

# Canllaw - Oriau heb eu Gwarantu & Chytundebau Ymhlyg

f2.0



**Pwrpas** y daflen ffeithiau hon yw darparu gwybodaeth i Reolwyr ar y gwahaniaeth rhwng gweithwyr a chyflogeion, a'r mathau gwahanol o gytundebau yr ydym yn eu defnyddio, gan gynnwys goblygiadau cytundebau ymhlyg.

### Gweithiwr –v- Cyflogai

Fel arfer gweithiwr Asiantaeth yw **gweithiwr**, neu rywun gaiff ei gyflogi ar sail achlysurol / cyflenwol / llanw. Mae achlysurol, cyflenwol a llanw i gyd yr un fath – mae'r unigolyn yn gweithio pan mae eu hangen, ac maent fel arfer yn llenwi bwlch yn sgil cyfnod o salwch tymor byr neu wyliau blynyddol. Nid oes unrhyw 'rwymedigaeth o ran cydymddibyniaeth'; golyga hyn nad yw'r gweithiwr yn disgwyl derbyn gwaith ar ddyddiau penodol neu ar amseroedd penodol, ac nid yw'r cyngor wedi ymrwymo i gynnig unrhyw waith. Fe ddylent deimlo'n rhydd i wrthod gwaith heb unrhyw sgil-ffeithiau. Unwaith mae gweithiwr wedi dechrau derbyn gwaith, ac mae'r rheolwr yn disgwyl iddynt weithio, neu weithio patrwm rheolaidd, mae eu cyflogaeth yn dechrau symud tuag at eu creu yn gyflogai.

Mae **cyflogai** wedi ymrwymo i ddod i'r gwaith a chyflawni dyletswyddau eu rôl, ac yn gyfnewid am hyn mae dyletswydd ar y cyngor i ddarparu'r gwaith hwn a'u talu amdano. Fel arfer mae gan gyflogai gytundeb ysgrifenedig. Mae gan gyflogeion fwy o hawliau cyflogai na gweithiwr o dan ddeddfwriaeth a'r Cytundeb Statws Sengl.

Gweithiwr a chyflogai	Cyflogeion YN UNIG
Isafswm Cyflog Cenedlaethol	Cynnydd a gwasanaeth parhaus
Tâl am wyliau blynyddol	Absenoldeb Rhiant
Egwyliau gorffwys	Yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg
Uchafswm wythnos waith	Tâl mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu
Cyfyngiadau o ran shifftiau nos ac asesiad iechyd	Amser i ffwrdd ar gyfer gofal cyn geni a dibynyddion
Amddiffyniad ar gyfer Rhannu Pryderon	Datganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo
Yr hawl i gael rhywun arall yn bresennol mewn cyfarfod disgyblu / cwynion	Datganiad ysgrifenedig o fanylion/cytundeb cyflogaeth
Amddiffyniad gweithio rhan amser	Tâl salwch
Amddiffyniad rhag tynnu o gyflogau yn anghyfreithlon	Amddiffyniad o dan y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE)
Yr hawl i weithredu unrhyw rai o'r hawliau uchod	Hawliau diswyddo annheg
Amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu	Tâl dileu swydd

### Cytundeb dim oriau

Mae cytundebau dim oriau yn wahanol i weithwyr llanw. Gyda chytundeb dim oriau, nid oes rheidrwydd ar y cyflogwr i gynnig unrhyw waith, ond pan maent yn gwneud hynny rhaid i'r gweithiwr dderbyn y gwaith, fel arfer ar fyr rybudd. Nid yw'r cyngor yn cynnig cytundebau dim oriau, dim ond cytundebau llanw.

### Cytundebau Ymhlyg

Pan all gweithiwr llanw ddadlau fod ganddynt batrwm gwaith rheolaidd, prun ai a yw am 4 awr y mis neu 40, yna mae'n fwyaf tebygol mai cytundeb ymhlyg sydd ganddynt. Bryd hynny ni

fydd ganddynt gytundeb ysgrifenedig, ond fe fydd ganddynt hawliau cyflogai ar gytundeb rheolaidd. Mae yna nifer o hawliau y mae cyflogeion yn eu derbyn o'u diwrnod cyntaf, fel tâl salwch, y byddai'n rhaid i ni ei dalu yn ôl pe bai gweithiwr yn dod yn gyflogai drwy gytundeb ymhlyg. Cyn gynted ag y daw patrwm rheolaidd o waith i'r amlwg, fe ddylem gynnig cytundeb iddynt a bydd AD yn gweithio gyda chi i benderfynu ar y cytundeb mwyaf priodol. Y dewis arall yw sicrhau nad yw gweithwyr yn sefydlu patrwm gwaith rheolaidd ar y dechrau a bod gweithwyr llanw wir yn weithwyr ad hoc.

### **Sefydlu patrwm gwaith rheolaidd**

Patrwm gwaith rheolaidd yw pan mae un ai:

1. Lleiafswm oriau yn cael ei weithio bob mis
2. Gweithio unrhyw oriau bob mis
3. Gweithio yr un misoedd bob blwyddyn (staff tymhorol)

Wrth ystyried a oes yna batrwm gwaith, mae AD yn edrych ar batrwm gwaith gweithiwr wedi ei seilio ar adroddiadau'r Adran Gyflogau. Felly er mwyn sicrhau nad yw gweithiwr yn sefydlu patrwm rheolaidd, mae'n rhaid bod cyfnodau lle nad ydynt wedi gweithio am fis/sawl mis ar y tro. Os oes unrhyw batrwm yn sefydlu, yna mae'n bosibl y byddai ganddynt ddadl ddilys dros gytundeb cyflogaeth a byddai'n rhaid i ni barchu hyn.