

# Cyngor Trydydd Sector Caerdydd

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



## 6. Cyflogi a rheoli pobl

### 6.14.4 Yr hawl i ofyn am bolisi gweithio hyblyg

Dylai mudiadau gael polisi yn gosod allan hawliau gweithwyr i gael gweithio hyblyg, sy'n cymryd i ystyriaeth hawliau statudol lleiafswm.

Mae'r polisi enghreifftiol canlynol ar gyfer cyfarwyddyd yn unig, ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

#### **Esiampl o bolisi hawl i ofyn am bolisi gweithio hyblyg.**

Mae'n bolisi gan <enw'r mudiad> i gydymffurfio a'r gyfraith ar hawliau gweithio hyblyg. I'r perwyl yma, y bwriad yw rhoi gwybodaeth i bob gweithiwr am eu hawliau i weithio'n hyblyg, a sicrhau bod yr hawliau hynny yn ddealladwy i'r gweithwyr sy'n gymwys.

#### **1. Cymhwyster gofyn am weithio hyblyg**

Er mwyn hawlio'n statudol i ofyn am weithio hyblyg, rhaid i weithiwr gwrdd â rhai meini prawf:

(DS - Er bod rhaid i'r gweithiwr gwrdd â'r meini prawf, gall y mudiad ddymuno ystyried ymestyn yr hawl i ofyn am weithio hyblyg gan bob gweithiwr.)

Er mwyn bod yn gymwys i ofyn am oriau gwaith hyblyg, rhaid i weithiwr:

- weithio i <enw'r mudiad> yn barhaol am o leiaf 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais
- heb wneud cais statudol arall o fewn y 12 mis blaenorol.

Gall y gweithiwr wneud cais i ofalu am y canlynol yn unig:

- Plentyn dan 6 oed neu dan 18 oed os yn anabl
- oedolyn sydd angen gofal.

#### **2. Yr hawl i weithio'n hyblyg**

##### **Rhieni**

Gall gweithiwr ofyn am weithio hyblyg os ydynt yn:

- fam, tad, mabwysiadwr, gofalwr, gwarcheidwad arbennig, rhiant maeth neu ofalwr maeth preifat y plentyn neu berson a gafwyd gorchymyn preswyllo parthed y plentyn;
- briod, neu'n bartner neu bartner sifil i fam, tad, mabwysiadwr, gofalwr, gwarcheidwad arbennig, rhiant maeth neu ofalwr maeth preifat y plentyn neu berson a gafwyd gorchymyn preswyllo parthed y plentyn.

## **Gofalwyr**

Gall gweithiwr ofyn am oriau gwaith hyblyg os ydynt yn, neu'n disgwyl bod yn:

- briod, partner neu bartner sifil neu berthynas
  - rhywun sy'n byw yng nghyfeiriad y gofalydd.
3. Amllder y ceisiadau hawlio oriau gwaith hyblyg

Gall gweithwyr wneud un cais bob 12 mis hyd yn oed os yw'r ail gais yn y cyfnod yma ar gyfer cyfrifoldeb gofal gwahanol.

## **4. Mathau o weithio hyblyg**

Gall gweithwyr cymwys wneud cais i:

- newid eu horiau gwaith
- newid yr amserau gweithio
- gweithio gartref (naill ai am ran o'r wythnos neu'r wythnos gyfan).

Mae'r term gweithio hyblyg yn cynnwys hyblygrwydd yn nhermau amser (e.e. gwaith rhan amser) a lleoliad (e.e. gweithio gartref, ac mae'n cynnwys y canlynol:

### **Gweithio rhan amser**

Cyflogir gweithwyr i weithio llai nag oriau llawn amser safonol a sylfaenol.

### **Oriau hyblyg (flexi-time)**

Mae gan weithwyr y rhyddid i weithio mewn unrhyw ffordd y tu hwnt i graidd oriau gosodedig y cyflogwr.

### **Oriau gorgyffwrdd**

Mae gan weithwyr amser dechrau, gorffen ac egwyl wahanol, sy'n galluogi'r mudiad i agor am oriau hwy.

### **Oriau gwaith cywasgedig**

Gall y gweithwyr weithio eu cyfanswm oriau gwaith mewn llai o ddyddiau gwaith.

### **Rhannu swydd**

Rhennir un swydd amser llawn rhwng dau weithiwr sy'n cytuno ar eu horiau.

### **Amser i ffwrdd (TOIL)**

Mae gweithwyr yn cymryd amser i ffwrdd yn lle oriau ychwanegol a weithiwyd.

### **Gweithio yn ystod y tymor**

Mae gweithwyr yn aros ar gytundeb parhaol ond gall gymryd amser i ffwrdd yn ystod gwyliau ysgol, cyflogedig neu beidio.

### **Gweithio 'V time'**

Mae gweithwyr yn cytuno i leihau eu horiau gwaith am gyfnod penodol gyda'r warant fod gwaith llawn amser ar ddiwedd y cyfnod.

## **Cytundebau dim oriau**

Mae gweithwyr yn gweithio oriau sydd eu hangen arnynt.

## **Gweithio o gartref neu ar y ffôn**

Mae gweithwyr yn treulio peth neu'r wythnos gyfan yn gweithio o gartref neu rywle arall i ffwrdd o'r lleoliad gwaith.

## **Toriad sabothol neu doriad gyrfa**

Caniateir gweithwyr i gymryd cyfnod estynedig i ffwrdd, naill ai gyda thâl neu heb dâl.

(DS dylai trefniadau hyblyg gydymffurfio gyda'r gyfraith ar amser gweithio).

## **5. Gwneud cais**

Dylai cais y gweithiwr osod allan ei batrwm gweithio, a sut all y mudiad ei weithredu.

(DS dylai'r mudiad dderbyn y wybodaeth gan y gweithiwr, os nad oes rheswm da i'w amau).

Er mwyn sicrhau fod cais gweithio hyblyg yn ddilys, rhaid iddo gynnwys y wybodaeth ganlynol:

- bod iddo ddyddiad, a'i fod yn ysgrifenedig
- dweud ei fod yn hawl statudol i wneud cais am weithio hyblyg
- cadarnhau bod yma ofal cyfrifol am blentyn neu oedolyn anghenus
- cadarnhau perthynas y gweithiwr gyda'r plentyn neu'r oedolyn hwnnw
- nodi'r patrwm gweithio hyblyg y gwneir cais amdano
- esbonio pa effaith, os o gwbl, bydd y newid yn ei gael ar <enw'r mudiad>, a sut all <enw'r mudiad> ddelio gyda'r fath effaith
- nodi dyddiad dechrau'r newid
- nodi os wnaethpwyd cais blaenorol i <enw'r mudiad>, ac os hynny, pryd.

(DS gall mudiad dderbyn e-bost, llythyr, neu roi ffurflen gais i'r gweithwyr.)

Dylai'r gweithiwr ganiatáu digon o amser rhwng dyddiad y cais a'r dyddiad y disgwylir iddynt ddechrau'r gweithio hyblyg. Pwrpas hyn yw rhoi digon o amser i <enw'r mudiad> i edrych ar y cais ac asesu os ellir ei weithredu.

## **6. Tystiolaeth cyfrifoldebau rhieni / gofal**

Does dim rhaid i weithiwr roi prawf y berthynas ofalu. Felly, dylai'r mudiad dderbyn y fath geisiadau yn ddidwyll, a phenderfynu os dylid gweithredu'r fath gais ar sail busnes yn unig.

Yn ogystal, nid oes rhaid i weithwyr ddangos:

- bod y plentyn neu oedolyn angen lefel gofal penodol
- pam mai nhw sy'n darparu'r fath ofal.

Fodd bynnag, os ydych o'r farn bod gweithiwr yn camddefnyddio'r hawl i wneud cais, gallwch ofyn am dystiolaeth.

(DS yn ôl y ddeddfwriaeth does dim rhwymedigaeth i'r gweithiwr ddarparu prawf eu perthynas na lefel y gofal angenrheidiol. Dylai'r mudiad benderfynu os ellir gweithredu'r cais ar sail busnes yn hytrach nag amgylchiadau personol y gweithiwr.)

## 7. Mathau gofal oedolion perthnasol

Mae patrymau gofalwyr yn amrywio'n helaeth o unigolyn i unigolyn, yn natur a maint y gofal.

Gall yr enghreifftiau gynnwys:

- cefnogaeth emosiynol
- rhoi / goruchwylio meddyginiaethau
- mynd â'r person i'r doctor
- cadw cwmni i'r un sydd angen gofal
- helpu gyda materion neu waith papur ariannol
- goruchwylio'r person
- helpu gyda gofal personol
- helpu gyda symudoledd
- cadw tŷ
- tasgau nyrsio

(nid yw hwn yn rhestr lawn)

## 8. Cytundeb gwaith

Os yw <enw'r mudiad> yn derbyn cais y gweithiwr, gall hyn arwain at newid parhaol yn nhermau ac amodau'r cytundeb.

Os digwydd hyn, ni all y gweithiwr newid nôl i'r patrwm gwaith blaenorol heb ganiatâd <enw'r mudiad>.

Os yw gweithiwr yn pryderu am hyn, gall <enw'r mudiad> awgrymu ei fod yn gweithio'n hyblyg am gyfnod prawf, neu gytuno bydd y trefniant dros dro.

## 9. Ystyried cais gweithio hyblyg gweithiwr

Bydd <enw'r mudiad> yn ystyried pob cais o ddifri, gyda'r bwriad o benderfynu os all <enw'r mudiad> weithredu'r patrwm gwaith newydd.

Yn ôl dull gweithredu statudol, dylai <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> gynnal cyfarfod gyda'r gweithiwr i drafod y cais. Os na ellir gweithredu'r cais, gellir archwilio ffyrdd eraill i ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'r mudiad a'r gweithiwr.

(DS gellir cytuno ar y cais am weithio hyblyg ar sail y ffurflen gais ei hun, heb orfod cynnal cyfarfod.)

## 10. Derbyn y cais

Bydd <enw'r mudiad> yn cydnabod derbyniad y cais o fewn <rhoch rif> diwrnod gwaith.

Os ddarganfyddir fod y cais yn anorffen, gall <enw'r mudiad> ofyn i'r gweithiwr ail-gyflwyno'r cais.

Ni fydd <enw'r mudiad> yn ystyried y cais nes iddo gael ei ail-gyflwyno.

Os yw'r gweithiwr yn gwrthod darparu'r wybodaeth yn afresymol, bydd y <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> yn trin y cais fel un a dynnwyd yn ei ôl. Ni fydd y gweithiwr yn medru gwneud cais arall am 12 mis

(DS mae yna dri amgylchiad ble gellir tynnu nôl cais y gweithiwr:

- Mae'r gweithiwr yn gwrthod darparu'r wybodaeth sydd ei angen i ystyried y cais. Dylech gadarnhau tynnu nôl y cais yn ysgrifenedig.
- Mae'r gweithiwr yn methu mynychu cyfarfod i drafod y cais ar ddau achlysur (neu gyfarfod i drafod apêl) heb achos rhesymol. Fodd bynnag, dylech fod yn hyblyg os ar y ddau achlysur, mae'r gweithiwr yn methu mynychu oherwydd amgylchiadau anrhagweledig. Dylech gadarnhau tynnu nôl y cais yn ysgrifenedig.
- Mae'r gweithiwr yn penderfynu tynnu'r cais yn ôl. Dylai roi gwybod i chi cyn gynted â phosib yn ysgrifenedig. Os nad ydych yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig, gofynnwch iddo gadarnhau ei fwriad ar lafar, ac wedyn ei gadarnhau yn ysgrifenedig.

Ni all y gweithiwr wneud cais arall am 12 mis.)

## 11. Trafod y cais

Dylai'r <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> drefnu cyfarfod gyda'r gweithiwr o fewn 28 niwrnod derbyn y cais dilys. Os yw hi'n anodd trefnu cyfarfod o fewn y cyfnod yma, bydd y mudiad yn ceisio caniatâd y gweithiwr i'w ymestyn.

Bydd methiant i gynnal cyfarfod o fewn y 28 niwrnod, neu unrhyw estyniad, heb ganiatâd y gweithiwr, yn rhwygo'r dull gweithredu.

Dylai <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> drefnu'r cyfarfod mewn lleoliad addas ac ar amser addas i bawb.

## 12. Hawl i gael cwmni

Mae gan y gweithiwr yr hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur sy'n gweithio mewn unrhyw leoliad arall sy'n ffurfio rhan o'r busnes.

Gall y cydymaith siarad yn y cyfarfod, ac ymgynghori â'r gweithiwr, ond ni all ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr.

Os yw'r cydymaith yn methu mynychu'r cyfarfod, rhaid i'r gweithiwr geisio ail-drefnu'r cyfarfod. Dylai ddiwydd o fewn saith diwrnod i ddyddiad y cyfarfod gwreiddiol.

(DS rhaid i'r mudiad dalu'r gweithiwr a'i gydymaith am eu hamser i ffwrdd o'r gwaith er mwyn mynychu'r cyfarfod.)

## 13. Cyrraedd penderfyniad

Rhaid i <enw'r mudiad> roi gwybod i'r gweithiwr am y penderfyniad o fewn 14 diwrnod y cyfarfod i drafod y cais gweithio hyblyg.

Os nad oes cytundeb ar y patrwm gwaith a ofynnwyd amdano, gallwch geisio cyrraedd cytundeb gyda'r gweithiwr, neu drefniant arall.

## 14. Rhoi gwybod i'r gweithiwr

Unwaith y derbynnir cais gweithio hyblyg y gweithiwr, bydd <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> yn ysgrifennu at y gweithiwr:

- yn nodi'r patrwm gwaith newydd
- nodi dyddiad dechrau'r patrwm newydd
- sicrhau fod dyddiad ar yr hysbysiad yma
- nodi bod y trefniant yn newid parhaol i dermau ac amodau cytundeb y gweithiwr (os na chytunwyd fel arall).

## 15. Cyfnodau prawf

Os nad yw <enw'r mudiad> a / neu'r gweithiwr yn siŵr os yw'r patrwm gweithio newydd yn mynd i weithio'n ymarferol, gall y mudiad ystyried trio trefniant gweithio gwahanol, neu ystyried cyfnod prawf.

## 16. Trefniadau gweithio hyblyg anffurfiol dros dro

Os yw <enw'r mudiad> a'r gweithiwr yn credu na fydd trefniant gweithio hyblyg sy'n arwain at newid parhaol i gytundeb gwaith y gweithiwr yn ddatrysiaid gorau, gall <enw'r mudiad> ystyried trefniant anffurfiol dros dro.

## 17. Gwrthod cais gweithio hyblyg

Os yw <enw'r mudiad> yn penderfynu na all ystyried unrhyw fath o weithio hyblyg ar gyfer gweithiwr, bydd <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> yn ysgrifennu:

- yn datgan pa seiliau busnes sy'n gymwys ar gyfer gwrthod y cais
- yn rhoi esboniad pam fod y rhesymau busnes yn gymwys dan yr amgylchiadau
- gosod allan y dull apelio.

(DS Dim ond ar nifer cyfyngedig o seiliau y gallwch wrthod cais gweithio hyblyg.

Y rhain yw:

- newidiadau strwythurol a gynlluniwyd
- baich costau ychwanegol
- effaith andwyol ar ansawdd
- anallu i recriwtio staff ychwanegol
- effaith andwyol ar berfformiad
- anallu i ail-drefnu gwaith ymysg y staff presennol
- effaith andwyol ar y gallu i gwrdd â galw'r cwsmeriaid
- diffyg gwaith yn ystod y cyfnod y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio.)

## 18. Apêl yn erbyn y penderfyniad i wrthod cais gweithio hyblyg

Os yw gweithiwr yn dymuno apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod cais gweithio hyblyg, rhaid iddo apelio'n ysgrifenedig o fewn 14 diwrnod i dderbyn y llythyr sy'n gwrthod y cais, a rhaid i'r llythyr yma roi manylion gwneud apêl.

## 19. Trefnu cyfarfod apêl

Rhaid i'r <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> drefnu cyfarfod apêl o fewn 14 diwrnod i dderbyn rhybudd apêl y gweithiwr.

Bydd <Rheolwr Llinell / Rheolwr Adnoddau Dynol> yn rhoi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniad yr apêl o fewn 14 diwrnod i ddyddiad y cyfarfod apêl.

(DS os ydych yn newid eich meddwl ac yn penderfynu derbyn y cais, rhaid i'r hysbysiad fod yn:

- arddangos dyddiad
- cynnwys disgrifiad o'r patrwm gwaith newydd
- nodi dyddiad pryd bydd y patrwm gwaith newydd yn dechrau.

Os ydych yn dewis gwrthod y cais, rhaid i'r hysbysiad fod yn:

- arddangos dyddiad
- nodi sail y penderfyniad. Rhaid i hwn fod yn ymateb uniongyrchol i sail y gweithiwr dros yr apêl.
- esbonio pam fod seiliau'r gwrthod yn gymwys dan yr amgylchiadau yma. Dylai eich esboniad ddarparu'r un fath o fanylion a roddoch yn dilyn y cyfarfod cyntaf.)

## 20. Hawl i gael cwmni yn yr apêl

Mae gan y gweithiwr yr hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur sy'n gweithio mewn unrhyw leoliad arall sy'n ffurfio rhan o'r busnes.

Gall y cydymaith siarad yn y cyfarfod, ac ymgynghori â'r gweithiwr, ond ni all ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr.

Os yw'r cydymaith yn methu mynychu'r cyfarfod apêl, rhaid i'r gweithiwr geisio ail-drefnu'r cyfarfod apêl. Dylai ddigwydd o fewn saith diwrnod i ddyddiad y cyfarfod gwreiddiol.

(DS rhaid i'r mudiad dalu'r gweithiwr a'i gydymaith am eu hamser i ffwrdd o'r gwaith er mwyn mynychu'r cyfarfod.)

## 21. Hawliau diogelu cyflogaeth

Ni fydd <enw'r mudiad> yn trin gweithiwr yn niweidiol neu ei ddiswyddo am reswm parthed y cais am weithio hyblyg.

Diogelir gweithwyr rhag niwed neu ddiswyddo oherwydd:

- hwy wnaeth y cais am weithio'n hyblyg
- hwy gynigiodd yr hawl yn ôl dull gweithredu oriau gwaith hyblyg
- hwy fwriadodd gwyno at dribiwnlys cyflogaeth parthed cais gweithio hyblyg
- hwy ymarferodd yr hawl i gael cwmni mewn cyfarfod i drafod y cais neu buont yn gwmni i weithiwr arall yn y fath gyfarfod.

(DS gall gweithwyr sy'n dioddef niwed neu ddiswyddo dan yr amgylchiadau yma gwyno mewn tribiwnlys cyflogaeth.)



## Gwybodaeth bellach

ACAS

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

Business Link

Ffôn: 0845 600 9 006

[www.businesslink.gov.uk](http://www.businesslink.gov.uk)

HMRC Employer Helpline

Ffôn: 0845 7143143

WCVA / Wales TUC Cymru

Cod cyflogaeth da

Ffôn: 0800 2888 329

[www.wcva.org.uk](http://www.wcva.org.uk)

Wales TUC Cymru

Ffôn: 029 20 347010


[wtuc@tuc.org.uk](mailto:wtuc@tuc.org.uk)

[www.wtuc.org.uk](http://www.wtuc.org.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

<p><b>Cyngor Trydydd Sector Caerdydd</b> <i>Tŷ Baltic, Sgwâr Mount Stuart, Caerdydd, CF10 5FH</i> <b>Elusen Gofrestredig: 1068623</b></p> <p><b>Ffôn:</b> 029 2048 5722      <a href="mailto:enquiries@c3sc.org.uk">enquiries@c3sc.org.uk</a> <b>Ffacs:</b> 029 2046 4196      <a href="http://www.c3sc.org.uk">www.c3sc.org.uk</a></p>	 <p><b>WcVA</b> <b>CgGC</b></p>
<p>Cynhyrchwyd gan CGGC, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli <b>Wedi ei ddiweddarau:</b> 26/08/2011</p>	<p>Ffôn: 0300 111 0124 <a href="http://www.wcva.cymru">www.wcva.cymru</a></p>