achos chi, mae'r rheolau arferol ynglŷn â chyfnodau rhybudd yn gymwys. Er enghraifft, mae gennych yr hawl i un wythnos o rybudd os ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr am un mis ond am lai na ddwy flynedd. Mae'n bosib bod eich contract yn rhoi'r hawl i chi dderbyn mwy o rybudd na hyn.

Os ydych ar gontract sy'n gysylltiedig â'r amser y mae'n ei gymryd i gwblhau tasg benodol, ac mae disgwyl i'r gwaith bara o leiaf tri mis ond mae'n dod i ben yn

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

gynharach, mae'r rheolau arferol yn gymwys. Er enghraifft, mae gennych yr hawl i un wythnos o rybudd os ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr am un mis ond am lai na dwy flynedd. Mae'n bosib bod eich contract yn rhoi'r hawl i chi dderbyn mwy o rybudd na hyn.

Os yw eich cyflogwr am ddod â'ch contract i ben yn gynharach heb i chi gytuno, ac nid oes cymal terfynu cynnar yn eich contract, mae eich cyflogwr yn torri eich contract. Efallai y bydd eich cyflogwr yn gyfreithiol gyfrifol am dalu'r holl bae a fyddech wedi'i dderbyn hyd nes y dyddiad dylai eich contract fod wedi dod i ben. Nid yw hyn yn berthnasol os yw eich cyflogwr yn dod â'ch contract i ben oherwydd achos o gamymddwyn difrifol.

Os hoffech hawlio achos o **dor-contract (diswyddiad anghyfiawn)**, mae'n rhaid i chi fynd at dribiwnlys cyflogaeth. Yn gyntaf, dylech ddefnyddio'r weithdrefn gywir i apelio yn erbyn eich diswyddiad. Mynnwch gyngor gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol (gweler dan y pennawd Cymorth Ychwanegol). Mae yna derfynau amser llym ar gyfer cyflwyno cais gerbron tribiwnlys cyflogaeth - gwnewch yn siŵr eich bod yn gweithredu tu fewn iddynt.

Dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth

Mae yna derfynau amser llym ar gyfer cyflwyno hawliad i dribiwnlys cyflogaeth, fel arfer tri mis namyn un diwrnod o ddyddiad pryd ddigwyddodd y peth yr ydych yn cwyno amdano. Mynnwch gyngor gan ymgynghorydd profiadol er mwyn sicrhau eich bod yn gweithredu o fewn y terfyn amser.

Cymorth ychwanegol

Y Ganolfan Cyngor ar Bopeth

Mae'r Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn rhoi cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim i'ch helpu chi i ddatrys eich problemau. I ddod o hyd i'ch CAB agosaf, gan gynnwys y rheiny sy'n rhoi cyngor drwy e-bost, cliciwch ar CAB agosaf, neu edrychwch yn eich llyfr ffôn dan y llythyren C.

Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Cyflogwr yn dal eich cyflog yn ôl
- Gwyliau a chyflog gwyliau
- Salwch yn y gwaith
- Datrys anghydfodau yn y gwaith
- Hawliau mamolaeth yn y gwaith

Caiff y dudalen ffeithiau hon ei chynhyrchu gan Gyngor ar Bopeth, enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol y Canolfannau Cyngor ar Bopeth. Ei ddiben yw darparu gwybodaeth gyffredinol yn unig ac nid yw'n ddatganiad llawn o'r gyfraith.

Mae'r wybodaeth yn berthnasol i Loegr, Cymru a'r Alban yn unig.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Diweddarwyd y daflen ffeithiau hon ar 21 Tachwedd 2011, a chaiff ei adolygu bob mis. Os ydych wedi cael y daflen ffeithiau hon am gyfnod, cysylltwch â'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth er mwyn gwirio os yw'r wybodaeth sydd arni yn dal i fod yn gywir. Neu rhowch glic ar ein gwefan - - www.adviceguide.org.uk – lle gallwch lawrlwytho copi diweddaraf.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr