

ATODIAD E

CYTUNDEB TROSGLWYDDO

1 DEHONGLIAD

1.1 Yr un ystyr sydd i'r termau a ddiffinnir ym mhrif gorff y Cytundeb ag sydd i'r termau yn yr Atodiad hwn hefyd ac eithrio pan fynegir yn wahanol.

1.2 Bydd ystyr y geiriau a'r cymalau canlynol, pan fydd y cyd-destun yn caniatáu hynny, fel a ganlyn at ddibenion yr Atodiad hwn:

“Staff yn Trosglwyddo”

yw'r personau hynny a oedd, yn union cyn 1 Mai 2011 yn cael eu cyflogi gan Gyngor Sir Ynys Môn ac sydd ar neu ar ôl 1 Mai 2011 yn cael eu cyflogi gan Gyngor Gwynedd ac mae enwau a manylion cyflogaeth cysylltiedig y personau hynny'n cael eu dangos yn Atodlen 1 yr Atodiad hwn.

“Partïon”

yw'r partïon i'r Cytundeb.

“Ymgymeriad”

yw'r ymgymeriad a ddiffinnir yn TUPE Uned Polisi Cynllunio Cyngor Sir Ynys Môn sy'n cael ei drosglwyddo i Gyngor Gwynedd yn unol â darpariaethau'r Cytundeb hwn.

2 TROSGLWYDDO STAFF

2.1 Mae Cyngor Gwynedd drwy hyn yn cydnabod ac yn ymrwmo i Gyngor Sir Ynys Môn ei fod, o a chan gynnwys 1 Mai 2011, yn gyflogwr y Staff sy'n Trosglwyddo drwy rinwedd TUPE a bod y Partïon i hynny'n cytuno ac yn cydnabod ymhellach fod y trosglwyddiad o staff o dan y Cytundeb hwn yn dod o fewn y datganiad o ymarfer a elwir "Trosglwyddo Staff yn y Sector Cyhoeddus".

2.2 Ac eithrio fel sy'n cael ei ddatgelu yn Atodlen 2 o'r Atodiad hwn, mae Cyngor Sir Ynys Môn yn gwarantu i Gyngor Gwynedd ei fod ar 1 Mai 2011 o ran yr holl Staff sy'n Trosglwyddo wedi

2.2.1 datgelu yn ysgrifenedig i Gyngor Gwynedd pob ffaith berthnasol a materion ynghylch neu o bwys i gyflogaeth pob aelod o staff sy'n trosglwyddo (ac eithrio Data Personol Sensitif lle mae Cyngor Sir Ynys Môn wedi methu â chael y caniaidau angenrheidiol o dan y Ddeddf Diogelu Data er gwneud pob ymdrech i gael hynny) gan gynnwys ond nid yn gyfyngedig i'w hoedran, hyd gwasanaeth, cyfnodau rhybudd, ffeiliau personél gan gynnwys popeth cyfoes ynghylch cofnodion disgyblaeth, manylion cwynion, ceisiadau am weithio'n hyblyg, cytundebau optio allan a chofnodion oriau gwaith o dan y Rheoliadau Amser Gweithio, manylion pob didyniad o gyflogau, cofnodion

hyfforddi, cofnodion iechyd a diogelwch, cytundebau benthyciadau, cytundebau prydlesu a benthyciadau ceir, cofnodion treth, unrhyw bolisi yswiriant sydd wedi'i sefydlu ar gyfer atebolrwydd am niwed personol yn codi o Drosglwyddo Staff, ffurflenni caniatâd o dan y Ddeddf Diogelu Data a phob telerau ac amodau cyflogaeth (wedi'u hymgorffori ai peidio yn nhelerau ac amodau cyffredinol y Cyngor ar gyfer Staff), ychwanegiadau cyflog, trefniadau pensiwn, buddion gan gynnwys ond nid yn gyfyngedig i bolisiâu buddion ymddeol, a pholisiâu a gweithdrefnau cyflogaeth sy'n berthnasol i'r Staff sy'n Trosglwyddo neu gytundebau eraill ynghylch pob un o delerau ac amodau cyffredinol a pholisiâu cyflogaeth Cyngor Sir Ynys Môn sy'n cael eu dangos yn Atodlen 3 yr Atodiad hwn.

- 2.2.2 cydymffurfio â'i gyfrifoldebau o dan Reoliad 11 o TUPE;
- 2.2.3 wedi datgelu'n ysgrifenedig i Gyngor Gwynedd pob ffaith a mater perthnasol ynghylch y cyfan neu unrhyw gytundebau cyfun, cytundebau cydnabod, cytundebau'r gweithlu ac unrhyw gytundebau eraill ysgrifenedig neu wedi'u cofnodi sydd gan Gyngor Sir Ynys Môn gydag unrhyw undeb llafur, cymdeithas staff neu unrhyw gorff arall yn cynrychioli unrhyw un o'r Staff sy'n Trosglwyddo.
- 2.2.4 wedi datgelu'n ysgrifenedig i Gyngor Gwynedd gopïau o unrhyw sylwadau neu ddatganiadau ysgrifenedig (wedi'u hysgrifennu neu eu trosglwyddo drwy gyfrwng electronig neu unrhyw gyfrwng arall) a ddatgelwyd mewn manylion ysgrifenedig o unrhyw ddatganiadau perthnasol gan gynnwys datganiadau llafar gan Adran Cynllunio Cyngor Sir Ynys Môn i unrhyw aelod o'r Staff sy'n Trosglwyddo neu eu hundebau neu gynrychiolwyr eraill sy'n gysylltiedig mewn unrhyw ffordd gyda neu ynghylch cyflogaeth gyda Chyngor Gwynedd o fewn cyfnod o 12 mis cyn 1 Mai 2011.
- 2.2.5 mai'r Staff sy'n Trosglwyddo yw'r unig staff (yn ôl diffiniad Rheoliad 2(1) o TUPE) sy'n gyflogedig neu'n gweithio yn yr Ymgymeriad ar neu yn union cyn 1 Mai 2011 ac nad oes gan unrhyw berson arall gontract cyflogaeth, nac wedi cael contract cyflogaeth nac unrhyw gontract arall ar gyfer gwasanaeth i Gyngor Sir Ynys Môn ynghylch yr Ymgymeriad a fyddai'n arwain at greu hawl i ddod â hawliadau yn erbyn Cyngor Gwynedd o dan TUPE.
- 2.2.6 ac eithrio o ran Staff yn Trosglwyddo nid yw Cyngor Sir Ynys Môn wedi, o ran yr Ymgymeriad, gynnig contract cyflogaeth, cytundeb secondiad nac unrhyw fath arall o fusnes ac nad yw unrhyw berson, cwmni nac unrhyw fath arall o fusnes wedi derbyn cynnig cyflogaeth, cynnig o gytundeb secondiad neu gontract am wasanaeth gan Gyngor Sir Ynys Môn ond nad yw eu cyflogaeth, secondiad na chontract gwasanaeth wedi cychwyn.
- 2.2.7 . oes yr un o'r Staff sy'n Trosglwyddo wedi cyflwyno rhybudd nac o dan rybudd i derfynu contract cyflogaeth

- 2.2.8 nid oes unrhyw un o'r Staff yn Trosglwyddo nac unrhyw berson arall a fu'n gweithio yn yr Ymgymeriad sydd â, neu a allai fod â, hawl statudol neu gytundebol i ddychwelyd i weithio yn yr Ymgymeriad ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu riant nac yn absennol ar sail anabledd, salwch (sef salwch wedi parhau am gyfnod dilynol o chwe wythnos neu fwy ar 1 Mai 2011) neu ar unrhyw absenoldeb arall;
- 2.2.9 nad oes unrhyw ymholiadau nac ymchwiliadau ar hyn o bryd ac ar ôl gwneud pob ymholiad rhesymol nid oes gan Gyngor Sir Ynys Môn unrhyw rybudd ac nad yw'n ymwybodol o unrhyw ymholiad nac ymchwiliad ar fin eu cynnal neu sy'n cael eu bygwth ar yr Ymgymeriad gan y Comisiwn Cyfleoedd Cyfartal, yr Awdurdod Iechyd a Diogelwch, y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Cyngor Anabledd Cenedlaethol na'r Comisiwn Hawliau Anabledd na'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol na'r Ombwdsmon Pensiwn, y Rheoleiddiwr Pensiynau nac awdurdod tebyg.
- 2.2.10 bydd Cyngor Sir Ynys Môn, erbyn y dyddiad talu staff nesaf ar ôl dyddiad y Cytundeb hwn ar gyfer Trosglwyddo Staff, yn cyflawni'n llwyr ei ddyletswyddau statudol a chytundebol i'r Staff sy'n Trosglwyddo o ran pob taliadau cyflog, hawliadau treuliau, comisiynau, bonws, tâl goramser, Talu Wrth Ennill, Yswiriant Cenedlaethol a phensiwn (ar y raddfa'n daladwy yn union cyn 1 Mai 2011) taliadau gwyliau (gan gynnwys unrhyw daliadau gwyliau wedi cronni), taliadau salwch a thaliadau eraill a / neu fuddion o gyflogaeth gan gynnwys hawliadau am dreuliau ac unrhyw ôl-daliadau cynnydd costau byw wedi'u dyfarnu ond heb eu talu ar gyfer y cyfnod hyd at 23.59 awr ar y diwrnod yn union cyn 1 Mai 2011 a yw'r taliadau hynny'n ddyledus yr adeg hynny ai peidio, ac nad yw Cyngor Sir Ynys Môn yn ymwybodol o unrhyw atebolrwydd am unrhyw faterion o'r fath a fydd ar ôl hyn yn disgyn ar Gyngor Gwynedd o ran y Staff sy'n Trosglwyddo nac ynghylch unrhyw aelod neu gyn aelod o staff yr Ymgymeriad am unrhyw gyfnod cyn 1 Mai 2011;
- 2.2.11 nad yw wedi diswyddo unrhyw berson oherwydd y trosglwyddiad sy'n cael i weithredu gan y Cytundeb hwn neu oherwydd rheswm yn gysylltiedig â'r trosglwyddiad (ac eithrio rheswm economaidd, technegol neu drefniadol yn arwain at newid yn y gweithlu).
- 2.2.12 ei fod wedi cydymffurfio â'i gyfrifoldebau o dan Reoliadau 13 o'r Rheoliadau ac ag Adran 188 ac Adran 193 o Ddeddf Undebau Llafur a Pherthnasu Llafur (Cyfuno) 1992 os yn berthnasol ac eithrio i'r graddau nad yw wedi gallu gwneud hynny o ganlyniad i dor gan Gyngor Gwynedd o'i gyfrifoldebau o dan Reoliad 13(14) o TUPE;
- 2.2.13 nad yw wedi newid telerau ac amodau cyflogaeth unrhyw un o'r Staff sy'n Trosglwyddo oherwydd rheswm, neu oherwydd rheswm yn gysylltiedig, â'r trosglwyddiad a ddaw i rym drwy'r Cytundeb hwn neu naw mis cyn 1 Mai 2011 ac eithrio oherwydd rheswm economaidd, technegol neu sefydliadol a arweiniodd at newid yn y gweithlu ac nad

oes yna gytundeb na threfniant rhyngddo ac unrhyw un o'r staff sy'n trosglwyddo i newid amodau a thelerau cyflogaeth.

2.2.14 nad oes yna ar hyn o bryd, ac nad yw Cyngor Sir Ynys Môn ar ôl gwneud pob ymholiad rhesymol yn ymwybodol o unrhyw achos na hawliad cyfreithiol ar y gweill nac yn cael ei fygwth (gan gynnwys gweithredu'n ddiwydiannol neu gŵyn at yr Ombwdsmon Pensiwn) ynghylch neu'n berthnasol i neu o ddiddordeb i'r oll neu rai o'r Staff sy'n Trosglwyddo neu gyn aelodau o staff yr Ymgymeriad ac nad oes yna unrhyw amgylchiad, mater, gweithred o hepgor a allai arwain at hawliad cyfreithiol, hawl i weithredu neu anghydfod o unrhyw natur neu greu atebolrwydd o ran personau o'r fath yn erbyn Cyngor Sir Ynys Môn a / neu Gyngor Gwynedd.

2.2.15 nad oes yna ar hyn o bryd, ac nad yw Cyngor Sir Ynys Môn ar ôl gwneud pob ymholiad rhesymol yn ymwybodol o unrhyw achos na hawliad cyfreithiol ar y gweill nac yn cael ei fygwth yn erbyn unrhyw gymdeithas staff undeb llafur na chorff arall yn cynrychioli unrhyw un o'r Staff sy'n Trosglwyddo na chyn staff yr Ymgymeriad ac nad oes yna unrhyw amgylchiad, mater, gweithred o hepgor a allai arwain at hawliad cyfreithiol, hawl i weithredu neu anghydfod o unrhyw natur neu greu atebolrwydd o ran personau o'r fath yn erbyn Cyngor Sir Ynys Môn a / neu Gyngor Gwynedd.

2.2.16 ei fod wedi cydymffurfio'n llawn â'r Ddeddf Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol 1988 ac â'r Rheoliadau Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol ac â'i gyfrifoldebau o dan Gyfarwydddeb EC 93/94 a'r Rheoliadau Amser Gweithio 1998 (a'r Rheoliadau Amser Gweithio);

2.2.17 ei fod wedi cyflwyno i'r Staff sy'n Trosglwyddo bob rhybudd a ddaeth iddo oddi wrth weinyddwyr y Cynllun Pensiynau i'w rhannu i staff Cyngor Sir Ynys Môn a bod pob cyfraniad a oedd yn ddyledus ar 1 Mai 2011 i unrhyw gynllun pensiwn perthnasol wedi'i dalu.

2.2.18 ei fod wedi cydymffurfio'n llawn â phob dyletswydd a chyfrifoldeb y mae gofyn iddo berfformio ynghylch Trosglwyddo Staff, ai o dan gontract, statud neu gyfraith gwlad.

2.2.19 ei fod wedi cydymffurfio â phob agwedd o ddarpariaethau statudol, rheolau, rheoliadau, gorchmynion a chyfarwyddiadau ynghylch yr Ymgymeriad a'r Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch cyfraniadau Talu wrth Ennill ac Yswiriant Cenedlaethol gan gynnwys paratoi'n brydlon gofnodion a thaliadau cywir a chynnal a chadw cofnodion yn briodol ac nad yw Cyngor Sir Ynys Môn wedi cael unrhyw gosb na rhybudd ynghylch hynny.

2.3 Bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn cynnig ac yn cadw indemniad i Gyngor Gwynedd yn erbyn costau a threuliau unrhyw a pob hawliad neu ofyniad a allai ddod i ran Cyngor Gwynedd (gan gynnwys pob costau a threuliau cyfreithiol rhesymol yn codi'n briodol ac yn gysylltiedig â hynny) yn gysylltiedig â neu'n codi o unrhyw weithred neu hebgoriad gan Gyngor Sir Ynys Môn hyd at 1 Mai 2011 o ran unrhyw

gontract cyflogaeth neu gytundeb cyfunol ynghylch unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch neu'n codi o:

- 2.3.1 unrhyw dor o'r gwarantau sy'n cael eu dangos yng Nghymal 2.2 uchod.
- 2.3.2 unrhyw hawliad gan unrhyw undeb llafur am ddyfarndal neu unrhyw hawliad ar ran aelod o Staff sy'n Trosglwyddo neu ynghylch unrhyw hawl gan undeb llafur i ddyfarndal o dan TUPE neu o ran tor o reoliadau TUPE yn codi o'r amgylchiadau cyn neu ar 1 Mai 2011; ac
- 2.3.3 unrhyw hawliad gan unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo neu gan aelod o staff yr Ymgymeriad fod hunaniaeth Cyngor Gwynedd wedi arwain at niwed i unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo gan gynnwys unrhyw hawliad am ddiswyddiad deongliadol ar y seiliau hynny.

CYN BELLED na fydd unrhyw daliad yn ddyledus gan Gyngor Sir Ynys Môn o ran unrhyw hawliad unigol o dan Gymal 2.3 nad yw'n werth mwy na mil o bunnau (£1,000) oni bai bod cyfanswm hawliadau o'r fath sy'n neu'n llai na mil o bunnau (£1,000) yr un yn fwy na deng mil o bunnau (£10,000) ac os felly gellir hawlio o ran unrhyw dor o'r gwarantau hynny (gan gynnwys hawliadau â gwerth crynswth o £10,000) A CHYN BELLED YMHELLACH na fydd unrhyw daliad yn ddyledus oddi wrth Gyngor Sir Ynys Môn am unrhyw hawliad sengl o dan Gymal 2.3 nad yw wedi'i hysbysu i Gyngor Sir Ynys Môn o fewn tair blynedd i 1 Mai 2011 (ac eithrio na fydd terfyn amser yn berthnasol ar gyfer unrhyw hawliadau a gyflwynir ynghylch hawliau pensiwn sydd wedi cronni cyn 1 Mai 2011 A CHYN BELLED HEFYD na fydd unrhyw daliad yn ddyledus gan Gyngor Sir Ynys Môn o ran unrhyw hawliad o dan gymal 2.3 i'r graddau fod unrhyw hawliad o'r fath wedi codi o ganlyniad i unrhyw dor o warantau Cyngor Gwynedd sydd i'w gweld yng Nghymalau 2.71 a 2.7.2 AC os bydd unrhyw hawliad yn cael ei wneud bydd Gyngor Gwynedd yn hysbysu Cyngor Sir Ynys Môn yn brydlon ac na fydd unrhyw gytundeb na setliad yn cael ei wneud nac yn cael ei gytuno gan Gyngor Gwynedd heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw Cyngor Sir Ynys Môn ac na fydd caniatâd o'r fath yn cael ei ddal yn ôl yn afresymol.

- 2.4 Bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn cynnig ac yn cadw indemniad i Gyngor Gwynedd yn erbyn costau a threuliau unrhyw a pob hawliad neu alwad a allai ddod i ran Cyngor Gwynedd (gan gynnwys pob costau a threuliau cyfreithiol rhesymol yn codi'n briodol ac yn gysylltiedig â hynny) yn gysylltiedig â neu'n codi o unrhyw weithred neu hebgoriad gan Gyngor Sir Ynys Môn (rhag amheuaeth ai'n codi cyn neu ar ôl 1 Mai 2011) o ran unrhyw gontract cyflogaeth neu gytundeb cyfunol ynghylch unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch neu'n codi o:

- 2.4.1 unrhyw fethiant ar ran Cyngor Sir Ynys Môn i gynnal adolygiad cyflog a graddfeydd yn unol â Chytundeb NJC Gweithredu Gwasanaethau Llywodraeth Leol 2004 ac i weithredu strwythur cyflogau sy'n cydymffurfio â Deddf Cyflogau Cyfartal 1970 gan gynnwys rhag amheuaeth unrhyw hebgoriad;
- 2.4.2 unrhyw hawliad yn erbyn Cyngor Gwynedd gan aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch materion o'r fath cysylltiedig â chyflogaeth a ddigwyddodd cyn 1 Mai 2017 gan gynnwys hawliadau am anafiadau personol;

CYN BELLED na fydd unrhyw daliad yn ddyledus gan Gyngor Sir Ynys Môn o ran unrhyw hawliad unigol o dan Gymal 2.4 nad yw'n werth mwy na mil o bunnau (£1,000) oni bai bod cyfanswm hawliadau o'r fath sydd yn neu'n llai na mil o bunnau (£1,000) yr un yn fwy na deng mil o bunnau (10,000) ac os felly gellir hawlio o ran unrhyw dor o'r gwarantau hynny (gan gynnwys hawliadau â gwerth crynswth o £10,000) A CHYN BELLED YMHELLACH na fydd unrhyw daliad yn ddyledus oddi wrth Gyngor Sir Ynys Môn am unrhyw hawliad o dan Gymal 2.4.1 i'r graddau fod hawliad o'r fath wedi codi o ganlyniad i unrhyw dor o unrhyw un o warantau Cyngor Gwynedd sydd i'w gweld yng Nghymalau 2.71 a 2.7.2 AC os bydd unrhyw hawliad yn cael ei wneud bydd Gyngor Gwynedd yn hysbysu Cyngor Sir Ynys Môn yn brydlon ac ni fydd unrhyw gytundeb na setliad yn cael ei wneud nac yn cael ei gytuno gan Gyngor Gwynedd heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw Cyngor Sir Ynys Môn ac na fydd caniatâd o'r fath yn cael ei ddal yn ôl yn afresymol.

2.5 Bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn cynnig ac yn cynnal indemniad i Gyngor Gwynedd yn erbyn pob elfen o gostau a threuliau'n codi o hawliad am atebolrwydd neu ofyniad y gallai Cyngor Gwynedd ei ddioddef (gan gynnwys pob costau a threuliau sy'n codi ac yn gysylltiedig yn briodol â hyn) gan neu ynghylch pob un aelod o staff neu gyn aelodau o staff yn yr Ymgymeriad nad yw'n aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ar 1 Mai 2011 a oedd ai peidio'n union cyn 1 Mai 2011 yn cael ei gyflogi gan Gyngor Sir Ynys Môn yn yr Ymgymeriad gan gynnwys ond nid yn gyfyngedig i atebolrwydd am gostau unrhyw hawliad neu ofyniad yn codi o:-

2.5.1 unrhyw dor mewn contract cyflogaeth, didynnu cyflogau, diswyddo ar gam, diswyddo'n annheg, gwahaniaethu, hawliad o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 neu unrhyw ddarpariaeth statudol neu hawliad cyflogaeth arall; neu

2.5.2 unrhyw hawliad gan unrhyw undeb llafur am ddyfarndal neu ynghylch hawl unrhyw berson o'r fath am ddyfarndal o dan TUPE; neu

2.5.3 contract cyflogaeth, perthynas cyflogaeth neu derfynu contract cyflogaeth unrhyw berson o'r fath gyda Chyngor Sir Ynys Môn gan gynnwys unrhyw hawliadau o dan TUPE; neu

2.5.4 unrhyw niwed personol.

2.6 Rhag peri dryswch, bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn gyfrifol am bob cyflog a threuliau eraill, gan gynnwys dyfarndaliadau cyflog wedi'u hôl-ddyddio, tâl goramser, tâl salwch, taliadau treth ac yswiriant cenedlaethol a thaliadau nawdd cymdeithasol tebyg a chyfraniadau i gynlluniau budd ymddeol, cynlluniau yswiriant iechyd preifat ynghylch y Staff sy'n Trosglwyddo ar gyfer gwasanaeth hyd at ond nid yn cynnwys 1 Mai 2011 a bydd pob taliad ynghylch gwasanaeth ar ôl hynny yn cael ei wneud gan Gyngor Gwynedd a bydd pob dosraniad yn cael ei wneud yn unol â hynny.

GWARANTAU CYNGOR GWYNEDD

2.7 Mae Cyngor Gwynedd yn gwarantu i Gyngor Sir Ynys Môn:

- 2.7.1 ei fod wedi cydymffurfio â'i gyfrifoldebau o ran Trosglwyddo Staff o dan Reoliad 13 o TUPE;
- 2.7.2 nad yw wedi cyfleu na hepgor unrhyw beth i unrhyw un o'r Staff sy'n Trosglwyddo nac i unrhyw undeb na chorff staff a allai yn rhesymol arwain at hawliad neu ymglyfreitha gan unrhyw un / y cyfan o'r Staff sy'n Trosglwyddo a Chyngor Sir Ynys Môn / Cyngor Gwynedd; ac
- 2.7.3 y bydd canlyniadau'r ymarferiad gwerthuso staff sydd wedi'i gynnal gan Gyngor Sir Ynys Môn ac y cyfeirir ato yng Nghymal 2.4.1 yn cael ei weithredu o ran y Staff sy'n Trosglwyddo gynted ag sy'n ymarferol ar ôl i gan Gyngor Sir Ynys Môn weithredu hynny ar gyfer ei staff ei hunan.
- 2.8 Bydd Gyngor Gwynedd yn cynnig ac yn cadw indemniad i Gyngor Sir Ynys Môn yn erbyn costau a threuliau unrhyw a phob hawliad neu dreuliau atebolwydd yn gysylltiedig â chyflogaeth y gallai Cyngor Sir Ynys Môn ei ddioddef (gan gynnwys pob costau a threuliau cyfreithiol rhesymol yn codi'n briodol ac yn gysylltiedig â hynny) yn gysylltiedig gyda neu'n codi o:
- 2.8.1 unrhyw dor o'r gwarantau sy'n cael eu dangos yng Nghymal 2.7 uchod;
- 2.8.2 unrhyw hawliad yn erbyn Cyngor Sir Ynys Môn gan aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch unrhyw hawliad am niwed personol yn codi ar neu ar ôl 1 Mai 2011 ac sydd ynghylch ac yn codi o amgylchiadau ar neu ar ôl 1 Mai 2011;
- 2.8.3 unrhyw hawliad yn erbyn Cyngor Sir Ynys Môn gan yr aelod o Staff yn Trosglwyddo ynghylch materion o'r fath cysylltiedig â chyflogaeth a ddigwyddodd ar ôl 1 Mai 2017;
- 2.8.4 unrhyw hawliad gan unrhyw undeb llafur am ddyfarndal ynghylch hawl unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo o dan ddyfarndal ynghylch unrhyw fethiant ar ran Cyngor Gwynedd o dan TUPE mewn amgylchiadau'n codi ar neu ar ôl 1 Mai 2011;
- 2.8.5 unrhyw newid a wnaed gan Gyngor Gwynedd i amodau a thelerau gwaith unrhyw aelod o Staff sy'n Trosglwyddo;
- 2.8.6 unrhyw hawliad arall yn erbyn Cyngor Sir Ynys Môn gan aelod o Staff sy'n Trosglwyddo ynghylch materion perthnasol i gyflogaeth yn codi ar neu ar ôl 1 Mai 2011 ac sy'n berthnasol i weithredoedd neu hepgoriadau gan Gyngor Gwynedd a ddigwyddodd ar neu ar ôl 1 Mai 2011; a

CYN BELLED na fydd unrhyw daliad yn ddyledus oddi wrth Gyngor Gwynedd o ran unrhyw hawliad unigol o dan Gymal 2.8 nad yw'n werth mwy na mil o bunnau (£1,000) oni bai bod cyfanswm hawliadau o'r fath sydd yn neu'n llai na mil o bunnau (£1,000) yr un yn fwy na deng mil o bunnau (10,000) ac os felly gellir hawlio o ran unrhyw dor o'r gwarantau hynny (gan gynnwys hawliadau â gwerth crynswth o £10,000) A CHYN BELLED YMHELLACH na fydd unrhyw daliad yn ddyledus oddi wrth Gyngor Gwynedd ynghylch unrhyw hawliad sengl o dan Gymal 2.8 nad yw wedi'i hysbysu i Gyngor Gwynedd o fewn tair blynedd o 1 Mai 2011 (neu dair

blynedd o ddyddiad dod i wybod am y gŵyn yn achos niwed personol). CYN BELLED HEFYD na fydd unrhyw daliad yn ddyledus gan Gyngor Gwynedd ynghylch unrhyw hawliad o dan y Cymal 2.8 hwn i'r graddau bod unrhyw hawliad o'r fath wedi codi o ganlyniad i unrhyw dor o warantau Cyngor Sir Ynys Môn sy'n cael eu dangos yng Nghymalau 2.2 AC os ceir hawliad bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn hysbysu Cyngor Gwynedd yn brydlon ac ni fydd Cyngor Sir Ynys Môn yn setlo nac yn cytuno'r hawliad o gwbl heb ganiatâd ysgrifenedig Cyngor Gwynedd ymlaen llaw ac na fydd caniatâd o'r fath yn cael ei wrthod nac yn cael ei oedi'n afresymol.

Atodlen 1: Staff sy'n Trosglwyddo

Enw Llawn	Linda Lee	John Michael Evans	Nicholas Williams	Eirian Harris	Robert Thomas
Cyfeiriad	89 Bryn Meurig Llangefni Ynys Môn LL77 7JE	The Coach House Trefor Ynys Môn LL65 4TA	25 Tanllwyfan Old Colwyn Colwyn Bay, Conwy LL29 9LQ	Tŷ Newydd Lon Gefn Rhosybol Amlwch Ynys Môn LL68 9TS	Bwythyn Yr Allt Porthaethwy Ynys Môn
Dyddiad Geni	28/11/1976	07/03/1956	19/03/1977	23/10/1967	01/05/1969
Rhif Yswiriant Cenedlaethol	JE924764A	YZ935204D	JH828645B	NP245643C	NR827215C
Cyflog Blynnyddol	£23,708.00	£28,636.00	£19,126.00	£15,444.00	£28,636.00
Teitl Swydd	Swyddog Cynllunio	Uwch Swyddog Cynllunio	Cymhorthydd Cynllunio	Technegydd	Uwch Swyddog Cynllunio
Math o Gontract	Parhaol	Parhaol	Parhaol	Parhaol	Parhaol


















Atodlen 2: Datgeliadau





















[Mewnosod yma manylion unrhyw addasiadau gweithio hyblyg, addasiadau oherwydd anabledd, unrhyw warchodaeth, unrhyw gwynion, materion disgyblu ayyb fesul aelod staff - angen i Fôn ddarparu'r wybodaeth yma. Os na ddaw unrhyw beth i law oddi wrth Fôn, cadw'r darn yma'n wag.]

Nid yw Môn wedi cadarnhau'r wybodaeth uchod o gwbl

Atodlen 3: Telerau ac Amodau Cyflogaeth

[Mewnosod telerau ac amodau enghreifftiol swyddi sydd yn trosglwyddo]

Cynllun Absenoldeb Mabwysiadu Adoption Leave Scheme	 cynllunabsenoldebma bwysiadu.pdf	 adoptionleaveschem e.pdf
Polisi Bwydo o'r Fron Breast Feeding Policy	 polisibwydoorfron.pd f	 breastfeedingpolicy. pdf
Polisi Bwlio ac Ymddygiad Bygythiol Bullying Harassment Policy	 polisibwlioymddygiad bygythiol.pdf	 bullyingharassmentp olicy.pdf
Cynllun Cydraddoldeb Corfforaethol Corporate Equality Plan	 cynllun_cydraddolde b_corfforaethol.pdf	 corporateequalitypla n.pdf
Cynllun Absenoldeb Mamolaeth Maternity Leave Scheme	 cynllunabsenoldebma molaeth.pdf	 maternityleaveschem e.pdf
Cynllun Cydraddoldeb Gender Gender Equality Scheme	 cynlluncydraddoldeb gendercyh12007.pdf	 genderequalityschem eiss12007.pdf
Cynllun Iaith	 cynlluniaith.pdf	
Disability Awareness		 Disability_awareness .pdf
Disability Equality Scheme		 Disabilityequalitysche me1.pdf
Y Drefn Ddisgyblu Disciplinary Procedure	 Y_drefn_ddisgyblu.p df	 Disciplinary_procedur e.pdf

Polisi Absenoldeb Domestig Domestic Incident Leave Policy	 polisiabsenoldebdom estig.pdf	 domesticincidentleav epolicy.pdf
Polisi Alcohol a Chyffuriau Drug and Alcohol Policy	 polisialcoholcyffuriau 2009.pdf	 drugalcoholpolicy200 9.pdf
Early Retirement Policy		 earlyretirement_polic y.pdf
Equality Diversity Policy		 equalitydiversitypolic y2008.pdf
Fit Note Guidance		 Fit_Note_Guidance1. pdf
Flexible Working Policy		 flexibleworkingpolicy. pdf
Polisi Dychwelyd yn Hwyr i'r Gwaith Late Return to Work Policy	 Late_Return_to_Wor k_Cymraeg12.pdf	 Late_Return_to_Wor k1.pdf
Polisi Absenoldeb Rhiant Parental Leave Policy	 polisiabsenoldebrhian t.pdf	 parentalleavepolicy. pdf
Proses Gwella Perfformiad Performance Improvement Procedure	 Proses_gwellau_perf ormiad.pdf	 Performance_Improv ement_Procedure.pdf
Polisi Rheoli Absenoldeb Policy Managing Absence	 polisirheoliabsenolde b.pdf	 policymanagingabsen ce.pdf
Polisi Gwahaniaeth Crefyddol Religious Discrimination Policy	 polisigwahaniaethucr efyddol1.pdf	 religiousdiscriminatio npolicy.pdf
Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	 policydraddoldebac amrywiaeth2008.pdf	
Polisi Gweithio Hyblyg	 polisigweithiohyblyg1 .pdf	

Polisi Straen
Stress Policy


polisistraen.pdf


stresspolicy.pdf

Polisi Tueddiadau Rhywiol
Sexual Orientation Policy


polisituueddiadaurhyw
iol.pdf


sexualorientationpoli
cy.pdf

Polisi Ysmygu
Smoking Policy


polisiysmygu.pdf


smokingpolicy.pdf

Positive about Disabled People


positiveaboutdisable
dpeople.pdf

Race Equality Scheme


raceequalityscheme1
.pdf

Trefniadau Recriwtio a Detholiad
Recruitment Selection Procedures


trefniadaurecristiod
etholiad.pdf


recruitmentselection
procedures.pdf

Rhannu Pryderon


rhannupryderon.pdf

Polisi Tywydd Garw


Severe_Weather_Pol
icy_Cymraeg.pdf

Special Leave Arrangements


Special leave
arrangements.doc

The Grievance Procedure


Y_Drefn_Datrys_Cw
ynion.pdf


The_Grievance_Proc
edure.pdf

The Statement of Fitness for Work


The_statement_of_F
itness_for_Work1.pdf

TOIL – Time Off in Lieu


timeoffinlieucymraeg
.pdf


timeoffin_lieu1.pdf

Whistleblowing


whistleblowing.pdf