

Fersiwn		CY3
Dyddiad Diwethaf	Diwygio	Chwefror 2020

Y Berthynas Waith
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Employee Relations
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Cynllun **Hawl i Wneud Cais i Weithio'n Hyblyg**

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Cynllun Hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 444503
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Ebrill 2003
Swyddog Diwygio	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Mawrth 2009	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mehffin 2011	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Mehffin 2014	Alison Cade, Peter Cushion, Richard Evans
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisi
Chwefror 2020	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan Rheoli Corfforaethol	
Cabinet	

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais

CYNNWYS

Introduction	1
Eligibility	1
Applications.....	1
Successful Applications.....	1
Unsuccessful Applications.....	2
Trial Periods.....	2
The Procedure	3
Extension Of Time Limits.....	4
Withdrawal Of Application.....	4
Further Information.....	4

1. CYFLWYNIAD

1.1 Mae'r polisi yma'n berthnasol i weithwyr sydd â'r hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg (dyw e ddim yn rhoi hawl awtomatig i weithio'n hyblyg). Mae'n rhoi dyletswydd ar y Cyngor i ystyried ceisiadau o'r fath o ddifrif.

Mae'r hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg yn berthnasol i bob gweithiwr ar ôl 26 wythnos o gyflogaeth barhaus.

1.2 Wrth baratoi'r cynllun, mae'r Cyngor yn cydnabod bod y cynllun yn:

- i) Cyfrannu at brif ffrydio cydraddoldeb
- ii) Sicrhau cysondeb ledled y Cyngor o ran gwneud cais i weithio'n hyblyg
- iii) Dileu'r potensial ar gyfer gwahaniaethu canfyddedig
- iv) Cyflawni gofynion y ddeddfwriaeth

2. CYMHWYSEDD

2.1 Mae'r Cynllun Hawl i Wneud Cais i Weithio'n Hyblyg ar gael i holl weithwyr y Cyngor.

2.2 Rhaid i weithwyr fod wedi gweithio i'r Cyngor am 26 wythnos yn olynol erbyn dyddiad cyflwyno'r cais.

2.3 Dyw gweithwyr asiantaeth **ddim yn gymwys** o dan y cynllun.

Ceisiadau

2.4 O dan y cynllun yma, mae modd gwneud cais i weithio'n hyblyg unwaith y flwyddyn. Mae pob blwyddyn yn dechrau ar y dyddiad y cafodd y cais ei gyflwyno. Mae ffurflenni cais ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg.

Ceisiadau llwyddiannus

2.5 Bydd ceisiadau llwyddiannus yn cael eu trin fel newid **parhaol** i delerau ac amodau cytundebol y gweithiwr (oni chytunir yn wahanol). **Does dim hawl gan y gweithiwr i fynd yn ôl i'r patrwm gweithio blaenorol.**

2.6 Bydd telerau ac amodau cyfredol y gweithiwr yn parhau i fod yn weithredol tan y dyddiad cytunedig ar gyfer dechrau'r newid.

Ceisiadau aflwyddiannus

2.7 Dim ond lle mae rheswm busnes clir y bydd modd gwrthod cais. Rhaid i'r rheswm busnes dros wrthod cais fod yn un o'r canlynol:

- Baich costau ychwanegol
- Effaith andwyol ar y gallu i ateb galw cwsmeriaid
- Dim modd aildrefnu'r gwaith ymhlith gweddill y staff
- Dim modd denu staff ychwanegol
- Effaith andwyol ar safon
- Effaith andwyol ar gyflawniad
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau mae'r gweithiwr yn bwriadu gweithio
- Newidiadau strwythurol cynlluniedig

Cyfnodau Prawf

2.8 Os bydd y swyddog priodol (at ddibenion y polisi yma, y swyddog priodol yw un sy'n rhan o'r gwasanaeth ac sydd ar Raddfa 15 neu'n uwch na hynny, hyd at lefel Cyfarwyddwr Gwasanaeth) yn ansicr ynghylch effaith y cais i weithio'n hyblyg ar y gwasanaeth, bydd hawl ganddo, ynghyd â chynrychiolydd Adnoddau Dynol, i roi caniatâd i'r gweithiwr i weithio'n hyblyg yn unol â'r cais am 'gyfnod prawf' er mwyn pwysu a mesur a fyddai'r trefniant yn cael effaith wael ar y gwasanaeth.

2.9 Os bydd cyfnod prawf yn cael ei gytuno, dylai'r canlynol gael ei nodi'n glir:

- Bod caniatâd i'r unigolyn weithio'n hyblyg yn amodol ar ganlyniad y cyfnod prawf
- Hyd y cyfnod prawf, gan gynnwys y dyddiadau dechrau a gorffen
- Bod y newid yn **newid dros dro** am y cyfnod prawf yn unig
- Manylion y newid sydd wedi'i gytuno ar gyfer y cyfnod prawf. Er enghraifft, cwtagi ar oriau gwaith
- Y dyddiad y bydd y gweithiwr yn mynd yn ôl i'w delerau ac amodau blaenorol os caiff ei benderfynu nad yw'r newid yn addas.
Nodwch - rhaid i'r penderfyniad yma fod yn un neu ragor o'r rhesymau busnes, fel sydd wedi'u nodi yn 2.7

3. 3.Y DREFN

Mae angen parchu dewis iaith y gweithiwr yn ystod y broses yma. Mae hyn yn cynnwys unrhyw ohebiaeth ysgrifenedig. Os yw gweithiwr yn dymuno i'r cyfarfod gael ei gynnal yn Gymraeg, dylai roi gwybod o leiaf 5 diwrnod cyn y cyfarfod. Os na fydd yn rhoi gwybod, bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal yn Saesneg.

3.1 Dyma'r weithdrefn a'r terfynau amser:

- Rhaid cyflwyno cais ysgrifenedig trwy lenwi'r ffurflen briodol (Ffurflen FW1 - Cais am Weithio'n Hyblyg) a'i hanfon hi at y swyddog priodol **fel sydd wedi'i nodi yn 2.8.**
- Bydd ceisiadau yn cael eu cydnabod mewn ysgrifen gan nodi'r dyddiad derbyn.
- Bydd y swyddog priodol yn trefnu cyfarfod gyda'r gweithiwr i drafod y cais cyn pen 28 diwrnod o dderbyn y cais.
- Bydd hawl gan y gweithiwr i gael cwmni yn y cyfarfod. Rhaid i'r unigolyn hwnnw fod naill ai'n gydweithiwr neu'n gynrychiolydd undeb. Mae gan y cynrychiolydd yr hawl i annerch y cyfarfod neu ymgynghori â'r gweithiwr yn ystod y cyfarfod ond does dim hawl ganddo i ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr.
- Bydd y swyddog priodol yn rhoi gwybod i'r gweithiwr am y penderfyniad mewn ysgrifen cyn pen 14 diwrnod o gynnal y cyfarfod trwy ddefnyddio naill ai Ffurflen Cymeradwyo Cais i Weithio'n Hyblyg (Ffurflen FW2) neu'r Ffurflen Gwrthod Cais (Ffurflen FW3), gan ddibynnu ar y penderfyniad.
- Os bydd y cais yn llwyddiannus, bydd y swyddog priodol a'r gweithiwr yn trafod y trefniadau ar gyfer y newid i'r patrwm gwaith.
- Os bydd y cais yn cael ei wrthod, bydd gan y gweithiwr hawl i apelio. Rhaid cyflwyno apel yn ysgrifenedig gan ddefnyddio Ffurflen Apêl Hawl i Weithio'n Hyblyg (Ffurflen FW4), a rhaid i honno gael ei chofrestru o fewn 14 diwrnod o gael gwybod am y penderfyniad.
- Rhaid cynnal cyfarfod apel yn ystod y 14 diwrnod nesaf o dderbyn y Ffurflen Apêl Hawl i Weithio'n Hyblyg (Ffurflen FW4).
- Bydd swyddog sydd ar lefel Cyfarwyddwr Cyfadran neu Gyfarwyddwr Gwasanaeth yn cynnal y cyfarfod apel, a bydd cynrychiolydd o'r Adran Adnoddau Dynol yn bresennol er mwyn rhoi cyngor.
- Bydd hawl gan y gweithiwr i gael cwmni yn y cyfarfod. Rhaid i'r unigolyn hwnnw fod naill ai'n gydweithiwr neu'n gynrychiolydd undeb. Mae gan y cynrychiolydd yr hawl i annerch y cyfarfod neu ymgynghori â'r gweithiwr yn ystod y cyfarfod ond does dim hawl ganddo i ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr.
- Caiff y gweithiwr wybod am benderfyniad y pwyllgor o fewn 14

diwrnod ar ôl y cyfarfod ar Ffurflen Ateb Apêl i Weithio'n Hyblyg (Ffurflen FW5).

3.2 Estyn amserlenni / Terfynau amser

Mae dwy sefyllfa lle bydd modd ymestyn terfynau amser.

- Caiff amserlenni eu hymestyn drwy gytundeb y gweithiwr a'r cyflogwr

Rhaid cyflwyno cais am ymestyn amserlen yn ysgrifenedig drwy lenwi Ffurflen Ymestyn Amserlen Hawl i Weithio'n Hyblyg (Ffurflen FW6).

- Os bydd cais yn cael ei anfon at y swyddog priodol, a bod y swyddog priodol yn absennol o'r gwaith oherwydd gwyliau neu salwch, bydd estyniad yn cael ei roi beth bynnag. Bydd y cyfnod sydd gan y gweithiwr i drefnu cyfarfod yn cychwyn naill ai ar ddiwrnod y daw'r swyddog priodol yn ôl i'w waith neu 28 o ddiwrnodau ar ôl cyflwyno'r cais, p'un bynnag sydd gyntaf

Does dim amgylchiadau eraill lle mae estyniad awtomatig i unrhyw gyfnod yn berthnasol.

3.3 Tynnu cais yn ôl

Mae tair sefyllfa lle caiff cais ei ystyried yn un sydd wedi'i dynnu yn ôl.

- Bydd gweithiwr yn penderfynu tynnu cais yn ôl, a rhaid gwneud hynny mewn ysgrifen drwy lenwi Ffurflen Tynnu Cais yn ôl (Ffurflen FW7). Bydd y swyddog priodol yn cadarnhau bod y cais wedi'i dynnu'n ôl

Fydd gweithiwr sy'n tynnu ei gais yn ôl ddim yn gymwys i wneud cais arall am 12 mis o'r dyddiad y gwnaeth ei gais.

- Os bydd gweithiwr yn colli dau gyfarfod heb reswm digonol, efallai bydd y swyddog priodol yn ystyried bod y cais wedi'i dynnu'n ôl
- Os yw gweithiwr yn gwrthod rhoi'r wybodaeth ofynnol i'r swyddog priodol (yn afresymol) fydd yn ei alluogi i wneud penderfyniad gwybodus, caiff y swyddog priodol drin y cais yn un sydd wedi'i dynnu'n ôl

4. RHAGOR O WYBODAETH

Mae modd cael rhagor o wybodaeth, copïau o'r ffurflenni perthnasol ac arweiniad oddi wrth yr Adran Adnoddau Dynol, Tŷ Elái, Dwyrain Dinas Isaf, Trewiliam, Tonypandy, CF40 1NY.