



Yr hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	27/07/2023
Dyddiad Rhoi ar Waith	27/07/2023
Perchennog	AM
Dyddiad Adolygu	31/03/2025

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	**	Cyngor Llawn	Canllaw Newydd

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Yr hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg	3
Cyngor Sir Ddinbych a'r Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg	4
Mathau o Weithio'n Hyblyg	5
Y Broses Ymgeisio ar gyfer yr 'Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg'	6
Gwrthod Cais	6

Yr hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg

Nodwch ei fod yn hawl statudol o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Mae'r Llywodraeth yn ymestyn yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg i'r holl weithwyr cyflogedig; gan ddiddymu'r weithdrefn statudol gyfredol ar gyfer ystyried ceisiadau. Yn hytrach 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.

Polisi Gweithio'n Hyblyg

Mae'n rhaid i weithwyr sy'n dymuno gwneud cais o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 gyflwyno eu cais yn ysgrifenedig ac mae'n rhaid cynnwys y wybodaeth ganlynol:

- Dyddiad eu cais, y newid i'r amodau gwaith y maent yn ei geisio a phryd yr hoffent iddo ddod i rym.
- Pa effaith, os bydd effaith, y maent yn credu y bydd y newid a geisir yn ei gael arnoch chi fel cyflogwr a sut, yn eu safbwynt hwy, y dylid mynd i'r afael â'r effaith hynny.
- Datganiad fod hyn yn gais statudol ac os, a phryd y gwnaed cais blaenorol ar gyfer gweithio'n hyblyg.

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol bod yn rhaid ystyried a phenderfynu ar bob cais, gan gynnwys unrhyw apêl, o fewn 3 mis o'r dyddiad derbyn, oni bai eich bod yn cytuno i ymestyn y cyfnod gyda'r gweithiwr.

Dim ond am y rhesymau canlynol y gellir gwrthod cais ysgrifenedig i weithio'n hyblyg (o dan y ddeddfwriaeth):

- baich costau ychwanegol,
- methu ad-drefnu gwaith ymhlith y staff presennol
- methu recriwtio staff ychwanegol
- effaith andwyol ar ansawdd a pherfformiad
- effaith andwyol ar y gallu i gwrdd â galw cwsmeriaid
- dim digon o waith ar gyfer y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio ynddynt
- newid strwythurol a gynlluniwyd ar gyfer eich busnes

Cyngor Sir Ddinbych a'r Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg

Fel cyngor, mae'r rheolau wedi cael eu hymlacio ac mae'r hawl i weithio'n hyblyg fel a ganlyn:

- Mae 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 wneud mwy nag un cais 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.
- Mae'n rhaid i reolwyr ystyried pob cais ysgrifenedig gan weithwyr o ddifri a threfnu cyfarfod o fewn 30 diwrnod gwaith o ddyddiad y cais. Dim ond ar sail yr wyth rheswm a amlinellwyd uchod y gall rheolwyr wrthod cais o dan y newidiadau deddfwriaethol.
- Mae'n rhaid i reolwyr wneud penderfyniad ac ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig o fewn 10 diwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod
- 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.

Polisi Gweithio'n Hyblyg

- 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 3 mis.

Mathau o Weithio'n Hyblyg

Efallai y bydd angen dewisiadau gweithio'n hyblyg i gefnogi newid mewn amgylchiadau personol naill ai dros dro neu'n barhaol.

Mae'r mathau o weithio'n hyblyg sydd ar gael yn y cyngor yn cynnwys:

- **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 ddyletswyddau 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 disgrisiwn 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.

Polisi Gweithio'n Hyblyg

- **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 hymrwymiaidau.
- **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.
-

Y Broses Ymgeisio ar gyfer yr 'Hawl i ofyn i gael gweithio'n hyblyg'

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. Ar ôl derbyn cais bydd rheolwr y gweithiwr yn trefnu cyfarfod o fewn 30 diwrnod gwaith o ddyddiad y cais.

Ar ôl y cyfarfod bydd y rheolwr atebol yn ystyried y cais a bydd eu penderfyniad yn cael ei anfon yn ysgrifenedig at y gweithiwr o fewn 10 diwrnod gwaith o'r cyfarfod. 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.

Gwrthod Cais

Os yw'r rheolwr yn teimlo bod rheswm gwirioneddol dros wrthod y cais i weithio'n hyblyg, rhoddir gwybod i'r gweithiwr 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

Polisi Gweithio'n Hyblyg

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

- Achosï costau i'r Cyngor
- Effaith andwyol ar y gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu i'r cwsmerïaid
- Methu darparu'r gwasanaeth ymhlith y staff sy'n weddill
- Methu recriwtio staff ychwanegol neu weithio'r orïau yn eu lle
- Effaith andwyol ar berfformïad gwaith
- Effaith andwyol ar aelodau eraill y tîm
- Dim digon o waith yn ystod y patrwm gwaith arfaethedig
- Newïdiadau strwythurol a gynlluniwyd.

Mae gan weithwyr yr hawl i apelio yn erbyn penderfynïad 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 hysbysïad.