Cefnogi gofalwyr sy'n gweithio

Canllaw i wneud cais am weithio hyblyg

employersforcarers.org/wales

Mae EfC Cymru yn wasanaeth aelodaeth cyflogwr a ddarperir gan Carers UK

Yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg

Cyflwynwyd yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg am y tro cyntaf yn 2003 i rieni plant ifanc ac anabl. O fis Ebrill 2007, rhoddodd Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 (Gorchymyn Gwaith a Theuluoedd (Gogledd Iwerddon) 2006 yng Ngogledd Iwerddon) yr hawl i ofalwyr penodol, yn ogystal â rhieni, wneud cais am weithio'n hyblyg.

Gwneud cais am weithio hyblyg

Ers 30 Mehefin 2014, mae gan yr holl weithwyr sydd wedi gweithio i'w cyflogwr am 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais hawl i ofyn am weithio'n hyblyg. Gallai hyn gynnwys newid oriau gwaith neu weithio o adref.

Dim ond un cais a ganiateir mewn blwyddyn a bydd unrhyw gais sy'n cael ei dderbyn yn golygu newid parhaol i delerau ac amodau oni bai y cytunir ar gyfnod prawf. Gall cyflogwyr wrthod cais, ond rhaid rhoi rhesymau busnes da o restr benodol a nodir yn y gyfraith. Gall gweithwyr apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Mae dyletswydd ar gyflogwyr i ymdrin â cheisiadau mewn modd rhesymol, gan ystyried p'un a ellir darparu ar gyfer y cais ar sail busnes. Mae ACAS wedi cynhyrchu Cod Ymarfer a fydd yn cael ei ystyried gan dribiwnlysoedd cyflogaeth.

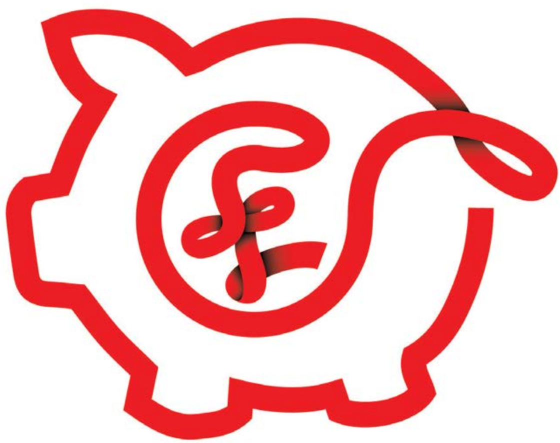
Gall cais gynnwys newid oriau, amseroedd neu fan gwaith. Efallai mai patrwm gweithio hyblyg fydd y gwahaniaeth rhwng gofalwr yn parhau i weithio neu orfod ymddiswyddo, ac eto mae cyfleoedd gweithio'n hyblyg o fudd i bawb – cyflogwyr, gweithwyr a'u teuluoedd.

Ers yr hawl i wneud cais gael ei gyflwyno, mae tystiolaeth wedi dangos bod y rhan fwyaf o geisiadau yn cael eu derbyn a bod yr effaith gyffredinol ar gyflogwyr wedi bod yn un cadarnhaol. Mae dull gweithio hyblyg yn denu ac yn cadw staff, yn lleihau straen a salwch, yn cynyddu cynhyrchiant, gwella gwasanaethau, yn cynhyrchu arbedion cost a gwella gweithdrefnau rheoli pobl.

Datgelodd Arolwg Tueddiadau Cyflogaeth CBI bod 96% o geisiadau gan ofalwyr wedi'u derbyn a bod yr effaith gyffredinol ar gyflogwyr wedi bod yn un cadarnhaol:

- Adroddodd 69% am effaith gadarnhaol gysylltiadau gweithwyr
- Adroddodd 63% am effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw
- Adroddodd 35% am effaith gadarnhaol ar gyfraddau absenoldeb
- Adroddodd 28% am effaith gadarnhaol ar gynhyrchiant.

"Cyfartaledd y cynnydd mewn cynhyrchiant ar gyfer gweithwyr hyblyg yw 21% – sydd werth o leiaf £5-6 miliwn ar linell waelod y cwmni."
Cyfarwyddwr People Networks, cwmni telathrebu



Beth yw gweithio’n hyblyg?

Gallai gweithio’n hyblyg gynnwys:

- **Oriau hyblyg**

Efallai y bydd angen i weithwyr weithio o fewn amseroedd penodol ond y tu allan i'r 'oriau craidd' hyn mae ganddynt hyblygrwydd o ran sut maen nhw’n gweithio eu horiau.

- **Gweithio gartref**

Mae gweithio gartref yn golygu bod gweithwyr yn treulio rhan neu'r cyfan o'u hwythnos yn gweithio o'u cartref. Mae rhai gweithwyr yn gwneud cais am hyn drwy wneud cais gweithio’n hyblyg, ond gall rhai wneud cais am hyn ar sail dros dro neu sail anffurfiol

- **Rhannu swydd**

Yn nodweddiadol, mae dau weithiwr yn rhannu gwaith a wneir fel arfer gan un person.

- **Gweithio rhan amser**

Gallai gweithwyr weithio diwrnodau byrrach neu lai o ddyddiau yn yr wythnos.

- **Gweithio yn ystod y tymor**

Nid yw gweithwyr yn gweithio yn ystod gwyliau'r ysgol ac maen nhw naill ai’n cymryd absenoldeb â thâl neu absenoldeb di-dâl neu bydd eu cyflog yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata dros y flwyddyn gyfan.

- **Newid shifftiau neu amserlennu eu gwaith eu hunain**

Mae gweithwyr yn cytuno ar shifftiau ymysg ei gilydd ac yn trefnu gyda chydweithwyr pan fyddan nhw angen amser i ffwrdd gyda’r broses yn cael ei goruchwylio gan reolwyr.

- **Oriau gwahanol**

Mae gan weithwyr oriau gwaith amrywiol gan olygu bod nwyddau a gwasanaethau ar gael y tu allan i oriau gwaith traddodiadol.

- **Oriau cywasgedig**

Mae gweithwyr yn gweithio eu cyfanswm oriau dros lai o ddiwrnodau gwaith ee pythefnos deg diwrnod yn cael ei wasgu i bythefnos naw diwrnod.

- **Oriau blynyddol**

Mae oriau gweithwyr yn cael eu cyfrifo dros flwyddyn gyfan ac yna’n cael eu rhannu’n ‘shifftiau penodol’ a ‘shifftiau wrth gefn’ y gellir cytuno arnynt ar sail fwy hyblyg.

Enghreifftiau o geisiadau

Gwnaeth Barri gais i weithio oddi cartref: Mae Barri'n gweithio'n llawn amser fel rheolwr cyfrif ar gyfer cwmni mawr ac yn gofalu am ei fab sydd ag anableddau dysgu. Mae gan Barri daith 1½ awr i ac o'r gwaith ac mae'n ei chael hi'n anodd iawn ymdopi â'r diwrnodau hir ar ben ei gyfrifoldebau gofalu. Mae Barri yn gwneud cais i weithio gartref dri diwrnod yr wythnos. Mae ef a'i reolwr yn gweithio allan sut y gallant sefydlu'r holl systemau y mae Barri eu hangen gartref fel y bydd staff y swyddfa yn gallu cysylltu ag ef yn hawdd a'i bod hi'n bosibl gwneud y rhan fwyaf o'r gwaith mae'n ei wneud o bell. Bydd hefyd yn gallu mynychu cyfarfodydd ar y diwrnodau pan fydd yn y swyddfa a gall fod yn hyblyg ynghylch symud ei 'ddyddiau gweithio gartref' os oes angen.

Gwnaeth Diane gais i weithio oriau cywasgedig: Mae Diane yn gweithio fel cynorthwyydd gwerthu ac yn gofalu am ei gŵr sydd â ffibrosis systig. Ar hyn o bryd mae ei gŵr yn cael gofal gan y gwasanaethau cymdeithasol am dri diwrnod yr wythnos, ac mae ei chwaer yn gofalu amdano am un diwrnod yr wythnos. Mae Diane bellach yn gweithio ei 30 awr yr wythnos mewn pedwar diwrnod yn hytrach na phump i'w galluogi i ofalu am ei gŵr am weddill yr wythnos.

Gwnaeth Conrad gais i weithio oriau blynyddol: Mae Conrad yn gweithiomewn canolfan alwadau a gofalu am ei wraig sydd wedi cael diagnosis o iselder gorffwyll.
Mae cyflwr gwraig Conrad yn golygu bod ei hangen am gymorth yn amrywio; rhai misoedd bydd angen ychydig iawn o ofal, mewn misoedd eraill bydd hi angen rhywun i fod gyda hi bron bob amser i wneud yn siŵr ei bod yn ddiogel.
Mae Conrad yn gofyn am gael gweithio oriau blynyddol fel bod ganddo rywfaint o hyblygrwydd i ddiwallu ei hanghenion ond ei fod yn gallu parhau i weithio - o'r 2080 awr y flwyddyn mae'n rhaid iddo weithio, mae gan Conrad batrwm penodol ar gyfer 1040 awr (20 awr yr wythnos). Mae'n cytuno ar yr oriau sy'n weddill gyda'i gyflogwr yn fisol; yn ystod y misoedd pan fydd ei wraig yn dda, mae'n gweithio oriau ychwanegol, pan nad yw'n dda, mae'n lleihau ei oriau.

Pwy sydd gan yr hawl i wneud cais am weithio’n hyblyg?

Ers Mehefin 2014, mae gan yr holl weithwyr sydd wedi gweithio i'w cyflogwr am 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais hawl i ofyn am weithio’n hyblyg.

Mae gan weithwyr yr hawl i wneud un cais y flwyddyn, fodd bynnag, gall cyflogwyr gytuno i newidiadau pellach os yw gweithwyr yn sylwi nad yw eu hamgylchiadau wedi newid ac angen gwneud cais arall. Bydd y newid i batrwm gwaith yn golygu newid parhaol i gontract y gweithiwr, oni bai y cytunir fel arall, e.e. cyfnod prawf neu newid dros gyfnod penodol o amser.

Mae Cod ymarfer ACAS a chanllaw arfer da ACAS yn argymell y dylid caniatáu i weithwyr gael unigolyn i’w cefnogi mewn cyfarfodydd i drafod ceisiadau am weithio’n hyblyg.

Gall y cyflogwr dybio fod cais wedi cael ei dynnu'n ôl os na fydd y gweithiwr yn troi fyny i ddau gyfarfod dilynol i drafod y cais i weithio'n hyblyg, heb reswm da (rhaid i'r cyflogwr wedyn hysbysu'r gweithiwr o'r penderfyniad hwnnw). Felly mae'n ddoeth bod gweithiwr yn rhoi gwybod i’w cyflogwr cyn gynted â phosibl os a pham nad ydynt yn gallu mynychu'r cyfarfod.

Mae gan weithwyr yr hawl i wneud un cais y flwyddyn ar gyfer gweithio’n hyblyg.

Cais am weithio’n hyblyg

Gall gweithwyr ddefnyddio'r ffurflen dorri i ffwrdd hon i wneud cais swyddogol i weithio'n hyblyg. Fodd bynnag, nid yw’n orfodol ei defnyddiol; gellir gwneud cais ym mha ffurf bynnag sydd fwyaf addas i'r gweithiwr, e.e. llythyr i'r cyflogwr, neu ar ffurflen a ddarperir gan y cyflogwr neu drwy e-bost. Fodd bynnag, bydd y ffurflen enghreifftiol hon yn helpu'r gweithwyr i sicrhau y darperir yr holl wybodaeth angenrheidiol.

Gellir ychwanegu taflenni ychwanegol os oes angen rhagor o wybodaeth.

Manylion Personol

Enw Swydd:

Rheolwr:

Rhif Yswiriant Gwladol: Rhif staff neu gyflogres:

Hoffwn wneud cais statudol i weithio patrwm gweithio’n hyblyg sy'n wahanol i'm patrwm gwaith presennol. (Dewisol: Rwyf yn gwneud cais i newid fy mhatrwm gwaith i fy helpu i reoli fy ngwaith a chyfrifoldebau gofalu.)

Rwyf yn bodloni pob un o’r meini prawf cymhwysedd:

Rwyf wedi gweithio'n barhaus fel gweithiwr i’r cwmni am y 26 wythnos diwethaf. Nid wyf wedi gwneud cais i weithio’n hyblyg o dan yr hawl hwn yn y 12 mis diwethaf.

www.employersforcarers.org/wales

employers@carersuk.org
029 2081 1370

Patrwm gwaith presennol
Fy mhatrwm gwaith presennol (dyddiau, oriau, amseroedd a/neu leoliad) yw:

Patrwm gwaith y gwneir cais amdano
Hoffwn weithio (dyddiau, oriau, amseroedd a/neu leoliad):

Hoffwn i'r patrwm gwaith newydd hwn ddechrau ar: (dyddiad)

Effaith ar fy nghyflogwr a'm cyd-weithwyr Credaf y bydd y newid hwn yn fy mhatrwm gwaith yn effeithio ar fy nghyflogwr/nghyflogwyr a'm cyd-weithwyr fel a ganlyn:

Credaf y gall yr effaith ar fy nghyflogwr/nghyflogwyr a'm cyd-weithwyr gael ei drin yn y ffordd ganlynol:

Rwyf yn deall y byddai'r newid hwn yn golygu newid parhaol i fy nghontract, oni bai y cytunir fel arall.

Llofnod:

Dyddiad:

Cadarnhad derbyn gan y cyflogwr
Torrwch y slip hwn a'i ddychwelyd i'ch gweithiwr er mwyn cadarnhau eich bod wedi derbyn eu cais.

Annwyl: ____________________

Rwyf yn cadarnhau fy mod wedi derbyn eich cais i newid eich patrwm gwaith ar:
Byddaf yn trefnu cyfarfod i drafod eich cais cyn gynted â phosibl.
Yn y cyfamser, efallai y byddwch am ystyried p'un a ydych am i gydweithiwr ddod i'r cyfarfod hwn gyda chi.
Llofnod: ____________________ Dyddiad: __________

Crynodeb o hawliau, cyfrifoldebau a gofynion cyflogwr a gweithiwr

Hawliau gweithwyr

- I wneud cais i weithio'n hyblyg.
- I gael ymateb i'ch cais mewn modd rhesymol yn unol â Chod Ymarfer ACAS sy'n argymell:
  - y dylid caniatáu i chi ddod â chydweithiwr gyda chi i gyfarfodydd gyda'ch cyflogwr i drafod eich cais
  - y dylid caniatáu i chi apelio yn erbyn penderfyniad cyflogwr i wrthod eich cais.
- I gyflwyno cwyn i dribiwnlys dan amgylchiadau penodol.
- Iㅤgael eich amddiffyn rhag niwed neu ddiswyddo am wneud cais.
- I wrthod eich cais lle mae rheswm busnes clir dros wneud hynny yn unig.

Cyfrifoldebau gweithiwr

- I ddarparu cais sydd wedi cael ei ystyried yn ofalus.
- Sicrhau bod eich cais yn ddilys drwy wirio eich bod yn bodloni'r meini prawf a'ch bod wedi cynnwys yr holl wybodaeth angenrheidiol.
- Cyrraedd cyfarfodydd/ trafodaethau yn brydlon a bod yn barod i drafod eich cais mewn modd agored ac adeiladol.
- I fod yn barod i fod yn hyblyg eich hun er mwyn dod i gytundeb â'ch cyflogwr.

Hawliau a gofynion cyflogwyr

- I wrthod cais os na ellir bodloni'r patrwm gwaith a ddymunir o fewn anghenion eich busnes yn unig.
- I geisio cytundeb eich gweithiwr os oes angen ymestyn unrhyw amserlenni.
- I dybio fod cais wedi'i dynnu'n ôl mewn amgylchiadau penodol.
- I ystyried ceisiadau'n briodol yn unol â Chod Ymarfer ACAS.
- I sicrhau eich bod yn glynu wrth y terfyn amser.
- I wrthod cais s oes rheswm busnes amlwg yn unig.
- I sicrhau nad ydych chi'n rhoi'r gweithiwr dan anfantais neu'n ei ddiswyddo am wneud cais.

Am Employers for Carers

Mae Employers for Carers yn fforwm aelodaeth Carers UK ar gyfer cyflogwyr sydd eisiau cefnogi'r bobl yn eu gweithlu sy'n ofalwyr. Ei ddiben yw:

- darparu cyngor a chymorth ymarferol i gyflogwyr sy'n ceisio datblygu polisi ac arfer sy'n gyfeillgar i ofalwyr a chadw gweithwyr medrus
- nodi a hyrwyddo manteision busnes o ran cefnogi gofalwyr yn y gweithle
- dylanwadu ar bolisi ac arferion cyflogaeth i greu diwylliant sy'n cefnogi gofalwyr mewn gwaith a'r rhai sy'n dechrau gwaith.

Mae Employers for Carers yn credu y dylai gofalwyr gael dewisiadau am waith. Mae'n bwysig bod y gofalwyr hynny sy'n dymuno gweithio, ac sy'n gallu gwneud hynny, yn cael y gefnogaeth gywir.

Wrth wraidd y fforwm mae grŵp arwain o gyflogwyr sydd eisoes yn ymateb i'r her o gefnogi gofalwyr yn eu gweithlu ac sy'n meddu ar gyfoeth o brofiad ac arfer da i'w rannu.

Am fwy o fanylion ewch i employersforcarers.org, e-bostiwch employers@carersuk.org neu ffoniwch 020 7378 4956.

Am Carers UK

Mae Carers UK yn elusen aelodaeth genedlaethol i filiynau o bobl sy'n gofalu am deulu a ffrindiau hŷn, sâl neu anabl yn y DU.

Ar adegau, gall gofalu fod yn llawen iawn. Nid oes dim yn fwy naturiol a dynol na helpu ein hanwyliaid i fanteisio i'r eithaf ar fywyd.

Ond does dim anoddach na chanolbwyntio ar anghenion rhywun arall heb esgeuluso ein anghenion ein hunain. P'un a ydyn ni'n gofalu drwy'r amser neu' cydbwyso gofalu â gwaith a bywyd teuluol, gall fod yn flinedig iawn. Gall y 'system' fod yn ddryslyd. Gall emosiynau fod yn ysgytwol.

Sut bynnag mae gofalu yn effeithio arnoch chi, rydyn ni yma gyda chefnogaeth, gwybodaeth a chyngor, yn ymgyrchu dros newid parhaol ac arloesi i ddod o hyd i ffyrdd newydd i wneud bywyd yn well.

carersuk.org

info@carersuk.org | 020 7378 4999 | Llinell Gyngor: 0808 808 7777

Sut mae gweithwyr yn gwneud cais?

Rhaid gwneud cais i weithio'n hyblyg yn ysgrifenedig, gyda'r dyddiad arno a dylai gynnwys:

- amlinelliad o'r patrwm gwaith yr hoffai'r gweithiwr newid iddo esboniad o'r effaith, os o gwbl, maen nhw'n meddwl y gallai newid

- arfaethedig ei gael ar eu gwaith, a sut maen nhw'n credu y gellir delio â hyn y dyddiad y byddent yn hoffi i'r newid arfaethedig ddechrau

- datganiad ei fod yn gais statudol ar gyfer gweithio'n hyblyg a dyddiadau unrhyw geisiadau blaenorol.

Mae'n bwysig ystyried anghenion y cwmni neu'r sefydliad pan wneir cais, a bod cymaint o wybodaeth â phosibl yn cael ei chynnwys ynghylch sut y bydd y newid arfaethedig yn helpu'r busnes yn ogystal â'r gweithiwr, neu sut y gellir delio ag unrhyw effaith negyddol bosibl. Bydd hyn yn sicrhau bod y cyflogwr a'r gweithiwr yn cael trafodaeth gynhyrchiol ynglŷn â sut y gallai'r cais weithio.

Enghraifft: Mae Neela yn driniwr gwallt ac yn gweithio mewn salon brysur. Mae hi'n gofalu am ei gŵr sydd â sglerosis ymledol ac yn gwneud cais i ddechrau gwaith hanner awr yn ddiweddarach fel y gall ei helpu i baratoi ar gyfer ei ddiwrnod. Yn ei chais, mae'n awgrymu y bydd hyn yn cael effaith fach iawn ar y busnes gan mai dyma adeg tawelaf y dydd ac y bydd yn gwneud yr amser i fyny yn ystod y cyfnod cinio pan fydd yn llawer prysurach.

Mae gan rai cyflogwyr ffurflen safonol ac mae ffurflen enghreifftiol yng nghanol y llyfryn hwn.

Mae'n bwysig ystyried anghenion y cwmni neu'r sefydliad pan wneir y cais.

A ddylai gweithwyr esbonio pam eu bod yn cyflwyno cais?

Nid oes rhaid i weithwyr roi prawf o’u hamgylchiadau pan fyddan nhw’n gwneud cais i weithio’n hyblyg ond gallai helpu cais pe byddai gymaint o wybodaeth â phosibl yn cael ei roi. Bydd angen i reolwyr edrych ar draws timau wrth ystyried ceisiadau ac mae'n arfer da i gynnwys y tîm cyfan, ac yn arbennig, pobl fydd yn cael eu heffeithio gan y newid yn y patrwm gwaith wrth gyflwyno newid. Efallai y bydd gan aelodau'r tîm eu awgrymiadau eu hunain a fyddai'n darparu ar gyfer amrywiaeth o batrymau gwaith.

A all cyflogwr wrthod cais?

Gall cyflogwr wrthod cais os oes ganddynt un o’r rhesymau busnes canlynol sydd wedi’u nodi mewn deddfwriaeth yn unig:

- baich costau ychwanegol
- effaith andwyol ar y gallu i fodloni galw cwsmeriaid
- effaith niweidiol ar ansawdd neu berfformiad
- anllu i aildrefnu gwaith ymhlith y staff cyfredol neu recriwtio presennol
- dim digon o waith yn ystod y cyfnodau pan fo’r gweithiwr yn bwriadu gweithio
- newidiadau strwythurol arfaethedig.

Mae Cod Ymarfer ACAS yn argymell y dylai cyflogwr egluro eu rhesymau yn ysgrifenedig oherwydd gallai hyn helpu i osgoi dryswch yn y dyfodol.

Dylai cyflogwyr hefyd sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae pobl sy’n gofalu am rywun sy’n oedrannus neu’n anabl yn gael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu drwy gysylltiad neu aflonyddu oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Ym mis Gorffennaf 2008, dyfarnodd Llys Cyfiawnder Ewrop yn achos Sharon Coleman y dylai cyfreithiau sy'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail pobl anabl hefyd fod yn berthnasol i’w rhieni a'u gofalwyr.

Beth all gweithiwr ei wneud os yw eu cais yn cael ei wrthod?

Lle bo hynny'n bosibl mae'n well dod i gytundeb ar weithio hyblyg yn y gweithle. Dylid caniatáu gweithwyr i apelio yn erbyn gwrthodiad ac mae Cod Ymarfer ACAS yn argymell y gallai fod yn ddefnyddiol i ganiatáu i weithiwr siarad gyda'r cyflogwr am y penderfyniad gan y gallai hyn ddatgelu gwybodaeth newydd. Mae hefyd yn arfer da i alluogi gweithwyr i ddod â chydweithiwr neu gynrychiolydd undeb i unrhyw gyfarfodydd.

Rhaid ystyried yr holl geisiadau ac apeliadau a dod i benderfyniad o fewn tri mi o dderbyn y cais, oni bai y cytunir ar estyniad.

Mae'n werth meddwl p'un a allai cyfnod prawf helpu – mae hyn yn rhoi cyfle i'r cyflogwr ac i'r gweithiwr – heb ymrwymiad – i roi cynnig ar patrwm gweithio'n hyblyg awgrymedig i weld pa effaith mae'n ei gael ar y busnes a'r gweithiwr.

Enghraifft o apêl: Mae Alice yn gweithio'n llawn amser fel derbynnydd ac yn gofalu am ei mam sydd â dementia. I sicrhau ei bod yn gallu cludo ei mam i wasanaeth dydd a'i chasglu eto ar ddiwedd y dydd, mae Alice yn gofyn i leihau ei oriau a gweithio dyddiau byrrach. Mewn cyfarfod i drafod y cais, cododd cyflogwr Alice bryderon ynghylch y newid, gan ddweud bod angen rhywun yn y dderbynfa drwy'r adeg. Yn dilyn y cyfarfod, mae cais Alice yn cael ei wrthod ar y sail na allant fforddio i recriwtio rywun i rannu'r swydd. Mae Alice yn apelio yn erbyn y penderfyniad ac mewn cyfarfod pellach dangos mai'r oriau y byddai'n gweithio yw amser prysuraf y dydd, pan fo angen dau o bobl, ac felly byddai'r llwyth gwaith yn hylaw yn ystod yr amseroedd y byddai y derbynnydd arall ar ei ben ei hun. Awgrymodd hefyd y gallai aelod arall staff gael ei hyfforddi i wneud rhai o'i thasgau, a fyddai'n costio llai na recriwtio aelod newydd o staff. Caniatawyd ei chais yn dilyn y cyfarfod apêl.

Beth all gweithiwr ei wneud os yw cais yn cael ei wrthod?

Lle bo hynny'n bosibl mae'n well dod i gytundeb ar weithio’n hyblyg yn y gweithle, fodd bynnag, mae yna nifer o opsiynau yn agored os yw cyflogwr yn gwrthod y cais, gan gynnwys:

- trafodaethau anffurfiol - efallai fod rhywfaint o gamddealltwriaeth syml o ran y weithdrefn neu ffeithiau y gellir eu datrys yn anffurfiol
- defnyddio gweithdrefn gwynion fewnol y cyflogwr
- cymorth gan drydydd parti fel cynrychiolydd undeb llafur neu berson profiadol addas eraill
- defnyddio Cynllun Cyflafareddu ACAS i helpu i ganfod ateb - drwy ddarparu gwybodaeth neu lle bo'n briodol drwy broses o gymodi.

Gall gweithwyr wneud cwyn i dribiwnlys cyflogaeth os, ar ddiwedd y broses, nad yw eu cais yn cael ei derbyn o hyd, yn seiliedig ar y canlynol:

- ni ddeliwyd â’r cais mewn modd rhesymol
- gwahaniaethwyd yn erbyn y gweithiwr mewn rhyw ffordd
- gwrthodwyd y cais ar sail ffeithiau anghywir
- ni chaniateir rhesymau’r cyflogwr dros wrthod y cais h.y. nid ydynt un o'r rhesymau busnes penodedig
- mae'r cyflogwr yn ystyried bod y cais wedi cael ei dynnu'n ôl yn anghywir, neu nid yw’r cyflogwr yn gwneud penderfyniad mewn amser.

Gallai rhai gweithwyr wneud cais o dan ddeddfwriaeth Cydraddoldeb os ydynt yn teimlo i’r cyflogwr wahaniaethu yn eu herbyn. Mae hwn yn faes cymhleth o gyfraith a dylai unrhyw un sy'n ystyried camau gweithredu hyn geisio cyngor arbenigol.

Mae terfynau amser llym ar fynd â chwyn i dribiwnlys cyflogaeth a dylai gweithwyr ofyn am gyngor cyfreithiol cyn gynted â phosibl.

A gaiff gweithwyr eu diogelu am wneud cais i weithio’n hyblyg?

Gall gweithwyr sy'n credu eu bod wedi dioddef anfantais neu sy’n cael eu diswyddo am wneud cais i weithio'n hyblyg wneud cwyn i dribiwnlys cyflogaeth.

Gwneud cais am weithio hyblyg - y broses

Mae'r cyflogwr yn derbyn cais ysgrifenedig i weithio'n hyblyg

Dylai'r cyflogwr siarad gyda'r gweithiwr cyn gynted â phosibl ar ôl derbyn y cais. Nid yw cyfarfod yn angenrheidiol os yw'r cyflogwr yn bwriadu derbyn y cais.

Caiff y cais ei ystyried yn ofalus

Wrth ystyried y cais rhaid i gyflogwyr beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn y gweithiwr a gall wrthod y cais ar sail un o'r rhesymau busnes penodol yn unig.

Trafodir y cais

Nid oes hawl statudol i ddod â chydweithiwr / cynrychiolydd Undeb i gyfarfod i drafod ceisiadau i weithio hyblyg ond mae Cod Ymarfer ACAS yn argymell y dylid caniatáu hyn i'r gweithiwr.

Mae'r gweithiwr yn cael ei hysbysu am y penderfyniad

Mae Cod Ymarfer ACAS yn argymell y dylai cyflogwr roi gwybod i'r gweithiwr am y penderfyniad yn ysgrifenedig oherwydd gallai hyn helpu i osgoi dryswch yn y dyfodol.

Os caiff cais ei wrthod

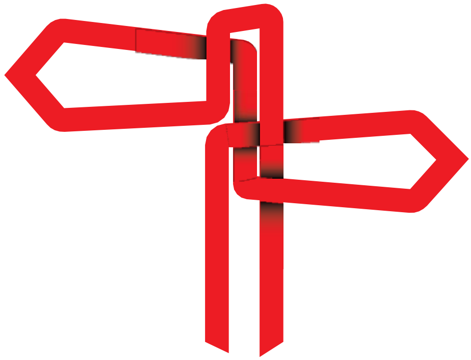
Mae Cod Ymarfer ACAS yn argymell y dylid rhoi'r hawl i weithwyr apelio. Gall fod yn ddefnyddiol i gael trafodaeth pellach gyda'r gweithiwr am y penderfyniad gan y gallai hyn ddatgelu gwybodaeth newydd.

Ymdrin â cheisiadau yn brydlon

Mae'r gyfraith yn datgan bod rhaid ystyried yr holl geisiadau gan gynnwys unrhyw apeliadau a dod i benderfyniad mewn cyfnod o dri mis o dderbyn y cais, oni bai y cytunir ar estyniad.

Galluogi gofalwyr i gyfuno gwaith â gofal yn well ar gyfer busnes ac yn well i bawb.

Rydym yn adeiladu rhwydwaith o gyflogwyr cadarnhaol i ofalwyr er mwyn arwain y ffordd.



Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru
Gofalwyr Cymru
Unit 5, Ynys Bridge Court
Caerdydd, CF15 9SS

Ffôn: 029 2081 1370
E-bost: employers@carerswales.org
employersforcarers.org/wales

efc cymru
cyflogwyr i ofalwyr

Mae EfC Cymru yn wasanaeth aelodaeth cyflogwr a ddarperir gan Carers UK

gofalwyr CYMRU

Mae Carers UK yn elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (246329) ac yn yr Alban (SC039307) ac yn gwmni cyfyngedig trwy warant yng Nghymru a Lloegr
(864097). Swyddfa gofrestredig 20 Great
Dover Street Llundain SE1 4LX Cod
cyhoeddi: UK 9032. Hawlfraint Carers UK Mehefin 2017.
Mae'r wybodaeth yn y daflen hon ar gyfer arweiniad yn unig ac nid yw'n