# Canllaw - Yr hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg

| | |
|---|---|
| **Cymeradwywyd gan** | Cyngor Llawn |
| **Dyddiad cymeradwyo** | **27/07/2023** |
| **Dyddiad gweithredu** | **27/07/2023** |
| **Perchennog** | AM |
| **Dyddiad Adolygu** | 24/10/2027 |

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

## Rheoli fersiwn

Mae’r ddogfen hon yn destun adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i’r fersiynau diweddaraf o’n holl gyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir eich bod yn cyfeirio at y fersiwn ddiweddaraf ar y wefan ac unrhyw ganllawiau perthnasol.

| Fersiwn | Dyddiad cymeradwyo | Cymeradwyw yd gan | Nodiadau / newidiadau |
|---|---|---|---|
| f1.0 | 27/07/2023 | | Canllawiau newydd |
| f1.1 | 24/10/2024 | | Newidiadau i Ddeddfwriaeth 2024 Deddf Hawliau Cyflogaeth (Gweithio’n Hyblyg) 2023 |

# Cynnwys

Rheoli fersiwn 2
Cynnwys 3
Beth yw Gweithio'n Hyblyg? 4
Mathau o Weithio’n Hyblyg 4
Yr hawl i ofyn i gael gweithio’n hyblyg 6
Cymhwysedd 6
Y Broses o Wneud Cais 6
**Proses Ymgynghori Gweithio’n Hyblyg** 7
Gwrthod Cais 8

## Beth yw Gweithio'n Hyblyg?

Unrhyw fath o gytundeb gweithio sy’n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd o ran faint, ble a phryd fydd aelod o staff yn gweithio yw gweithio’n hyblyg. Mae’r Cyngor yn annog staff i ystyried trefniadau gweithio’n hyblyg gan ei fod yn cydnabod bod cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith yn gallu gwella cymhelliant, perfformiad a chynhyrchiant a lleihau straen gweithwyr. Felly, mae’r Cyngor yn awyddus i gefnogi ei weithwyr i gyflawni cydbwysedd gwell rhwng eu gwaith a’u blaenoriaethau eraill, megis cyfrifoldebau gofalu, gweithgareddau hamdden, dysgu pellach a diddordebau eraill.

Mae’r Cyngor yn ymrwymo i gytuno i unrhyw drefniadau gweithio’n hyblyg, cyn belled bod modd bodloni amcanion y sefydliad a’r gweithiwr.

## Mathau o Weithio’n Hyblyg

Mae’r mathau o weithio’n hyblyg sydd ar gael yn y Cyngor yn cynnwys:

- **Gweithio’n Ystwyth -** Gall gweithio mewn modd ystwyth gynnwys cymysgedd o weithio gartref, yn y swyddfa neu o leoliad amgen sy’n addas ar gyfer y gweithiwr a’r adran.

- **Rhannu swydd**- Trefniant lle bo dau weithiwr rhan amser yn rhannu cyfrifoldebau un swydd, naill ai ar sail ‘a rennir’ lle y gall y ddau gyflawni’r holl ddyletswyddau, neu ar sail ‘wedi’i rhannu’, lle y rhennir y dyletswyddau rhyngddynt, gan ofalu am ddyletswyddau’r llall yn ystod cyfnodau o wyliau neu absenoldeb. Mae modd ystyried pob rôl ar gyfer rhannu swydd ond efallai y bydd rhai rolau’n anaddas oherwydd natur y gwaith neu ofynion y gwasanaeth. Bydd gan rai sy’n rhannu swyddi gontractau ar wahân a gallant weithredu ar sail diwrnod a rennir neu wythnos a rennir, neu unrhyw drefniant rhesymol arall, gan roi cyfran pro-rata i bob gweithiwr o’r oriau llawn amser ar gyfer y swydd. Ar adegau gall yr oriau orgyffwrdd os yw’n diwallu anghenion y gwasanaeth.
- **Gweithio’n rhan amser** - Ar adegau gall gweithiwr ddymuno i leihau eu horiau gwaith, dros dro neu’n barhaol. Yn dibynnu ar natur y rôl, mae sawl patrwm gweithio’n bosibl; Amrywio oriau a diwrnodau gwaith h.y. diwrnodau gwaith llawn, gweithio rhan o ddiwrnodau, boreau, prynhawniau, sifftiau wedi’u rhannu, gweithio ar benwythnosau.
- **Gweithio yn ystod y tymor** - Mae’r dewis hwn yn caniatáu i weithwyr weithio’n

llawn amser neu'n rhan amser yn ystod y tymor ac i beidio â gweithio yn ystod gwyliau ysgol. Bydd cyflog y gweithiwr yn cael ei dalu ar sail pro rata dros 12 taliad misol cyfartal. Bydd gwyliau blynyddol a gŵyl y banc yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata, o ran oriau a weithiwyd yr wythnos a'r wythnosau a weithiwyd dros y flwyddyn. Ni fydd gwyliau blynyddol yn cael ei ganiatáu yn ystod y tymor fel arfer, ond gall y rheolwyr ddefnyddio eu disgresiwn i gymeradwyo gwyliau di-dâl neu fflecsi.

- **Cyfnewid oriau** - Gall gweithwyr gyfnewid oriau neu sifftiau gyda chydweithwyr sy'n gwneud yr un math o waith, gyda chymeradwyaeth y rheolwr. Gellir trefnu contractau teuluol er mwyn i gyfeillion neu aelodau'r teulu rannu a chyfnewid sifftiau rhwng ei gilydd.
- **Oriau blynyddol** - System lle bo oriau gwaith cytundebol y gweithiwr yn cael eu cyfrifo fel cyfanswm yr oriau a weithiwyd dros y flwyddyn, gan alluogi patrymau hyblyg yn ystod y flwyddyn, fel arfer yn ôl y galw (e.e. gwaith tymhorol).
- **Oriau cywasgedig e.e. pythefnos 9 diwrnod** - Gellir gweithio cyfanswm oriau cytundebol y gweithiwr dros lai o ddiwrnodau gwaith - fel arfer bydd wythnos waith 5 diwrnod yn cael ei gywasgu i 4 neu 4.5, neu bythefnos 9 diwrnod.
- **Lleihau oriau'n wirfoddol** - Mewn rhai amgylchiadau gall gweithiwr ofyn i leihau eu horiau gwaith. Gellir gwneud hyn mewn sawl ffordd; diwrnod gwaith byr, lleihau nifer y diwrnodau a weithir mewn wythnos, cymryd amser i ffwrdd mewn blociau o ddiwrnodau, wythnosau neu fisoedd. Nid oes isafswm o ran gostyngiad mewn oriau y gall y gweithiwr eu ceisio e.e. gall y gweithiwr ofyn i leihau eu diwrnod gwaith o awr neu ddwy.
- **Oriau gwasgarog** - Gall rhai adrannau elwa o gael gweithwyr yn dechrau ac yn gorffen eu diwrnod gwaith ar adegau gwahanol, gan ddarparu mwy o staff ar adegau prysur a chaniatáu i weithwyr gael hyblygrwydd i reoli eu hymrwymiadau.
- **Seibiant Gyrfa -** Cyfle i weithiwr gymryd amser o'r gwaith heb dâl i gyflawni dyheadau neu ddymuniadau personol tra'n cadw'r hawl i ddychwelyd i'w swydd ar ôl cyfnod penodol o amser - gweler y Polisi Amser o'r Gwaith.
- **Wythnos waith lai cyn ymddeol** (Ymddeoliad hyblyg) - Yn y cyfnod cyn ymddeol gall rhai gweithwyr ofyn i leihau eu horiau gwaith fel cyfnod i addasu. Gweler y Polisi Ymddeoliad Hyblyg.

## Yr hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg

Nodwch ei fod yn hawl statudol o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Bydd gan gyflogwyr ddyletswydd i ystyried pob cais mewn modd sy'n rhesymol; ond, bydd gan gyflogwyr yr hyblygrwydd i wrthod ceisiadau ar sail busnes.

Lle gwneir cais am drefniant gweithio'n hyblyg, bydd y sefydliad yn ystyried sawl maen prawf. Mae hyn yn cynnwys:

- y costau sydd ynghlwm â'r trefniant arfaethedig
- effaith y trefniant arfaethedig ar aelodau eraill o staff
- yr angen am, a'r effaith ar, oruchwyliaeth
- strwythur staffio presennol yr adran
- yr adnoddau staff sydd ar gael
- manylion y tasgau sy'n benodol i'r rôl
- llwyth gwaith y rôl
- p'un a yw'n gais am addasiad rhesymol yn sgil anabledd
- materion iechyd a diogelwch

## Cymhwysedd

Mae'r ddeddfwriaeth yn nodi bod gan bob gweithiwr yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg beth bynnag yw hyd eu gwasanaeth (nid oes angen i weithwyr fod wedi gweithio 26 wythnos o wasanaeth parhaus). Gall gweithwyr hefyd gyflwyno 2 gais am weithio'n hyblyg mewn cyfnod o 12 mis.

• Mae'n rhaid i weithwyr wneud cais ffurfiol i weithio'n hyblyg drwy lenwi'r 'Ffurflen Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg' sydd ar gael gyda'r polisi.

## Y Broses o Wneud Cais

Mae'n rhaid i weithwyr sy'n dymuno gwneud cais o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 gyflwyno eu cais yn ysgrifenedig (gweler y Ffurflen Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg) ac mae'n rhaid cynnwys y wybodaeth ganlynol:

- dyddiad y cais
- y newidiadau a ddymunir gan y gweithiwr

## Canllawiau ar yr hawl i ofyn i gael gweithio'n

- y dyddiad yr hoffai'r gweithiwr i'r newid arfaethedig ddod i rym
- p'un a yw'r gweithiwr wedi gwneud unrhyw geisiadau blaenorol am weithio'n hyblyg i'r Cyngor
- dyddiadau unrhyw geisiadau blaenorol

Os yw'r cais yn ymwneud ag addasiad rhesymol ar gyfer anabledd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, dylai'r gweithiwr amlinellu hynny'n glir yn y cais.

Bydd rhai mathau o weithio'n hyblyg a nodwyd uchod yn cael effaith ar ddarpariaeth gwasanaeth ac ar gydweithwyr eraill; felly bydd angen i weithwyr lenwi'r Ffurflen Hawl i Ofyn i Gael Gweithio'n Hyblyg a dylid ceisio cymeradwyaeth gan y rheolwr atebol.

## Proses Ymgynghori Gweithio'n Hyblyg

Ar ôl derbyn cais bydd rheolwr y gweithiwr yn trefnu cyfarfod o fewn 20 diwrnod gwaith o ddyddiad y cais. Ni ellir gwrthod cais heb i'r cyflogwr gyfarfod â'r gweithiwr yn gyntaf. Mae'n rhaid i'r ddwy ochr ddeall yr holl wybodaeth berthnasol cyn gwneud penderfyniad. Nodwch os gwelwch yn dda, mae gan weithiwr yr hawl i gael cefnogaeth cynrychiolydd Undeb Llafur mewn unrhyw gyfarfod.

Mae'n rhaid i reolwyr wneud penderfyniad ac ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith i'r cyfarfod, fodd bynnag, mae'n bosibl ymestyn y terfyn amser hwn gyda chytundeb y gweithiwr a'r rheolwr atebol.

Mae gan weithwyr yr hawl i apelio unrhyw benderfyniad a wnaed gan eu rheolwr ac mae'n rhaid gwneud hyn o fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr hysbysu. Mae'n rhaid i reolwyr drefnu cyfarfod apêl cyn gynted â phosibl i sicrhau bod y broses gyfan wedi'i chwblhau o fewn y cyfnod statudol o ddeufis. Gellir ymestyn y terfyn amser hwn gyda chytundeb y cyflogwr a'r rheolwr atebol. Dylid amlinellu'r hyn a benderfynwyd a'r rheswm dros hynny'n glir.

Os yw'r cais yn cael ei dderbyn bydd yr hysbysiad yn cynnwys:

- Manylion y patrwm gwaith newydd - naill ai'r newidiadau a gynigiwyd gan y

gweithiwr neu gyfaddawd a gytunwyd
- Dyddiad dechrau ac am ba hyd os yw'n drefniant dros dro
- Dyddiad Adolygu
- Newidiadau i gyflog, gwyliau a phensiwn o ganlyniad i'r patrwm gwaith newydd.

Dylai'r rheolwr drefnu drwy AD bod cytundeb newydd yn cael ei gyflwyno os yw'r newidiadau'n barhaol neu os yw'r newidiadau i'r patrwm gweithio'n lleihau'r oriau gwaith, cyflog, gwyliau a / neu gyfraniadau pensiwn.

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol bod yn rhaid ystyried a phenderfynu ar bob cais, gan gynnwys unrhyw apêl, o fewn deufis o'r dyddiad derbyn, oni bai eich bod yn cytuno i ymestyn y cyfnod gyda'r gweithiwr.

## Gwrthod Cais

Os yw'r rheolwr yn teimlo bod rheswm gwirioneddol dros wrthod y cais i weithio'n hyblyg, rhoddir gwybod i'r gweithiwr yn ysgrifenedig fel a ganlyn:-

- Manylion unrhyw awgrymiadau amgen sydd gan y rheolwr mewn perthynas â'r cais
- Rhesymau busnes cadarn os yw'r rheolwr yn gwrthod cais y gweithiwr
- Gymaint o wybodaeth berthnasol â phosibl i egluro'r rhesymau a'r penderfyniad

Mae modd gwrthod cais ar sail rhesymau busnes cadarn.  Er enghraifft:

- Achosi costau i'r Cyngor
- Effaith andwyol ar y gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu i'r cwsmeriaid
- Methu darparu'r gwasanaeth ymhlith y staff sy'n weddill
- Methu recriwtio staff ychwanegol neu weithio'r oriau yn eu lle
- Effaith andwyol ar berfformiad gwaith
- Effaith andwyol ar aelodau eraill y tîm
- Dim digon o waith yn ystod y patrwm gwaith arfaethedig
- Newidiadau strwythurol ar y gweill (e.e. os oes gan yr adran drefniadau ailstrwythuro ar y gweill, mae'n bosibl y byddant yn dymuno oedi'r cais)

## Canllawiau ar yr hawl i ofyn i gael gweithio’n

Mae gan weithwyr yr hawl i apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod eu cais i weithio’n hyblyg. Dylid gwneud hyn drwy ddefnyddio’r Weithdrefn Apeliadau Corfforaethol o fewn 10 diwrnod gwaith o dderbyn yr hysbysiad.