

Amodau Gwaith

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

Ers 30 Mehefin 2014 mae gan unrhyw weithiwr yr hawl statudol i gyflwyno cais am gael gweithio'n hyblyg. Mae'n ofynnol i'r cyflogwr ddelio â'r cais mewn modd rhesymol ac, os yn gwrthod, i roi rhesymau busnes clir pam na ellir ei ganiatáu.

Yn ôl y gyfraith mae'n ofynnol i'r sawl sy'n cyflwyno cais fod:

- yn weithiwr cyflogedig
- wedi gwasanaethu ei gyflogwr am 26 wythnos yn olynol
- heb wneud cais arall yn y 12 mis diwethaf.

Cyn 30 Mehefin 2014 roedd yr hawl yma'n gyfyngedig i'r rhai hynny oedd â chyfrifoldeb rhieiniol neu gyfrifoldeb gofal dros oedolion oedd yn ddibynol arnynt.

Os ydych yn cyflwyno cais i weithio'n hyblyg gan fod gennych gyfrifoldeb dros blant neu oedolion sy'n ddibynol arnoch, dylech ddatgan hynny yn eich llythyr cais. Byddai'n fodd i'r cyflogwr ddeall bod rheswm cadarn dros y cais a bod angen iddynt ystyried eu cyfrifoldeb i sicrhau cydbwysedd rhwng gofynion gwaith a theulu.

Cofiwch ddatgan os ydych yn gwneud cais mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 fel addasiad rhesymol oherwydd anabledd.

1. Mae dau newid pwysig arall i'r gyfraith:

- nid oes bellach hawl statudol i apêl
- nid oes hawl statudol gan weithiwr sy'n gwneud cais i gael cydymaith gydag ef mewn unrhyw gyfarfod i drafod ei gais.

Ond mae ACAS (y Gwasanaeth Cyflafareddu a Chymodi) yn cynghori cyflogwyr i ganiatáu i weithwyr gael yr hawl i apelio ac i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfodydd. Byddai caniatáu hynny yn fodd i'r cyflogwr ddangos eu bod wedi delio â'r cais mewn modd rhesymol.

Mae UCAC o'r farn gref y dylid caniatáu'r hawliau hyn gan eu bod yn cyd-fynd â'r hyn sy'n arfer cydnabyddedig mewn ysgolion a cholegau. Mae UCAC yn annog cyflogwyr i gynnwys yr hawl i apêl ac i gwmni cydymaith yn eu polisi ar ddelio â cheisiadau i weithio'n hyblyg.

Os nad yw'r cyflogwr yn delio â'r cais mewn modd rhesymol, gall y gweithiwr fynd â'r mater i Dribiwnlys Cyflogaeth neu mae'n bosib osgoi hyn trwy ddefnyddio Cynllun Cyflafareddu ACAS (*ACAS Arbitration Scheme*). Byddai'n rhaid wrth dystiolaeth gadarn nad oedd y cyflogwr wedi delio â'r cais yn briodol.

Sylwadau

- Nid oes gan weithwyr yr hawl i weithio'n hyblyg; dim ond hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg.
- Os cytuna'r cyflogwr i'r newid (e.e. gweithio llai o oriau) yna bydd y newid hwnnw yn newid parhaol i gytundeb y gweithiwr os na chytunir fod y newid yn un dros dro yn unig.
- Mae sawl modd o weithio'n hyblyg gan gynnwys rhannu swydd, gweithio o gartref, amrywio amser dechrau a diwedd y diwrnod gwaith, lleihau'r oriau gwaith, oriau cywasgedig (*compressed hours*) ac ymddeoliad graddol. **Yng nghyd-destun ysgolion, colegau a phrifysgolion mae cais i weithio'n hyblyg fel arfer yn golygu lleihau'r oriau sef cais i weithio'n rhan amser.**

2. Cyflwyno cais

Rhaid i gais ffurfiol fod yn un ysgrifenedig wedi ei gyflwyno i'r Corff Llywodraethol, gyda chopi i'r pennaeth, a dylid nodi:

- dyddiad cyflwyno'r cais
- datganiad ei fod yn gais ffurfiol yn ôl yr hawl statudol i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg
- os, a phryd, y cyflwynwyd cais blaenorol
- y newid y gofynnir amdano
- pryd y byddai'r newid yn weithredol
- unrhyw reswm perthnasol am wneud y cais e.e. cyfrifoldeb gofal, cais oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor, astudio pellach
- effaith posib, ym marn y sawl sy'n gwneud y cais, caniatáu'r cais
- sut y gellid delio a dygymod ag effaith caniatáu'r cais
- cais i newid yn barhaol neu dros dro am gyfnod penodol cyn adolygu

Dylai ceisiadau i newid oriau gweithio gydymffurfio â gofynion y cytundeb cyflogaeth. Yn achos athrawon, dylid cyflwyno cais dri mis cyn diwedd tymor yr haf (31 Mai) a dau fis cyn diwedd tymhorau'r hydref a'r

gwanwyn (31 Hydref a 28/29 Chwefror). Gorau oll os gellir cyflwyno'r cais cyn gynhared â phosib. *Sylwer mai dyddiad cyflwyno'r cais sy'n cyfrif nid y dyddiad pan gaiff y cais ei ystyried.*

Gwnewch yn siŵr fod eich llythyr cais yn glir, cryf, rhesymol a chadarnhaol. Dylech ddangos ymwybyddiaeth o'r problemau y gallai'r ysgol/coleg/prifysgol eu hwynebu wrth ganiatáu i chi weithio'n rhan-amser ac efallai i rannu swydd ac esboniwch beth gallech chi ei gynnig o ran goresgyn y problemau hynny. Dyma rhai o'r ystyriaethau arferol:

- cyfathrebu angenrheidiol gyda chydweithwyr
- cyfarfodydd staff
- cyfarfodydd rhieni
- adroddiadau i ddisgyblion/myfyrwyr
- diwrnodau hyfforddiant mewn swydd / datblygiad proffesiynol
- cyflawni cyfrifoldebau cwricwlaidd neu reolaethol
- amserlen, megis rhannu dosbarthiadau

Sylwadau

- Os ydych yn teimlo unrhyw ansicrwydd ynglŷn â chyflwyno cais ffurfiol, dylech gysylltu ag UCAC cyn ei gyflwyno a byddai un o'r Swyddogion Maes yn barod i drafod â chi a chynnig cyngor. Mae'n hollbwysig bod y cais cyn gryfed â phosibl oherwydd pe byddai'n cael ei wrthod ni fyddai hawl i wneud cais arall am flwyddyn.
- Mae UCAC yn cynghori aelodau i drafod cais i weithio'n hyblyg yn anffurfiol ymlaen llaw gyda'r pennaeth neu'r rheolwr llinell perthnasol. Nid yw hyn yn cyfrif fel cais ffurfiol, felly gellid cael trafodaeth o'r fath droeon yn ystod blwyddyn. Trwy drafodaeth o'r fath gellid adnabod rhai problemau posib a dod i ddealltwriaeth ar sut y gellid datrys neu leddfu'r problemau hynny mewn modd sy'n dderbyniol i'r cyflogwr ac i'r gweithiwr. Mae'n fanteisiol iawn sicrhau cefnogaeth y pennaeth/rheolwr llinell cyn cyflwyno cais ffurfiol ysgrifenedig.
- Mae UCAC yn cynghori aelodau i ddatgan yn eu llythyr cais beth fyddent yn gallu ei wneud i sicrhau y byddai trefniant o weithio'n rhan-amser yn llwyddiannus. Gallai hynny gynnwys rhai o'r enghreifftiau isod:
 - parodrwydd i barhau i ysgwyddo cyfrifoldeb llawn fel arweinydd pwnc neu gydlynnydd cwricwlaidd

- parodrwydd i barhau i gyflawni gofynion rheolaethol
- eglurhad o sut y gellid cyfathrebu'n effeithiol gyda'r sawl sy'n rhannu'r swydd neu'n addysgu gweddill yr wythnos e.e. cadw dyddiadur, e-bost, cyfarfod wythnosol
- asesu gwaith disgyblion ac adrodd yn ôl i rieni
- mynychu cyfarfodydd rhieni
- Cyn dod i benderfyniad terfynol am wneud cais, cofiwch ystyried
 - yr effaith ar eich pensiwn
 - yr effaith ar ddêl diswyddo posib yn y dyfodol petai'r sefydliad yn mynd trwy proses diswyddo (*redundancy*)
 - yr effaith posib ar daliad CAD (TLR)
- Dylai pa ymrwymiad bynnag a wneir fod yn rhesymol ac ni ddylai olygu rhoi pwysau annheg ar unrhyw un. Mae hefyd yn dibynnu ar maint y gostyngiad mewn oriau a ganiateir; ni fyddai'n rhesymol ddisgwyl i rhywun sy'n gweithio cytundeb 0.5 gyflawni cymaint â rhywun yn gweithio cytundeb 0.8.

3. Delio â'r cais

Mae'r adran hon yn cynnwys y cyngor mae UCAC yn ei roi i benaethiaid a llywodraethwyr / cyflogwyr ar sut y dylid ymdrin â chais i weithio'n hyblyg er mwyn sicrhau:

- tegwch i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais
- bod y cyflogwr yn cydymffurfio â'r gofyniad statudol i ystyried y cais mewn modd rhesymol, gan gynnwys dilyn argymhellion ACAS ar beth sy'n arfer da.

Dylid dilyn y drefn ganlynol wedi i gais ysgrifenedig ffurfiol gael ei gyflwyno:

- pennaeth/rheolwr llinell i drefnu cyfarfod gyda'r sawl sy'n cyflwyno'r cais er mwyn trafod oblygiadau caniatáu'r cais a cheisio dod i gytundeb ar sut y gellid oresgyn unrhyw broblemau. *Noder nad oes raid wrth gyfarfod ychwanegol os oes cyfarfod anffurfiol eisoes wedi ei gynnal neu os yw'r cyflogwr yn barod i ganiatáu'r cais*
- caniatáu i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais gael cydymaith yn y cyfarfod os yw'n dymuno hynny, yn unol ag argymhelliad ACAS (cynrychiolydd undeb neu gydweithiwr)

- pwyllgor staffio, neu is-bwyllgor perthnasol o'r Corff Llywodraethol, i gyfarfod i ystyried y cais. Dylid edrych ar fanteision y newid i'r gweithiwr a hefyd yr effaith, os o gwbl, ar yr ysgol neu goleg a sut y gellid dygymod â'r effeithiau posib hynny. *Ni ddylai'r cais gael ei ystyried gan y Corff Llywodraethol llawn gan na fyddai'n bosibl sefydlu panel apêl gwrthrychol pe byddai angen hynny*
- dylid hysbysu'r sawl sy'n cyflwyno'r cais yn ysgrifenedig o'r penderfyniad i ganiatáu neu wrthod cyn gynted â phosibl
- os yw'r cais yn cael ei ganiatáu, dylid darparu cytundeb ysgrifenedig wedi ei ddiwygio, cyn gynted ag sy'n ymarferol
- os yw'r cais yn cael ei wrthod, dylai'r hysbysiad ysgrifenedig nodi'n glir ar ba reswm/rhesymau busnes y sylfaenwyd y penderfyniad
- mae ACAS yn argymhell y dylid caniatáu apêl yn erbyn penderfyniad i wrthod cais ac mae UCAC o'r farn bod hyn yn arfer da. Dylid hysbysu'r gweithiwr yn ysgrifenedig o'r hawl i apêl yr un pryd a'r hysbysiad bod y cais wedi ei wrthod
- rhaid i'r broses gyfan, gan gynnwys trefniadau apêl, gael ei chwblhau o fewn tri mis i ddyddiad cyflwyno'r cais os na chytuna'r ddwy ochr i ymestyn y cyfnod neu bod amgylchiadau arbennig. Byddai'n fuddiol i'r ddwy ochr i benderfyniad gael ei wneud cyn gynted â phosibl.

Rhestrir y canlynol fel yr unig resymau busnes perthnasol dros wrthod cais:

- byddai'n golygu costau ychwanegol
- methiant i ad-drefnu'r gwaith ymysg staff presennol
- methiant i recriwtio staff ychwanegol
- ystyrir y byddai'n cael effaith andwyol ar ansawdd y gwasanaeth
- ystyrir y byddai'n cael effaith andwyol ar berfformiad
- mae'r cyflogwr yn ystyried y byddai'r newid yn cael effaith negyddol ar y gallu i ateb gofynion y cwsmer
- dim digon o waith yn ystod oriau gwaith arfaethedig y gweithiwr
- newidiadau strwythurol arfaethedig
- dim digon o waith ar adegau pan fo'r gweithiwr yn dymuno gweithio
- cynlluniau i ailstrwythuro ar y gweill, e.e. lle bwriada'r cyflogwr ad-drefnu neu gyflwyno newidiadau fel na byddai'r newidiadau i weithio'n hyblyg yn gweddu i gynlluniau'r cyflogwr

Sylwadau

- Mae'r gyfraith yn glir ei bod yn ofynnol i bob cais gael ei ystyried yn wrthrychol a thrwyadl. Barn UCAC yw y dylai cyflogwyr wneud yr hyn sy'n rhesymol ac ymarferol er mwyn caniatáu'r cais. Mae'r farn hon yn gyson â'r gofyniad cyfreithiol i wrthod cais dim ond os oes rhesymau busnes cadarn dros hynny – mae'r pwysau ar y cyflogwr i ddangos pam na ddylid caniatáu'r cais nid ar y gweithiwr i ddangos pam y dylid ei ganiatáu.
- Byddai'n rhaid cyfiawnhau unrhyw un o'r rhesymau busnes hyn yn drwyadl a byddai angen tystiolaeth i'w cefnogi e.e.
 - os defnyddir costau ychwanegol fel rheswm i wrthod cais, rhaid dangos sut y byddai'r trefniant newydd yn arwain at wariant ychwanegol arwyddocaol na fedrai'r sefydliad ei gario
 - os defnyddir galw cwsmeriaid fel rheswm, rhaid dangos y byddai'r trefniant yn golygu na allai'r ysgol sicrhau addysg gyflawn i'r disgyblion neu fyfyrwyr
 - os defnyddir methiant i recriwtio staff fel rheswm, rhaid dangos bod yr ysgol wedi hysbysebu yn y modd arferol ac na chafwyd ymateb boddhaol.
- Os oes rhesymau dilys a thystiolaeth gref dros wrthod cais, mae'n annhebygol y byddai apêl yn llwyddiannus ac yn annhebygol y byddai sail dros ddwyn achos mewn Tribiwnlys Cyflogaeth – cyn belled â bod y cyflogwr wedi dilyn y drefn briodol.
- Rhaid trin pob cais yn unigol. Nid yw caniatáu un cais yn gosod cysnail ar gyfer ceisiadau eraill. Mae'n bosibl i ysgol gyrraedd sefyllfa lle nad yw hi'n ymarferol bosibl gweithredu'n effeithiol gyda rhagor o swyddi rhan-amser. *Ni ellir gwrthod cais oherwydd y posibilrwydd y daw rhagor o geisiadau yn y dyfodol.*
- Nid oes unrhyw dystiolaeth, gan gynnwys yn adroddiadau ESTYN, bod cyflogi athrawon rhan-amser yn cael effaith negyddol ar safonau. I'r gwrthwyneb, mae nifer o ysgolion a cholegau wedi sylweddoli bod manteision pendant o ganiatáu athrawon i weithio'n rhan-amser ac i rannu swydd. Dyma rai ohonynt:
 - manteisio ar frwdfrydedd, egni ac arbenigedd mwy nac un person
 - modd i ehangu'r cwricwlwm
 - creu mwy o hyblygrwydd i'r ysgol neu goleg
 - modd o ddal gafael ar athrawon profiadol a medrus
 - codi cymhelliant athrawon
 - llai o absenoldeb salwch.

4. Gweithio'n rhan-amser yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth

Mae llawer o geisiadau i weithio'n rhan-amser yn cael eu cyflwyno gan famau wedi cyfnod o absenoldeb mamolaeth. Nid oes gan athrawes sy'n dychwelyd i weithio hawl awtomatig i newid i gytundeb rhan-amser; yr un yw ei hawliau ag athrawon eraill sy'n gwneud cais i weithio'n hyblyg a dylid dilyn yr un drefn.

Ond mae UCAC yn annog cyflogwyr i fod yn ymwybodol o'r pwysau sylweddol sydd ar athrawon sydd â gofal babanod a phlant ifanc a dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o'u dyletswydd i sicrhau cydbwysedd rhesymol rhwng gofynion gwaith ac ymrwymïadau teulu. Dylid sicrhau gwrandawriad teg i famau a thadau sy'n gwneud cais am y fath resymau. Yn y mwyafrif llethol o achosion, athrawesau sy'n cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i ofalu am blant a rhaid i gyflogwyr sicrhau eu bod yn cydymffurfio â gofynion Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw.

Mae'r sylwadau hyn yn berthnasol hefyd i rai sy'n **cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i gynnig gofal i oedolion** sy'n ddibynnol arnynt, gan gynnwys y ffaith mai menywod yw mwyafrif y rhai sy'n cyflwyno'r ceisiadau hyn hefyd.

I gael cyngor neu arweiniad pellach, cysyllter â'r Swyddog Maes perthnasol. Ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950 i gael sgwrs â:

- Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y Gogledd, dilwyn@ucac.cymru
- Gareth Morgan, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, gareth@ucac.cymru
- Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain, mererid@ucac.cymru
- Ywain Myfyr, Swyddog Maes Cynorthwyol, ywain@ucac.cymru

Yn ogystal, mae modd cysylltu ag:

- Elaine Edwards, Ysgrifennydd Cyffredinol, elaine@ucac.cymru
- Rebecca Williams, Swyddog Polisi, rebecca@ucac.cymru

Diweddaryd: Mai 2017



UCAC

Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa **UCAC**, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

 facebook.com/AthrawonCymru  twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru