

Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful Adran Adnoddau Dynol



Polisi Gweithio Hyblyg

CYNNWYS	TUDALEN
1.0 CYFLWYNIAD	4
2.0 EHANGDER Y POLISI	4
3.0 CYMHWYSTER CYFREITHIOL	4
4.0 BETH YW GWEITHIO HYBLYG	4
5.0 GWAHANOL FATHAU O WEITHIO HYBLYG	5
6.0 ANGHENION Y CYNGOR	6
7.0 CYFLWYNO CAIS I WEITHIO’N HYBLYG	6
8.0 YMATEB I GAIS I WEITHIO’N HYBLYG	7
9.0 PROFI TREFNIADAU GWEITHIO NEWYDD	7
10.0 NEWID CYTUNDEB GWEITHIWR	8
11.0 Y BROSES APÊL	8

Polisi – Polisi Gweithio Hyblyg

Cymeradwywyd y polisi gan	Dyddiad y gymeradwyaeth	Dyddiad gweithredu	Perchennog y polisi	Dyddiad yr adolygiad
Cyngor Llawn	2 ^{il} Mawrth 2011	2il Mawrth 2011	Bev Taylor	1 ^{af} Ebrill 2025

Cyn i chi gysylltu gydag Adnoddau Dynol ynghylch cynnwys y polisi hwn, awgrymwn eich bod chi'n darllen y fersiwn ddiweddaraf ar y rhwydwaith mewnol.

Yn yr un modd â phob dogfen arall ar y rhwydwaith mewnol, mae'r polisi hwn dan arolwg o ganlyniad i newidiadau deddfwriaethol a pholisi. Gallwch ddod o hyd i'r fersiwn ddiwedddara ar dudalennau Adnoddau Dynol ar y rhwydwaith mewnol.

[illegible]

1.0 CYFLWYNIAD

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cydnabod bod gwell cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd personol yn gallu gwella cymhelliant, perfformiad a chynhyrchiant gweithwyr, yn ogystal â lleihau straen. O ganlyniad, hoffai'r Cyngor gefnogi ei weithwyr i wella'r cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u blaenoriaethau eraill, megis dyletswyddau gofal, dysgu ymhellach a diddordebau eraill.

Mae'r Cyngor wedi ymroi i gytuno gydag unrhyw drefniadau gweithio hyblyg dim ond bod modd ateb anghenion ac amcanion y Cyngor a'r gweithiwr ill dau. Nod y polisi hwn yw gweithredu system o weithio hyblyg sy'n cael ei ddefnyddio'n gyson ac yn deg ar draws y Cyngor.

Os oes unrhyw weithwyr yn meddwl y byddai gweithio'n hyblyg o fudd iddynt, rydym yn eu hannog i gael sgwrs anffurfiol gyda'u rheolwr llinell yn y lle cyntaf er mwyn trafod yr opsiynau sydd ar gael.

2.0 EHANGDER Y POLISI

Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y Cyngor (ac eithrio staff sydd wedi eu lleoli mewn ysgolion, ceir trefniadau ar wahân iddynt hwythau) yn annibynnol ar oed, hil, lliw, crefydd/ cred, anabledd, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol, amgylchiadau domestig, statws cymdeithasol neu statws gyflogaeth, ailbennu rhywedd, cysylltiadau gwleidyddol neu aelodaeth undeb llafur.

Bydd yr holl weithwyr yn cael eu trin yn deg a chyfiawn mewn modd sy'n cydnabod unrhyw anghenion arbennig sydd gan unigolion lle bod angen gwneud addasiadau. Ni fydd unrhyw aelod o staff yn dioddef o wahaniaethu, anghydraddoldeb, erledigaeth, aflonyddu neu fwlio o ganlyniad i weithredu'r polisi hwn.

3.0 CYMHWYSTER CYFREITHIOL

Yn ôl yr amodau a gyflwynir yn Neddf Cyflogaeth 1996 a'r rheoliadau a wnaed o ganlyniad iddo, mae gan weithwyr hawl statudol i ofyn i'w cyflogwr i newid telerau ac amodau eu cytundeb gwaith er mwyn gweithio'n hyblyg cyhyd a'u bod wedi gweithio i'r cyflogwr am 26 wythnos yn olynol ar y dyddiad y gwnaed y cais.

Dim ond un cais statudol gall weithiwr ei wneud o fewn unrhyw gyfnod o 12 mis. Nid oes gan weithiwr sydd wedi gweithio llai na 26 wythnos yr hawl statudol i ofyn i weithio'n hyblyg. Serch hynny, efallai yr hoffai cyflogwyr ystyried y ffaith bod gweithio hyblyg yn gallu dod a buddiannau i'r busnes yn ogystal â buddiannau i'r gweithiwr.

Cyn Mehefin 2014 roedd yr hawl hwn yn berthnasol i rieni i blant dan 17 mlwydd oed neu dan 18 mlwydd oed i blant anabl, neu i'r sawl oedd yn gofalu am oedolyn. Erbyn hyn, gall unrhyw weithiwr cymwys wneud cais i weithio'n hyblyg am unrhyw reswm.

4.0 BETH YW GWEITHIO HYBLYG

Gweithio hyblyg yw unrhyw fath o drefniant gwaith sy'n rhoi rhyw fath o hyblygrwydd parthed pa mor hir, pa le a pha bryd mae'r gweithiwr yn gweithio.

Ystyrir y rhestr ganlynol o opsiynau gwaith hyblyg i fod yn drefniadau nodweddiadol y byddai gweithwyr yn debygol o ofyn amdanynt ond mae'r Cyngor yn cydnabod y gall gweithwyr ofyn am nifer o drefniadau eraill neu gyfuniad o opsiynau sy'n dderbyniol i'r Cyngor a'r gweithiwr ill dau.

- Gweithio hyblyg (Flexitime yn Saesneg)
- Gweithio rhan amser
- Rhannu swydd
- Oriau gwasgarog
- Oriau blynyddol
- Oriau cywasgedig
- Gweithi shift
- Gweithio yn ystod y tymor
- Gweithio o adref
- Egwyl o'ch gyrfa

5.0 GWAHANOL FATHAU O WEITHIO HYBLYG

Gweithio hyblyg (Flexitime yn Saesneg) – Mae Gweithio hyblyg yn system lle gall gweithwyr ddewis (o fewn rheolau penodol a osodir gan y rheolwr) yr amser maent yn dechrau ac yn gorffen gweithio. Nid oes rhaid gweithio'r un oriau bob dydd, er mae'n bwysig bod ychydig o gysondeb er mwyn sicrhau nad yw effeithlonrwydd y gwasanaeth yn cael ei effeithio. Gall weithiwr gario 25 awr ychwanegol o waith, o un cyfnod cyfrifyddu at y llall. Gall oriau ychwanegol gael eu defnyddio i leihau cyfnod yn y gwaith neu i gymryd gwyliau-hyblyg, hyd at uchafswm o ddau ddiwrnod llawn neu bedwar diwrnod a hanner mewn unrhyw gyfnod cyfrifyddu.

Gweithio rhan amser – mae'n cyfeirio at unrhyw drefniant lle mae cytundeb gan y gweithiwr i weithio llai o oriau na'r oriau safonol blynyddol ar gyfer y math o waith mae'n ei wneud.

Rhannu swydd – dyma drefniant lle rhennir un swydd llawn amser yn ddwy swydd rhan amser. Mae deiliaid y swydd ill dau'n gyfrifol am ddyletswyddau a'r cyfrifoldebau i gyd ac maent yn gweithio ar ran y llall os oes un ohonynt yn absennol. Rhaid bod sgiliau ac oriau'r ddau weithiwr yn gyfaddas i'w gilydd a rhaid iddynt ateb anghenion y Cyngor.

Oriau gwasgarog – bydd gweithwyr yn yr un lleoliad gwaith yn dechrau, gorffen ac yn cymryd egwyl ar wahanol adegau, yn aml fel ffordd o gadw'r gweithle ar agor yn hirach.

Oriau blynyddol – system sydd yn cyfri faint o oriau mae gweithiwr yn gweithio dros gyfnod o flwyddyn.

Oriau cywasgedig – mae gweithwyr yn gweithio eu horiau llawn amser arferol ond dros gyfnod o lai o ddyddiau drwy weithio am gyfnodau hirach ar y diwrnodau maent yn gweithio fel nad ydynt yn cael llai o gyflog.

Gweithio shift – mae hwn yn addas i weithiwr sy'n gweithio mewn gwasanaeth sy'n rhoi gofal 24 awr.

Gweithio yn ystod y tymor – mae gweithwyr yn lleihau eu horiau gwaith neu yn cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith yn ystod y gwyliau ysgol. Mae unrhyw wythnosau dros eu hawliau gwyliau arferol yn cael eu cymryd yn ddi-dâl. Fel arfer, telir y cyflog fesul mis pro rata'r nifer o wythnosau yn y tymor ysgol. Fel arfer bydd y cytundeb yn nodi na ddylid cymryd gwyliau yn ystod y tymor.

Gweithio o adref – bydd gweithwyr yn aml yn gwneud eu holl waith neu ran o'u gwaith o adref yn hytrach nag o fewn adeilad y cyflogwr. Gall y Cyngor ystyried gweithio o adref i fod yn ddiwrnod fan hyn a fan draw, a gytunwyd arno o flaen llaw, neu'n gymysgedd o weithio o

adref ac o'r swyddfa bob wythnos neu'n drefniant llawn amser. Gweler Polisi Gweithio Hyblyg a Gweithio o Adref y Cyngor.

Egwyl o'ch Gyrfa – bydd y gweithiwr i ffwrdd o waith cyflogedig am gyfnod hir, yn aml gyda'r sicrwydd y bydd yn dychwelyd i'r un swydd neu swydd debyg pan ddaw'r egwyl i ben.

6.0 ANGHENION Y CYNGOR

Mae'r Cyngor wedi ymroi i ddarparu ystod o batrymau gwaith addas. Serch hynny, mae'n rhaid i weithwyr a rheolwyr fod yn realistig a derbyn na fydd pob opsiwn hyblyg yn addas i bob swydd.

Rhaid i gais i weithio'n hyblyg gael ei ystyried yn wrthrychol. Nid yw'n darparu hawl awtomatig i weithio'n hyblyg ond rhaid i reolwyr wneud pob ymdrech i fodloni cais y gweithiwr i newid ei batrwm gwaith. Serch hynny, mae'n bosib y bydd achlysuron lle nad yw'n bosib i reolwyr gyuno i'r patrwm gwaith a ofynnwyd amdano o ganlyniad i resymau gweithredol.

Pan fod cais i weithio'n hyblyg yn cael ei gyflwyno rhaid i'r Cyngor ystyried nifer o feini prawf yn cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig) i'r canlynol:

- Y costau sy'n gysylltiedig â'r trefniant arfaethedig.
- Yr effaith a geir hyn ar allu'r gwasanaeth i ymateb i ofynion cwsmeriaid.
- Effaith y trefniant arfaethedig ar weithwyr eraill.
- Llwyth gwaith y swydd.
- Manylion y tasgau sy'n benodol i'r swydd.
- Faint o adnoddau staff sydd ar gael.
- Yr effaith ar safon a/ neu berfformiad.
- A oes digon o waith yn ystod y cyfnod(au) mae'r gweithiwr yn cynnig gweithio.
- Strwythur yr adran sydd ohoni.
- Cynlluniau ar gyfer newidiadau strwythurol.
- Ydy'r cais yn un sy'n gofyn am addasiad rhesymol mewn perthynas ag anabledd.
- Materion iechyd a diogelwch.

7.0 CYFLWYNO CAIS I WEITHIO'N HYBLYG

Mae'r rheoliadau hawl i ofyn i weithio'n hyblyg yn gofyn bod gweithwyr yn gwneud eu cais yn ysgrifenedig, ac yn nodi:

- Dyddiad y cais, y newidiadau i'r amodau gwaith maent yn ceisio amdanynt a phryd hoffent i'r newidiadau hyn gychwyn.
- Pa effaith maent yn meddwl bydd y newid arfaethedig yn ei gael ar y cyflogwr a sut, yn eu barn nhw, y gellid ymdopi gydag effaith o'r fath.
- A ydyw'n gais statudol ac a ydynt wedi gwneud cais blaenorol i weithio'n hyblyg a dyddiad y cais hwnnw.
- A ydynt yn gwneud eu cais mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010, e.e. fel addasiad rhesymol mewn ymateb i anabledd.

Os nad yw'r cais yn cynnwys yr holl wybodaeth angenrheidiol rhaid i'r rheolwr egluro i'r gweithiwr pa wybodaeth ychwanegol sydd eu hangen arnynt neu ba wybodaeth sydd angen ei haddasu a rhaid gofyn i'r gweithiwr ail-gyflwyno'r cais.

Dylai gweithwyr fod yn ymwybodol, os ydy'r cyflogwr yn cytuno i'w cais, bod y newid i'r cytundeb yn un parhaol ac nid oes gan y gweithiwr hawl awtomatig i newid yn ôl i'w patrwm gwaith blaenorol, oni bai bod y cais yn gofyn i newid y patrwm gwaith am gyfnod penodol o amser yn unig.

Nodwch, lle y derbyniwyd cais am amrywiad dros dro, gellir gwneud hyn am uchafswm o 2 flynedd yn unig. Ar ôl hyn, bydd angen i'r cyflogai naill ai ddychwelyd i'w oriau presennol neu wneud cais am amrywiad parhaol i'w gytundeb cyflogaeth.

Gellir hefyd gytuno ar gyfnod prawf.

Dylai gweithwyr fod yn ymwybodol, os ydy'r cyflogwr yn cymeradwyo'r cais, nad oes ganddynt hawl statudol i ofyn am newid arall i delerau eu cytundeb am gyfnod o 12 mis er bod modd gofyn heb yr hawl statudol.

8.0 YMATEB I GAIS I WEITHIO'N HYBLYG

Wedi derbyn cais ysgrifenedig i weithio'n hyblyg bydd y rheolwr yn ystyried y cais arfaethedig, bydd yn edrych ar y buddiannau posib a'r effeithiau niweidiol posib i'r gweithiwr ac i'r Cyngor petai'r newidiadau arfaethedig yn cael eu gweithredu.

Bydd pob cais yn cael ei ystyried un achos ar y tro. Ni fydd cytuno i un cais yn gosod cysail nac yn creu'r hawl i weithiwr arall dderbyn newid tebyg i'w patrwm gwaith nhw.

Lle gall cais, heb drafodaeth bellach, gael ei gymeradwyo fel y nodir yng nghais y gweithiwr efallai na fydd cyfarfod i drafod y cais yn angenrheidiol a gellir rhoi gwybod i'r gweithiwr y cytunir i'r cais drwy lythyr yn cadarnhau hyn. Dylid anfon y llythyr hwn o gadarnhad o fewn 28 diwrnod calendr o'r dyddiad y derbyniodd y Cyngor y cais. Gellir ymestyn y cyfnod o 28 diwrnod drwy gytundeb rhwng y gweithiwr a'r rheolwr llinell ill dau.

Mewn achos lle dymuna'r Cyngor gynnig fersiwn wedi ei haddasu o'r cais, bydd yn rhaid cael cyfarfod i drafod y cynigion ymhellach. Os hoffent, gall weithwyr fynychu'r cyfarfod hwn gyda chynrychiolydd cydnabyddedig o undeb llafur neu gydweithiwr.

Os penderfynir trefnu cyfarfod bydd yn cael ei gynnal o fewn 28 diwrnod calendr i'r dyddiad y derbyniodd y Cyngor y cais, unwaith eto gellir ymestyn y terfyn amser gyda chytundeb y gweithiwr a'r rheolwr ill dau. Dylid ystyried y cais ac edrych yn ofalus ar fuddiannau'r newidiadau arfaethedig i'r gweithiwr a'r busnes a mesur y rhain yn erbyn unrhyw effeithiau niweidiol y gellid eu disgwyl wrth weithredu'r newidiadau hyn. Nid oes gorfodaeth statudol ar y cyflogwyr i gymeradwyo'r cais i weithio'n hyblyg os fydd effaith niweidiol i'r Cyngor o ganlyniad i wneud hynny.

Wedi ystyried y newidiadau mae'r gweithiwr yn gofyn amdanynt, rhaid i'r cyflogwr roi gwybod i'r gweithiwr yn ysgrifenedig beth benderfynwyd ynghylch y mater o fewn 14 diwrnod i'r cyfarfod, unai i:

- Dderbyn y cais a sefydlu dyddiad cychwyn ac unrhyw weithred arall;
- Gadarnhau cyfaddawd a gytunwyd arno yn ystod y drafodaeth, megis cytundeb dros dro i weithion hyblyg neu gychwyn ar gyfnod prawf;
- Wrthod y cais, gan osod rhesymau busnes clir dros y penderfyniad, sut mae'r rhain yn berthnasol i'r cais a'r hawl i apelio.

Mae'r gweithiwr a'r rheolwr llinell ill dau'n gyfrifol am fonitro a gwerthuso effeithlonrwydd a safon y gwaith a'r modd y gellir parhau i gyflawni amcanion. Os oes gan y rheolwr llinell unrhyw broblemau gyda'r trefniant, mae ganddynt yr hawl i addasu neu roi terfyn ar y gweithio hyblyg. Rhoddir hysbysiad o 12 wythnos oni bai bod parhau gyda'r trefniant hyblyg yn achosi effaith disyfyd ar iechyd a diogelwch neu effaith sylweddol ar y gallu i ddarparu'r gwasanaeth.

9.0 PROFI TREFNIADAU GWAITH NEWYDD

Efallai y bydd adegau pan fydd y rheolwr llinell yn ansicr pa un ai ydy'r trefniadau a ofynnwyd amdanynt yn gynaliadwy i'r busnes ai peidio neu efallai nad ydynt yn siŵr beth fydd yr effaith posib ar geisiadau gwaith hyblyg gweithwyr eraill, a hoffai'r rheolwr llinell gytuno i drefniadau gweithio hyblyg am gyfnod prawf dros dro, yn hytrach na gwrthod y cais.

Cyn cychwyn ar gyfnod prawf, rhaid i'r rheolwr llinell a'r gweithiwr ill dau gytuno i hwyhau'r terfyn amser sydd yn ei le ar gyfer cyrraedd penderfyniad terfynol yn unol â'r Polisi Gweithio Hyblyg. Rhaid i'r cytundeb fod yn un ysgrifenedig. Dylai'r cytundeb ysgrifenedig nodi dyddiad cychwyn a dyddiad terfyn y cyfnod prawf (gyda'r rheolwr yn cadw'r hawl i stopio'r cyfnod prawf yng nghynt neu ei ymestyn os oes angen) a dylid nodi y cytunwyd ar y newidiadau. Dylai'r cytundeb ysgrifenedig hefyd nodi bod y cyflogwr yn cadw'r hawl, ar ddiwedd y cyfnod prawf, i ofyn bod y gweithiwr yn dychwelyd at ei drefniant gwaith blaenorol.

Ar ben hynny, er mwyn osgoi camddealltwriaeth, mae'n ymarfer da i drefnu cyfarfodydd adolygu lle gall y rheolwr a'r gweithiwr drafod ar y cyd pa fodd y mae'r trefniadau newydd yn gweithio a gwneud unrhyw addasiadau angenrheidiol.

10.0 NEWID CYTUNDEB GWEITHIWR

Mewn achos lle cytunir y bydd gweithio'n hyblyg yn newid parhaol, bydd angen newid cytundeb gwaith y gweithiwr. Bydd cytundeb gwaith newydd yn cael ei anfon at y gweithiwr gan roi gwybod am y newid i'w patrwm gwaith.

11.0 Y BROSES APÊL

Mae gan weithwyr yr hawl i apelio'r penderfyniad os gwrthodwyd eu cais neu os cytunwyd iddo'n rhannol yn unig.

Rhaid i'r gweithiwr apelio o fewn 14 diwrnod calendr o'r dyddiad y derbynion nhw'r hysbysiad ynghylch y penderfyniad. Dylid gwneud hwn yn ysgrifenedig a'i anfon at Bennaeth Adnoddau Dynol gan nodi'n glir pam y maent yn apelio.

Gwrandewir ar yr apêl o fewn 14 diwrnod calendr gan uwch reolwr a enwebwyd. Bydd y gweithiwr yn clywed beth oedd canlyniad ei apêl o fewn pum diwrnod calendr i gyfarfod yr apêl. Y penderfyniad a wneir yn ystod yr apêl yw'r penderfyniad terfynol ac nid oes hawl pellach i apelio.