|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi Hawl i Wneud Cais Gweithio’n Hyblyg]** |
| [Ychwanegu Is-deitl] |

**Bwriadwyd yr enghraifft hon fel canllaw a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad arbennig chi.**

Dylai mudiadau gael polisi sy’n amlinellu hawl cyflogai i weithio’n hyblyg, ac sy’n ystyried hawliau statudol sylfaenol. Mae gan gyflogeion yr hawl i wneud cais gweithio’n hyblyg:

* Os ydynt yn cael eu cyflogi gennych ers o leiaf 26 wythnos
* Os ydynt yn cael eu [**hystyried fel gweithwyr cyflogedig yn unol â’r gyfraith**](https://www.acas.org.uk/checking-your-employment-rights)
* Os nad ydynt wedi gwneud cais gweithio’n hyblyg arall yn y 12 mis diwethaf

Darperir y polisi enghreifftiol isod fel canllaw yn unig, ac ni ddylid ei ystyried fel datganiad awdurdodol o’r gyfraith.

**Polisi Hawl i wneud Cais Gweithio’n Hyblyg**

Polisi [ENW'R MUDIAD] yw cydymffurfio â llythyren a naws y gyfraith ar hawliau gweithio’n hyblyg. I’r perwyl hwn, nod y polisi yw hysbysu pob cyflogai o’i hawliau gweithio’n hyblyg a sicrhau bod cyflogeion cymwys yn deall yr hawliau hynny.

1. Cymhwystra i wneud Cais Gweithio’n Hyblyg

Er mwyn cael yr hawl statudol i wneud cais gweithio’n hyblyg, rhaid i gyflogai fodloni meini prawf penodol:

Er mwyn bod yn gymwys i wneud cais gweithio’n hyblyg statudol:

* Rhaid i gyflogai fod wedi gweithio i [ENW'R MUDIAD] yn ddi-dor am o leiaf 26 wythnos ar y dyddiad y mae’n gwneud ei gais
* Ni ddylai’r cyflogai fod wedi gwneud cais statudol arall yn ystod y 12 mis diwethaf

Gall cyflogai wneud cais i ofalu am un o’r canlynol:

* Plentyn dan chwech oed, neu 18 os yw’n anabl
* Oedolyn sydd angen gofal

2. Hawl Rhieni i Weithio’n Hyblyg

Gall cyflogai wneud cais gweithio’n hyblyg os yw:

* Yn fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad, gwarcheidwad arbennig, rhiant maeth neu ofalwr maeth preifat y plentyn neu unigolyn sydd wedi cael gorchymyn preswyliad mewn cysylltiad â phlentyn
* Yn briod, neu’n bartner neu bartner sifil, i fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad, gwarcheidwad arbennig, rhiant maeth neu riant maeth preifat y plentyn neu unigolyn sydd wedi cael gorchymyn preswyliad mewn cysylltiad â phlentyn

Gofalwyr

Gall cyflogai wneud cais gweithio’n hyblyg os yw’n gofalu, neu’n disgwyl gofalu am:

* Gymar, partner, partner sifil neu berthynas rhywun sy’n byw yng nghyfeiriad y gofalwr

Gall cyflogeion wneud un cais bob 12 mis hyd yn oed os oedd yr ail gais yn y cyfnod hwn ar gyfer cyfrifoldeb gofalu gwahanol.

3. Mathau o Weithio’n Hyblyg

Gall cyflogeion cymwys wneud cais i:

* Newid yr oriau y maent yn eu gweithio
* Newid yr amseroedd pan mae angen iddynt weithio
* Gweithio gartref (boed am yr wythnos gyfan neu ran o’r wythnos)

Mae’r term gweithio’n hyblyg yn cynnwys hyblygrwydd o ran amser (e.e. gwaith rhan-amser) a lleoliad (e.e. gweithio gartref) ac mae’n cynnwys y canlynol:

Gweithio’n rhan-amser

Caiff cyflogeion gontract i weithio llai na’r oriau amser llawn, sylfaenol, safonol.

Amser hyblyg

Bydd cyflogeion yn cael rhyddid i weithio mewn unrhyw ffordd y maent yn ei dewis y tu allan i oriau craidd penodedig a bennir gan y cyflogwr.

Oriau wedi’u darwahanu

Mae gan gyflogeion amseroedd cychwyn, gorffen ac egwyl gwahanol, sy’n caniatáu i’r mudiad fod ar agor am fwy o oriau.

Oriau gwaith cywasgedig

Gall cyflogeion weithio cyfanswm eu horiau mewn llai o ddiwrnodau gwaith.

Rhannu swydd

Caiff un swydd amser llawn ei rhannu rhwng dau gyflogai sy’n cytuno ar yr oriau rhyngddynt.

Amser i ffwrdd (TOIL)

Bydd cyflogeion yn cymryd amser i ffwrdd yn lle oriau ychwanegol a weithiwyd.

Gweithio yn ystod y tymor

Bydd cyflogai yn parhau ar gontract parhaol, ond gall gymryd amser o’r gwaith â thâl/heb dâl yn ystod gwyliau ysgol.

Gwirfoddoli i weithio llai o oriau

Bydd cyflogeion yn cytuno i leihau eu horiau am gyfnod penodol â sicrwydd o waith amser llawn pan fydd y cyfnod hwn yn dod i ben.

Contractau dim oriau

Bydd cyflogeion yn gweithio faint bynnag o oriau y mae angen eu gweithio.

Gweithio gartref/teleweithio

Bydd cyflogeion yn treulio eu hwythnos gyfan neu ran o’u hwythnos yn gweithio gartref neu yn rhywle arall ar wahân i safle’r cyflogwr.

Cyfnod sabothol/seibiant gyrfaol

Caniateir i gyflogeion gymryd cyfnod estynedig o’r gwaith, boed â thâl neu yn ddi-dâl.

(Noder: dylai trefniadau hyblyg gydymffurfio â’r gyfraith ar amser gweithio)

4. Cais

Dylai cais cyflogai nodi’r patrwm gwaith y mae’n dymuno ei gael a sut y gall y mudiad ddarparu ar ei gyfer.

(Noder: dylai’r mudiad dderbyn bod yr wybodaeth a roddir gan y cyflogai yn wir oni bai fod gennych reswm da i’w hamau)

Er mwyn i gais gweithio’n hyblyg fod yn ddilys, rhaid iddo gynnwys gwybodaeth benodol:

* rhaid iddo fod yn ysgrifenedig a rhaid iddo gynnwys y dyddiad
* rhaid iddo nodi ei fod yn cael ei wneud o dan yr hawl statudol i wneud cais gweithio’n hyblyg
* rhaid i’r cyflogai gadarnhau bod ganddo, neu ei fod yn disgwyl y bydd ganddo, gyfrifoldeb gofalu am blentyn neu oedolyn sydd angen gofal (os yw’n berthnasol)
* rhaid iddo gadarnhau ei berthynas â’r plentyn neu’r oedolyn dan sylw (os yw’n berthnasol)
* rhaid iddo nodi’r patrwm gweithio’n hyblyg y gwneir cais amdano
* rhaid iddo egluro pa effaith, os o gwbl, y mae’n meddwl y gallai’r newid arfaethedig ei chael ar [ENW'R MUDIAD] a sut y gall [ENW'R MUDIAD] ymdrin ag unrhyw effaith o’r fath
* rhaid iddo nodi’r dyddiad y mae eisiau i’r newid ddechrau
* rhaid iddo nodi a yw’r cais yn ymwneud â rhywbeth y mae [**Deddf Cydraddoldeb 2010 (Saesneg yn unig)**](https://archive.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3017) yn ymdrin ag ef, er enghraifft i wneud ‘addasiad rhesymol’ ar gyfer anabledd sydd ganddo
* rhaid iddo nodi a yw wedi gwneud unrhyw geisiadau i [ENW'R MUDIAD] o’r blaen, ac os yw, pryd

(Noder: gall y mudiad dderbyn ebost neu lythyr, neu roi ffurflen gais i weithwyr)

Dylai’r gweithiwr ganiatáu digon o amser rhwng dyddiad y cais a’r dyddiad y mae’n disgwyl i’r trefniant gweithio’n hyblyg ddechrau. Mae hyn er mwyn rhoi amser i [ENW'R MUDIAD] edrych ar ei gais ac asesu a ellir ei ganiatáu ai peidio.

5. Tystiolaeth o Gyfrifoldebau Rhiant/Gofalu

Nid oes rhaid i gyflogai roi prawf o’i berthynas ofalu. O ganlyniad, dylai’r mudiad dderbyn ceisiadau yn ffyddiog a phenderfynu a ddylid caniatáu cais ai peidio ar sail busnes yn unig.

Yn ychwanegol at hyn, nid oes rhaid i gyflogai ddangos:

* Bod ar y plentyn neu’r oedolyn dan sylw angen unrhyw lefel arbennig o ofal
* Pam y mae’n rhaid iddo ef neu hi ddarparu’r gofal hwnnw

Fodd bynnag, os ydych yn meddwl bod cyflogai yn camddefnyddio’r hawl i wneud cais gallwch ofyn am dystiolaeth.

(Noder: O dan y ddeddfwriaeth nid oes rhaid i’r cyflogai ddarparu prawf o’i berthynas nac o lefel y gofal sydd ei angen. Dylai’r mudiad benderfynu a ellir caniatáu cais ai peidio ar sail busnes ac nid ar sail amgylchiadau personol y cyflogai)

6. Mathau Perthnasol o Ofal Oedolion

Mae patrymau gofalu gofalwyr yn amrywio’n fawr o’r naill unigolyn i’r llall, o ran natur y gofal a faint o ofal a roddir.

Gallai enghreifftiau gynnwys:

* Cefnogaeth emosiynol
* Rhoi/goruchwylio moddion
* Hebrwng i apwyntiadau doctor
* Cadw cwmni i’r sawl sy’n derbyn gofal
* Help â materion ariannol neu waith papur
* Goruchwylio’r unigolyn sy’n derbyn gofal
* Help â gofal personol
* Help â symudedd
* Cadw tŷ
* Tasgau nyrsio

(nid yw’r rhestr hon yn cynnwys popeth)

7. Contract Cyflogaeth

Os bydd [ENW'R MUDIAD] yn derbyn cais gweithio’n hyblyg cyflogai, gallai hyn arwain at newid parhaol i delerau ac amodau ei gontract.

Os hynny, yna ni all y cyflogai fynd yn ôl i’r patrwm gweithio blaenorol oni bai fod [ENW'R MUDIAD] yn cytuno fel arall.

Os yw cyflogai yn bryderus ynglŷn â hyn, gallai [ENW'R MUDIAD] naill ai awgrymu ei fod yn gweithio’n hyblyg dros gyfnod prawf neu gytuno y bydd y trefniant yn un dros dro.

8. Ystyried Cais Gweithio’n Hyblyg cyflogai

Bydd [ENW'R MUDIAD] yn ystyried pob cais gweithio’n hyblyg statudol o ddifrif â’r nod o benderfynu a all [ENW'R MUDIAD] ddarparu ar gyfer y patrwm gwaith y gofynnir amdano.

O dan y weithdrefn statudol, dylai [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] gynnal cyfarfod â’r cyflogai i drafod ei gais. Os na ellir darparu ar gyfer y cais gellir archwilio dewisiadau eraill er mwyn dod o hyd i batrwm gweithio sy’n addas i’r mudiad a’r cyflogai.

(Noder: gellir cytuno ar y cais gweithio’n hyblyg ar sail y cais ei hun heb fod angen cyfarfod)

9. Derbyn y Cais

Bydd [ENW'R MUDIAD] yn cydnabod derbyn cais gweithio’n hyblyg y cyflogai cyn pen 00 diwrnod gwaith.

Os bydd y mudiad yn canfod nad yw’r cais yn gyflawn, gall [ENW'R MUDIAD] ofyn i’r cyflogai ailgyflwyno’r cais.

Ni fydd [ENW'R MUDIAD] yn ystyried y cais nes bydd yn cael ei ailgyflwyno.

Os bydd y cyflogai yn gwrthod darparu’r wybodaeth sydd ei hangen, a hynny’n afresymol, gall [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] drin y cais fel un sydd wedi’i dynnu’n ôl. Ni fydd y cyflogai yn gallu gwneud cais arall am 12 mis arall.

(Noder: gellir trin cais cyflogai fel un sydd wedi’i dynnu’n ôl mewn tri amgylchiad:

* Os yw’r cyflogai yn gwrthod darparu’r wybodaeth y mae arnoch ei hangen er mwyn ystyried ei gais, a hynny’n afresymol. Dylech gadarnhau yn ysgrifenedig bod y cais yn cael ei dynnu’n ôl.
* Os bydd y cyflogai yn methu ddwywaith â dod i gyfarfod i drafod cais (neu gyfarfod i drafod apêl) heb achos rhesymol. Fodd bynnag, dylech fod yn hyblyg os yw’r cyflogai – ar y ddau achlysur – yn methu â dod i’r cyfarfod oherwydd amgylchiadau nad oedd modd eu rhagweld. Dylech gadarnhau yn ysgrifenedig bod y cais yn cael ei dynnu’n ôl.
* Os yw’r cyflogai yn penderfynu tynnu’r cais yn ôl. Dylai eich hysbysu cyn gynted ag y bo modd yn ysgrifenedig. Os nad ydych yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig, gofynnwch iddo gadarnhau ei   
    
  fwriad ar lafar ac yna cadarnhau hyn yn ysgrifenedig.  
  (Ni fydd y cyflogai yn gymwys i wneud cais arall am 12 mis)

10. Trafod y Cais

Dylai [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] drefnu cyfarfod gyda’r cyflogai cyn pen 28 diwrnod ar ôl derbyn ei gais dilys. Os yw’n anodd trefnu cyfarfod yn ystod y cyfnod hwn, bydd y mudiad yn gofyn i’r cyflogai gytuno i’w ymestyn.

Bydd peidio â chynnal cyfarfod yn ystod y cyfnod o 28 diwrnod neu unrhyw estyniad, heb gytundeb y cyflogai, yn mynd yn groes i’r weithdrefn.

Dylai [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] drefnu’r cyfarfod ar amser priodol ac mewn man sy’n gyfleus i bawb.

11. Hawl i Gyflogai gael Rhywun Gydag Ef

Mae gan y cyflogai yr hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ardystiedig sy’n gweithio ar unrhyw safle arall sy’n rhan o’r busnes gydag ef yn y cyfarfod.

Gall y cydymaith annerch y cyfarfod a thrafod gyda’r cyflogai yn ystod y cyfarfod, ond ni all ateb cwestiynau ar ran y cyflogai.

Os nad yw’r cydymaith yn gallu bod yn bresennol yn y cyfarfod, rhaid i’r cyflogai ofyn am gael aildrefnu’r cyfarfod. Dylai gael ei gynnal cyn pen saith niwrnod o ddyddiad y cyfarfod gwreiddiol.

(Noder: rhaid i’r mudiad dalu i’r cyflogai a’i gydymaith am yr amser i ffwrdd o’u dyletswyddau gwaith arferol i ddod i’r cyfarfod)

12. Gwneud Penderfyniad

Rhaid i [ENW'R MUDIAD] hysbysu cyflogai o’r penderfyniad cyn pen 14 diwrnod o’r cyfarfod i drafod ei gais gweithio’n hyblyg.

Os na ellir cytuno ar y patrwm gweithio y gofynnir amdano, gallech barhau i geisio cytuno ar drefniant arall gyda’r cyflogai.

13. Hysbysu Gweithiwr

Pan fydd cais gweithio’n hyblyg cyflogai wedi cael ei dderbyn bydd [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yn ysgrifennu ato gan:

* Roi manylion ei batrwm gweithio newydd
* Nodi’r dyddiad y bydd yn dechrau
* Sicrhau bod y dyddiad wedi’i nodi ar yr hysbysiad hwn
* Nodi bod y trefniant yn golygu newid parhaol i delerau ac amodau cyflogaeth y cyflogai (oni chytunwyd yn wahanol)

14. Cyfnodau Prawf

Os nad yw [ENW'R MUDIAD] a/neu’r cyflogai yn siŵr y bydd y patrwm gweithio’n hyblyg arfaethedig yn gweithio yn ymarferol, gall y mudiad ystyried rhoi cynnig ar drefniant gweithio gwahanol, neu ystyried cyfnod prawf.

15. Trefniadau Gweithio’n Hyblyg Dros Dro Anffurfiol

Os bydd [ENW'R MUDIAD] a’r cyflogai yn meddwl nad trefniant gweithio’n hyblyg yn arwain at newid parhaol i gontract cyflogaeth y cyflogai yw’r ateb gorau, gall [ENW'R MUDIAD] ystyried trefniant dros dro anffurfiol.

16. Gwrthod Cais Gweithio’n Hyblyg

Pe bai [ENW'R MUDIAD] yn penderfynu na all ddarparu ar gyfer unrhyw fath o drefniadau gweithio’n hyblyg i gyflogai, bydd [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yn ysgrifenedig yn:

* Nodi pa rai o’r seiliau busnes a restrwyd sy’n gymwys fel rheswm pam na ellir derbyn y cais
* Egluro pam y mae’r rhesymau busnes yn gymwys yn yr amgylchiadau
* Nodi’r weithdrefn apelio

(Noder: Gallwch wrthod cais gweithio’n hyblyg ar nifer cyfyngedig yn unig o seiliau penodol, sef:

* Costau ychwanegol a fydd yn achosi niwed i’r busnes
* Ni ellir ad-drefnu’r gwaith ymhlith staff eraill
* Ni ellir recriwtio pobl i wneud y gwaith
* Bydd gweithio’n hyblyg yn effeithio ar ansawdd a pherfformiad
* Ni fydd y busnes yn gallu bodloni’r galw gan gwsmeriaid
* Nid oes digon o waith i’w wneud yn ystod yr amseroedd gweithio arfaethedig
* Mae’r busnes yn cynllunio newidiadau i’r gweithlu)

17. Apêl yn Erbyn Penderfyniad i Wrthod Cais Gweithio’n Hyblyg

Pe bai cyflogai yn dymuno apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod cais gweithio’n hyblyg rhaid i’r cyflogai wneud ei apêl yn ysgrifenedig cyn pen 14 diwrnod ar ôl derbyn eich hysbysiad ysgrifenedig yn gwrthod ei gais, a rhaid iddo nodi’r rhesymau dros wneud yr apêl.

18. Trefnu Cyfarfod Apelio

Rhaid i [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] drefnu’r cyfarfod apêl cyn pen 14 diwrnod ar ôl derbyn hysbysiad apêl y cyflogai.

Bydd [YCHWANEGU RHEOLWR LLINELL, RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] yn hysbysu’r cyflogai o ganlyniad yr apêl yn ysgrifenedig cyn pen 14 diwrnod ar ôl dyddiad y cyfarfod.

(Noder: os byddwch yn newid eich meddwl ac yn dewis derbyn ei gais, rhaid i’r hysbysiad hwn:

* gynnwys y dyddiad
* cynnwys disgrifiad o’r patrwm gweithio newydd
* nodi’r dyddiad y bydd y patrwm gweithio newydd yn dod yn weithredol

Os byddwch yn dewis parhau i wrthod y cais, rhaid i’r hysbysiad hwn:

* gynnwys y dyddiad.
* nodi’r rhesymau dros y penderfyniad. Rhaid i’r rhain fod yn ymateb uniongyrchol i sail y cyflogai dros wneud yr apêl.
* egluro pam y mae’r rhesymau dros wrthod yn gymwys yn yr amgylchiadau. Dylai eich eglurhad ddarparu’r math o fanylion sy’n ofynnol yn eich eglurhad yn dilyn y cyfarfod cychwynnol).

19. Hawl Cyflogai i gael Rhywun Gydag Ef Mewn Apêl

Mae gan y cyflogai yr hawl i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ardystiedig sy’n gweithio ar unrhyw safle arall sy’n rhan o’r busnes gydag ef yn yr apêl.

Gall y cydymaith annerch yr apêl a thrafod gyda’r cyflogai yn ystod yr apêl, ond ni all ateb cwestiynau ar ran y cyflogai.

Os nad yw’r cydymaith yn gallu bod yn bresennol yn yr apêl, rhaid i’r cyflogai ofyn i aildrefnu’r apêl. Dylid cynnal yr apêl cyn pen saith niwrnod o ddyddiad y cyfarfod gwreiddiol.

(Noder: rhaid i’r mudiad dalu i’r cyflogai a’i gydymaith am yr amser i ffwrdd o’u dyletswyddau gwaith arferol i ddod i’r apêl)

20. Hawliau Diogelu Cyflogaeth

Ni fydd [ENW'R MUDIAD] yn trin cyflogai yn niweidiol nac yn ei ddiswyddo am reswm yn ymwneud â’i gais gweithio’n hyblyg.

Caiff cyflogeion eu diogelu rhag dioddef niwed neu gael eu diswyddo oherwydd:

* Eu bod wedi gwneud neu gynnig gwneud cais gweithio’n hyblyg
* Eu bod wedi ymarfer neu fwriadu ymarfer hawl o dan y weithdrefn cais gweithio’n hyblyg
* Eu bod wedi gwneud neu wedi datgan eu bwriad i wneud cwyn i dribiwnlys cyflogaeth yn ymwneud â chais gweithio’n hyblyg
* Eu bod wedi ymarfer neu geisio ymarfer eu hawl i gael rhywun gyda nhw mewn cyfarfod i drafod eu cais, neu eu bod wedi mynd gyda chyflogai arall i gyfarfod o’r fath

(Noder: gall cyflogeion sy’n dioddef niwed neu sy’n cael eu diswyddo yn yr amgylchiadau hyn wneud cwyn i dribiwnlys cyflogaeth)

**Gwybodaeth Bellach**

**Ymateb i gais gweithio’n hyblyg**

ACAS

Ffôn: 08457 474747

[www.acas.org.uk/responding-to-a-flexible-working-request](http://www.acas.org.uk/responding-to-a-flexible-working-request)

**Gweithio’n Hyblyg**

Llywodraeth y DU

[www.gov.uk/flexible-working](http://www.gov.uk/flexible-working)

**Llinell Gymorth Cyflogwyr CThEM**

CThEM

Ffôn: 0845 7143143

**TUC Cymru**

Ffôn: 029 20 347010

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

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

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

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 un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/