dti

LLWYDDIANT YN Y GWAITH

Datrys anghydfodau yn y gweithle

YMGYNGHORIAD

MAWRTH 2007

Cynnwys

Materion ymgynghori		2
Sut i ymateb		4
Rhagymadrodd		6
1.	Yr angen am newid	8
2.	Datrys mwy o anghydfodau yn y gweithle	12
3.	Y tu hwnt i'r gweithle	17
4.	Tribiwnlysoedd cyflogaeth mwy effeithiol	21
Crynodeb o'r cwestiynau		28
Beth sy'n digwydd nesaf?		31
Atodiad A	Meini prawf y cod ymarfer ar ymgynghori	32
Atodiad B	Rhestr o'r cyrff yr ymgynghorwyd â nhw	33
Atodiad C	Asesiad rhannol o'r effaith reoliadol	35
Atodiad D	Ffurflen ymateb yr ymarfer ymgynghori	48

Materion ymgynghori

Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar fesurau i helpu i ddatrys anghydfodau cyflogaeth yn llwyddiannus yn y gweithle fel bod:

- cynhyrchedd yn cael ei godi drwy wella cysylltiadau yn y gweithle;
- y cyfle i gael cyfiawnder yn cael ei sicrhau i weithwyr a chyflogwyr;
- cost datrys anghydfodau yn cael ei gostwng i bob parti;
- anghydfodau'n cael eu datrys yn gyflym cyn iddyn nhw waethygu; ac
- fel nad yw hawliau cyflogaeth yn cael eu gwanhau.

Mae'r mesurau yma yn cynnwys diddymu'r gweithdrefnau statudol cyfredol ar ddatrys anghydfodau; darparu gwell cymorth a chanllawiau i ddatrys anghydfodau yn gynharach; a gwella'r ffordd y mae tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu cynnal cynllun peilot ar gyfer unrhyw ddull gweithredu newydd.

Mae'r Llywodraeth yn ystyried mesurau i helpu i ddatrys mwy o anghydfodau yn llwyddiannus yn y gweithle:

- drwy ddiddymu Rheoliadau Deddf Cyflogaeth 2002 (Datrys Anghydfodau) 2004 a'r adrannau cyfatebol yn Neddf Cyflogaeth 2002, ac edrych ar unrhyw newidiadau canlyniadol mewn adrannau eraill o'r gyfraith;
- drwy ddarparu canllawiau clir ar arferion da ar gyfer datrys anghydfodau, gan adeiladu ar y gwaith sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd gan Acas;
- drwy roi anogaeth i ddilyn arferion da wrth ddatrys anghydfodau, a allai gynnwys cosbau i'r rhai nad ydyn nhw'n gwneud fawr ddim ymdrech i ddatrys eu hanghydfod cyn gwrandawiad tribiwnlys cyflogaeth; a
- thrwy wahodd mudiadau i gyflogwyr a gweithwyr ac eraill i ddatblygu canllawiau ar gyfer defnyddio dulliau amgen o ddatrys anghydfodau ac annog eu haelodau i'w defnyddio.

Mae'r Llywodraeth yn ystyried mesurau i helpu cyflogwyr a gweithwyr i ddatrys anghydfodau y tu hwnt i'r gweithle:

- drwy ddarparu gwasanaeth cynghori newydd ar ddatrys anghydfodau a fydd ar gael dros y ffôn a'r rhyngrwyd;
- drwy ddarparu ffordd gyflym newydd o ddatrys anghydfodau ariannol didrafferth heb fod angen gwrandawiad mewn tribiwnlys cyflogaeth; a

- thrwy hybu cymodi cynharach mewn achosion priodol a dileu'r cyfnodau cymodi penodedig sy'n gosod cyfyngiadau amser ar ddyletswydd Acas i gymodi mewn ceisiadau i dribiwnlys cyflogaeth.

Mae'r Llywodraeth yn ystyried mesurau i sicrhau bod system y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn symlach ac yn rhatach:

- drwy symleiddio ffurflenni'r tribiwnlysoedd cyflogaeth;
- drwy ystyried uno'r cyfyngiadau amser a'r seiliau dros eu hestyn;
- drwy wella gweithdrefnau a rhoi hwb i reoli achosion yn fwy gweithredol;
- drwy symleiddio dulliau rheoli ceisiadau gan nifer o geiswyr ar y cyd;
- drwy wella'r ffordd y trafodir ceisiadau gwan a cheiswyr blinderus; a
- thrwy ystyried pryd y dylai cadeiryddion eistedd ar eu pen eu hunain mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Gwahoddir sylwadau ar y mesurau posibl yma oddi wrth fusnesau, unigolion, undebau llafur, cyrff cynrychioli a phartïon eraill sydd â buddiant yn y maes yma. Daw'r cyfnod ymgynghori i ben ar 20 Mehefin 2007.

Mae'r ymarfer ymgynghori yma'n cyfeirio at Gymru, Lloegr a'r Alban. Bydd Adran Cyflogaeth a Dysgu Gogledd Iwerddon yn datblygu ymarfer ymgynghori tebyg ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Sut i ymateb

Mae'r Adran Masnach a Diwydiant yn gwahodd sylwadau ar yr holl faterion polisi sy'n cael eu trafod yn y ddogfen ymgynghori yma. Mae croeso yn arbennig i ymatebion i'r cwestiynau penodol sy'n cael eu codi ar ddiwedd Adrannau 2, 3 a 4 ac sydd wedi'u casglu at ei gilydd ar dudalennau 28-30.

Daw'r ymarfer ymgynghori i ben ar 20 Mehefin 2007. Gall ymatebion gael eu cwblhau ar-lein, neu eu cyflwyno drwy lythyr, ffacs neu e-bost i'r:

Dispute Resolution Review Team
Department of Trade and Industry
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 5000
Ffacs: 020 7215 0168
E-bost: disputereview@dti.gsi.gov.uk <mailto:disputereview@dti.gsi.gov.uk>

I gwblhau'r ffurflen ymateb ar-lein, ewch i:
www.surveymonkey.com/s.asp?u=959683386087

Wrth ymateb, nodwch a ydych yn ymateb fel unigolyn ynteu'n cynrychioli barn sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, eglurwch pwy mae'r sefydliad yn eu cynrychioli ac, os yw'n gymwys, sut cafodd sylwadau'r aelodau eu crynhoi.

Mae copi o'r ffurflen ymateb wedi'i hamgáu yn Atodiad D. Bydd yr Adran hefyd yn gallu trefnu bod ieithoedd eraill neu gopïau Braille yn cael eu darparu os oes eu hangen. Mae rhagor o gopïau o'r ddogfen ymgynghori a'r ffurflen ymateb electronig ar gael ar wefan y DTI yn www.dti.gov.uk/consultations. Gellir cael rhagor o gopïau printiedig o'r ddogfen ymgynghori drwy linell archebu cyhoeddiadau'r DTI yn www.dti.gov.uk/publications (Ffôn: 0845 0150010).

Ymholiadau

Dylai ymholiadau am y materion sy'n cael eu codi yn yr ymarfer ymgynghori yma gael eu cyfeirio at Dîm yr Adolygiad Datrys Anghydfodau yn y cyfeiriad uchod.

Cyfrinachedd a Diogelu Data

Gall gwybodaeth sy'n cael ei rhoi mewn ymateb i'r ymarfer ymgynghori yma, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei chyhoeddi neu ei datgelu yn unol â'r cyfundrefnau ar weld gwybodaeth (sef yn bennaf Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (FOIA), Deddf Diogelu Data 1998 (DPA) a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004). Os ydych am i wybodaeth arall y byddwch yn ei rhoi gael ei thrin yn gyfrinachol, dylech wybod bod yna God Ymarfer statudol o dan yr FOIA y mae'n rhaid i'r awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio ag ef ac sy'n ymdrin, ymhlith pethau eraill, â rhwymedigaethau i gadw cyfrinachedd.

Oherwydd hyn, byddai o gymorth pe gallech esbonio inni pam yr ydych yn credu bod yr wybodaeth yr ydych wedi'i rhoi yn gyfrinachol. Os cawn gais am ddatgelu'r wybodaeth, byddwn yn cymryd eich esboniad i ystyriaeth lawn, ond allwn ni ddim rhoi gwarant bod modd cadw cyfrinachedd ym mhob amgylchiad. Ni fydd nacâd cyfrinachedd awtomatig sy'n cael ei greu gan eich system TG, ohono'i hun, yn cael ei drin fel pe bai'n rhwymo'r Adran.

Bydd yr Adran yn prosesu'ch data personol yn unol â'r DPA ac o dan y mwyafrif o amgylchiadau mae hynny'n golygu na fydd eich data personol yn cael ei datgelu i drydydd partïon.

Cwynion

Os oes gennych sylwadau neu gwynion am y ffordd y mae'r ymarfer ymgynghori yma wedi'i gynnal, dylid anfon y rheiny at:

Stephen Childerstone
Department of Trade and Industry
Better Regulation Team
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
E-bost: Stephen.Childerstone@dti.gsi.gov.uk
Ffôn: 020 7215 0354
Ffacs: 020 7215 8303

Mae copi o'r Cod Ymarfer ar ymgynghori ar gael yn Atodiad A.

Rhagymadrodd

Y tro diwethaf y cafodd polisi'r Llywodraeth ar ddatrys anghydfodau yn y gweithle ei nodi oedd yn y papur ymgynghori yn 2001 'Routes to Resolution: Improving Dispute Resolution in Britain'. Cynigiodd hwnnw dair egwyddor ar gyfer system fodern i ddatrys anghydfodau: mynediad i gyfiawnder; tribiwnlysoedd teg ac effeithlon; a gwasanaeth modern sy'n hawdd i'w ddefnyddio. Cafodd fframwaith i wireddu hynny ei nodi mewn deddfwriaeth sylfaenol yn Neddf Cyflogaeth 2002. Sefydlodd honno weithdrefnau disgyblu gofynnol statudol ar gyfer diswyddiadau a chwynion. Daeth y gweithdrefnau yma i rym yn Rheoliadau Deddf Cyflogaeth 2002 (Datrys Anghydfodau) 2004 ('y Rheoliadau') ynghyd â rheolau trefn diwygiedig i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a Chod Ymarfer diwygiedig i Acas ar weithdrefnau disgyblu a chwyno.

Thema ganolog y newidiadau yma oedd annog gweithwyr a chyflogwyr i ddatrys anghydfodau yn y gweithle gan ddefnyddio tribiwnlysoedd cyflogaeth fel y dewis olaf yn unig. Rhoddodd y Llywodraeth ymrwymiad i adolygu'r Rheoliadau ymhen dwy flynedd i weld a fyddai'r amcanion yma wedi'u cyflawni. Cafodd yr ymrwymiad yma ei gadarnhau yn 'Success at Work'[1] fel rhan o'n rhaglen i sicrhau gwell rheoleiddio. Mae hyn yn rhan allweddol o waith y DTI i symleiddio rheoleiddio, drwy ddileu costau a chymhlethdodau cydymffurfio, a rhoi sylw i bethau sy'n poeni busnes ac eraill y mae'r gyfraith ar gyflogaeth yn effeithio arnyn nhw, gan sicrhau yr un pryd fod hawliau gweithwyr yn cael eu diogelu.

Cadarnhaodd trafodaethau cychwynnol gyda'r partïon sydd â buddiannau yn hyn o beth yn ystod 2006 fod yna gyfle gwirioneddol ar gyfer newidiadau yn y system a fydd o gymorth i fusnesau a gweithwyr. Ym mis Rhagfyr 2006, ehangodd y Llywodraeth yr adolygiad i edrych ar y fframwaith cyfan ar gyfer datrys anghydfodau trwy'r trwch, gan benodi Michael Gibbons yn adolygydd annibynnol. Gofynnwyd i Michael Gibbons adolygu'r opsiynau ar gyfer symleiddio a gwella pob agwedd ar ddatrys anghydfodau cyflogaeth, i wneud i'r system weithio'n well i'r cyflogwyr a'r gweithwyr. Mae Adolygiad Gibbons[2] wedi cynnwys cynrychiolwyr byd busnes, undebau ac eraill wrth ystyried yr opsiynau ar gyfer newid ac erbyn hyn mae wedi cynnig argymhellion. Mae'r

[1] 'Success At Work: Protecting vulnerable workers, supporting good employers' Mawrth 2006
[2] 'Better Dispute Resolution: A review of employment dispute resolution in Great Britain.' Michael Gibbons, Mawrth 2007

rhain yn ymwneud ag effaith y gweithdrefnau statudol ar gyfer datrys anghydfodau, y cyfle ar gyfer mentrau newydd i helpu i ddatrys anghydfodau yn gynharach a gwella sut mae'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio.

Mae'r Llywodraeth yn croesawu Adolygiad Gibbons. Gan adeiladu ar argymhellion yr Adolygiad, mae'r ymarfer ymgynghori yma yn gofyn am sylwadau ar fesurau i helpu i ddatrys anghydfodau yn llwyddiannus yn y gweithle. Mae croeso i sylwadau ar y mesurau yma oddi wrth bob parti sydd â buddiannau yn hyn o beth.

Adran 1

Yr angen am newid

Mae yna gyfle arwyddocaol i wella'r system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau ym Mhrydain Fawr, ar sail tystiolaeth cyflogwyr, gweithwyr, cyfryngwyr a chyrff cyflwyno, fel y nodwyd yn yr adroddiad ar yr Adolygiad a arweiniwyd gan Michael Gibbons ('Adolygiad Gibbons').

1.1 Mae'r dystiolaeth yn dangos bod y system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau ym Mhrydain Fawr yn costio gormod i bob parti yn nhermau arian ac amser. Mae'n dal yn angenrheidiol i anghydfodau gael eu datrys ar y cyfle cyntaf. Mae hyn yn awgrymu model at y dyfodol sy'n fwy effeithlon, yn symlach i'w ddefnyddio, yn cynnig ffyrdd mwy cymesur i'r defnyddwyr ddatrys eu hanghydfodau ac sy'n anelu at ddatrys anghydfodau yn gynharach.

Problemau gyda'r system datrys anghydfodau

1.2 Mae Adolygiad Gibbons wedi nodi sawl problem gyda'r system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau ym Mhrydain Fawr.

1.3 Mae'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a gyflwynwyd yn 2004 yn dod â baich gweinyddol mawr i'r cyflogwyr a'r gweithwyr. Amcangyfrifwyd bod amddiffyn cais cyflogaeth yn costio tua £9,000 i fusnes ar gyfartaledd. Mae'r gost ariannol i'r gweithwyr yn is ond mae yna gostau anariannol arwyddocaol megis straen a niwed i ragolygon cyflogaeth.

1.4 Mae'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol wedi dod â mwy o eglurder am y camau i'w dilyn mewn anghydfod, ond dydyn nhw ddim yn berthnasol i bob anghydfod ac maen nhw wedi cael effeithiau negyddol annisgwyl sy'n drech na'u manteision. Mae'r canlyniadau yma yn cynnwys yr angen i ddefnyddio gweithdrefnau ffurfiol mewn achosion lle byddai dulliau eraill yn fwy priodol, a bod y partïon yn teimlo bod angen gofyn am gyngor allanol yn gynharach nag y bydden nhw fel arall.

1.5 Mae'r system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau yn weddol lwyddiannus wrth ddatrys yr anghydfodau cyflogaeth hynny sy'n troi'n geisiadau i'r tribiwnlys cyflogaeth cyn iddyn nhw gyrraedd gwrandawiad tribiwnlys. Mae rhyw 75% o'r ceisiadau i'r tribiwnlysoedd yn cael eu datrys

heb fod angen gwrandawiad, a chyfran sylweddol heb i Acas gael eu cynnwys, ond mae llawer o setliadau'n digwydd lawer rhy hir ar ôl i'r anghydfod godi gyntaf ac fe fyddai cyfran sylweddol o'r achosion hynny sy'n cyrraedd gwrandawiad mewn tribiwnlys yn gallu cael eu datrys ymlaen llaw rhwng y partïon. Byddai'r partïon a'r Llywodraeth yn wynebu costau is pe bai mwy o achosion yn cael eu datrys ynghynt.

1.6 Mae'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gyrff barnwrol sydd wedi'u bwriadu i wrando a dyfarnu ar anghydfodau cyfreithiol ynghylch hawliau cyflogaeth. Maen nhw'n gostus i'r defnyddwyr ac i'r Llywodraeth, ac yn cynnig un ffordd yn unig o ddatrys anghydfodau, y gallai llawer ohonyn nhw gael eu datrys yn gynt ac yn symlach drwy ffyrdd eraill. Mae'r problemau'n cynnwys: ffurflenni gwneud cais sy'n anodd eu llenwi; cyfyngiadau amser a seiliau dros estyn amser sy'n peri dryswch; anghysondeb tybiedig wrth reoli achosion ac mewn dyfarniadau; a phryderon bod gormod o achosion gwan neu flinderus yn dal i ddod i mewn i'r system. Mae'r system hefyd yn cael anhawster wrth geisio ymdopi â chynnydd yn nifer yr achosion sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd, gan greu pwysau ar adnoddau gweinyddol ac amser barnwrol. Oherwydd hyn, mae yna le i gynnig ffyrdd mwy cymesur i'r defnyddwyr ddatrys eu hanghydfodau, a sicrhau bod y tribiwnlysoedd yn fwy effeithlon.

Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu

1.7 Mae'r Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu a gynhaliwyd gan yr adran newydd, sef yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol, wedi ystyried ffyrdd posibl o wella gwaith i ddatrys anghydfodau gwahaniaethu ym maes cyflogaeth, fel rhan o'u gwaith ar orfodi'r gyfraith ar wahaniaethu yn effeithiol. Yn sgil cyhoeddi Adolygiad Gibbons, cytunwyd na fyddai'r Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu yn gwneud argymhellion yn y maes yma, ond yn trosglwyddo'r dystiolaeth yr oedd wedi'i chael a'r newidiadau yr oedd wedi'u hystyried i Adolygiad Gibbons. Mae Adran 4 o'r ddogfen ymgynghori yma yn gwahodd sylwadau ar y materion yma.

Atebion a nodwyd gan Adolygiad Gibbons

1.8 Mae'r Adolygiad yn argymell y dylai'r Llywodraeth:

Helpu cyflogwyr a gweithwyr i ddatrys mwy o anghydfodau yn y gweithle

1. Diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a nodwyd yn y Rheoliadau Datrys Anghydfodau.
2. Cynhyrchu canllawiau clir, syml, anorchmynnol ar gwyno, disgyblu a diswyddo yn y gweithle, i gyflogwyr a gweithwyr.
3. Sicrhau bod yna gymhellion i gydymffurfio â'r canllawiau newydd, drwy gadw ac ehangu disgresiwn y tribiwnlysoedd cyflogaeth i gymryd i ystyriaeth resymoldeb ymddygiad a rhesymoldeb gweithdrefnau wrth iddyn nhw roi dyfarniadau a gwneud gorchmynion ynglŷn â chostau.

4. Herio pob sefydliad i gyflogwyr a gweithwyr i ymrwymo i weithredu a hybu dulliau o ddatrys anghydfodau yn gynnar, e.e. drwy ddefnyddio mwy ar gyfryngu mewnol, cloriannu niwtral cynnar a darpariaethau mewn contractau cyflogaeth.

Mynd ati i helpu cyflogwyr a gweithwyr i ddatrys anghydfodau sydd heb eu datrys yn y gweithle

5. Cyflwyno un broses newydd i setlo anghydfodau ariannol, ar faterion megis cyflogau, afreidedd a thâl gwyliau, heb fod angen gwrandawiad tribiwnlys.
6. Gwella ansawdd y cyngor i ddarpar geiswyr ac ymatebwyr, drwy linell gymorth a chanddi adnoddau digonol a'r rhyngrwyd, gan gynnwys cyngor am realiti gwneud cais i dribiwnlys a manteision posibl dulliau amgen o ddatrys anghydfodau er mwyn sicrhau canlyniad mwy boddhaol a chyflym.
7. Ailddylunio'r broses o wneud cais i'r tribiwnlys cyflogaeth fel bod darpar geiswyr yn ei chyrchu drwy'r llinell gymorth a'u bod yn cael cyngor am ddewisiadau eraill wrth wneud hynny.
8. Cynnig gwasanaeth datrys anghydfodau yn gynnar am ddim, gan gynnwys cyflafareddu lle bo'n briodol, cyn i gais i dribiwnlys gael ei gyflwyno yn achos yr anghydfodau hynny sy'n debyg o weld mantais yn hyn o beth. Dylai'r Llywodraeth gynnal cynllun peilot.
9. Cynnig cymhellion i ddefnyddio technegau datrys cynnar drwy roi disgresiwn i dribiwnlysoedd cyflogaeth gymryd i ystyriaeth ymdrechion y partïon i ddatrys yr anghydfod wrth iddyn nhw roi dyfarniadau a gwneud gorchmynion ynglŷn â chostau.
10. Dileu'r cyfnodau penodedig y mae'n rhaid i Acas gymodi o'u mewn.

Gwneud system y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn symlach ac yn rhatach i'r defnyddwyr ac i'r llywodraeth

11. Symleiddio'r gyfraith ar gyflogaeth, gan gydnabod bod ei chymhlethdod yn creu ansicrwydd a chostau i gyflogwyr a gweithwyr.
12. Symleiddio ffurflen gais a ffurflen ymateb y tribiwnlysoedd cyflogaeth, gan ddileu'r gofynion ynglŷn â manylion diangen a chyfreithlyd, dileu'r ffordd o bennu ceisiadau drwy dicio blychau ac annog ceiswyr i roi datganiad neu amcangyfrif cryno o'r golled.
13. Uno'r cyfyngiadau amser ar geisiadau i'r tribiwnlys cyflogaeth a'r seiliau dros estyn y cyfyngiadau hynny; dylai hynny symleiddio'r gweithdrefnau yn y cyfnod cyn i gais gael ei dderbyn.
14. Rhoi mwy o bwerau i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth reoli achosion lle mae mwy nag un ceisydd, pan fydd llawer o geiswyr yn mynd ar ôl yr un anghydfod gyda'r un cyflogwr.
15. Annog y tribiwnlysoedd cyflogaeth i fynd ati'n gynnar i reoli achosion a sicrhau cysondeb yn yr arferion, er mwyn codi'r effeithlonrwydd a'r cyfeiriad drwy'r system gymaint ag y gellir a chynyddu hyder y defnyddwyr ynddi.
16. Adolygu o dan ba amgylchiadau y mae'n briodol i gadeiryddion tribiwnlysoedd cyflogaeth eistedd ar eu pen eu hunain, er mwyn sicrhau

bod aelodau lleyg yn cael eu defnyddio mewn ffordd sy'n ychwanegu'r mwyaf o werth.

17. Ystyried a oes gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth bwerau priodol i ymdrin â cheisiadau gwan a blinderus ac a yw'r tribiwnlysoedd yn eu defnyddio mewn ffordd gyson.

Materion ymgynghori

1.9 Gan adeiladu ar yr argymhellion yma, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar fesurau posibl sy'n anelu at helpu i ddatrys anghydfodau yn y gweithle yn llwyddiannus ac mor gynnar â phosibl. Mae'r mesurau yma'n cynnwys dileu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol; darparu gwell cymorth a chanllawiau i ddatrys anghydfodau yn gynharach; a gwella sut mae'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio.

1.10 Hefyd, mae'r Llywodraeth yn parhau â'u hymdrechion i leihau costau a chymhlethdod y gyfraith ar gyflogaeth yn fwy cyffredinol, heb wanhau hawliau gweithwyr neu undebau. Cydnabu Adolygiad Gibbons fod cymhlethdod y gyfraith ar gyflogaeth yn creu ansicrwydd a chostau i'r cyflogwyr a'r gweithwyr, a'i fod yn cynyddu'r tebygrwydd y bydd yna anghydfodau. Cafodd Adolygiad Symleiddio'r Gyfraith ar Gyflogaeth (ELSR) ei lansio y llynedd er mwyn rhoi sylw i'r mater yma ac mae'n symud ymlaen ag ystod o fesurau arfaethedig gan gynnwys gwelliannau arwyddocaol yng nghynnwys y cyngor a'r canllawiau ar gyfraith gyflogaeth, sut maen nhw'n cael eu cyflwyno a'r ymwybyddiaeth ohonyn nhw. Fel rhan o broses yr ELSR, cafodd Panel Ymarferwyr ei benodi i gynghori'r Llywodraeth ym mis Rhagfyr 2006. Yn ogystal â rhoi cyngor ar amrywiol elfennau'r ELSR, mae'r Panel wedi'i wahodd i awgrymu ffyrdd eraill i symleiddio neu i egluro'r gyfraith ar gyflogaeth. Dylai gwaith y Panel sicrhau bod pob cyfle i symleiddio'r gyfraith ar gyflogaeth heb wanhau hawliau yn cael ei nodi a'i asesu. Bydd y Llywodraeth yn rhoi ystyriaeth lawn i bob argymhelliad a gyflwynir iddi gan y Panel.

Adran 2

Datrys mwy o anghydfodau yn y gweithle

Mae datrys anghydfodau yn llwyddiannus yn y gweithle yn arwain at well cysylltiadau cyflogaeth, gwell cynhyrchedd, costau adnoddau dynol is a llai o geisiadau i'r tribiwnlys cyflogaeth.

2.1 Mae'r Llywodraeth wedi sefydlu fframwaith cadarn o hawliau a chyfrifoldebau cyflogaeth sy'n cyfuno cyfiawnder cymdeithasol a ffyniant economaidd. Pan fydd anghydfod yn codi, mae er lles y cyflogwr a'r gweithiwr i geisio'i ddatrys yn gyflym ac yn gyfeillgar.

Diddymu gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol 2004

2.2 Y bwriad y tu ôl i gyflwyno gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn 2004 oedd hwyluso datrys cynnar drwy roi cyfres glir o gamau i'w dilyn er mwyn datrys anghydfod.

2.3 Mae cyrff i gyflogwyr ac i weithwyr wedi mynegi cefnogaeth i'r egwyddor y tu ôl i'r gweithdrefnau statudol. Er hynny, mae'r gweithdrefnau wedi creu canlyniadau negyddol annisgwyl gan gynnwys cynnydd yn nifer yr anghydfodau sy'n cyrraedd cyfnod ffurfiol yn ddiangen, cynnydd o ran defnyddio cyngor cyfreithiol a mwy o ffocws ar ddilyn proses yn hytrach na sicrhau canlyniad.

2.4 Oherwydd hyn, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylid cael gwared ar y gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol drwy ddiddymu adrannau 29-35 o Ddeddf Cyflogaeth 2002 a gwneud gwelliannau angenrheidiol mewn deddfwriaeth sylfaenol ac is-ddeddfwriaeth arall. Byddai dileu'r gweithdrefnau statudol yn creu effaith ganlyniadol ar y gyfraith ar ddiswyddo annheg (gweler isod). Mae'r Llywodraeth yn gwahodd sylwadau ar effeithiau canlyniadol eraill a allai godi yn sgil newid o'r fath.

Cynnig canllawiau clir ar arferion da

2.5 Byddai diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn rhoi hyblygrwydd i gyflogwyr a gweithwyr ddewis y ffordd i ddatrys anghydfod a fyddai'n fwyaf addas at eu hamgylchiadau nhw. Er hynny, gyda chynnydd

mewn hyblygrwydd fe geid llai o sicrwydd am y broses fwyaf priodol i'w dilyn. Er mwyn rhoi hyder i'r cyflogwyr a'r gweithwyr ddatrys anghydfodau, byddai angen canllawiau clir, anorchmynnol ar arferion da ac argymell camau i'w cymryd mewn gwahanol setiau o amgylchiadau.

2.6 Ar hyn o bryd, y prif ffynonellau canllawiau ar arferion da, i'w defnyddio gan gyflogwyr, gweithwyr a thribiwnlysoedd cyflogaeth, yw'r codau ymarfer sy'n cael eu cynhyrchu gan Acas o dan eu pwerau statudol. Mae cod ymarfer Acas ar weithdrefnau disgyblu a chwyno yn sylfaen gadarn i seilio canllawiau diwygiedig arni, ond mae nifer o feysydd i'w gwella wedi'u nodi. Mae busnesau bach yn gallu ei chael yn anodd deall y cod a'i roi ar waith. Byddai'n fuddiol pe bai'n ymdrin ag amrediad ehangach o sefyllfaoedd, megis y rhai lle mae'r gyflogaeth wedi'i therfynu yn barod, gan roi rhagor o wybodaeth am sut i ddefnyddio technegau amgen i ddatrys anghydfodau.

2.7 Oherwydd hyn, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai canllawiau clir gael eu darparu ar arferion da at ddatrys anghydfodau, gan adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi'i wneud gan Acas. Bydd gosod canllawiau o'r fath ar sail statudol yn golygu y byddai'n rhaid i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth gyfeirio atyn nhw wrth benderfynu ar ragoriaethau achos y bydden nhw'n berthnasol iddo.

Hybu arferion da

2.8 Mae yna risg y byddai diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn golygu na fyddai rhai gweithwyr a chyflogwyr yn ceisio datrys anghydfodau yn y gweithle cyn i gais gael ei wneud i dribiwnlys cyflogaeth. Er mwyn annog cyflogwyr a gweithwyr i ddilyn arferion da, heb y diffyg hyblygrwydd a'r problemau eraill sy'n annatod wrth fynnu bod set benodol o gamau yn cael eu dilyn ym mhob achos, argymhellodd Adolygiad Gibbons y dylid cynnwys mecanwaith yn y system i annog y partïon i ddilyn canllawiau ar arferion da. Awgrymodd yr Adolygiad ehangu disgresiwn y tribiwnlysoedd i gymryd rhesymoldeb ymddygiad a rhesymoldeb gweithdrefnau i ystyriaeth wrth iddyn nhw roi dyfarniadau a gwneud gorchmynion ynglŷn â chostau.

2.9 Mae'r Llywodraeth yn ystyried a ddylai mecanwaith o'r fath gael ei gyflwyno a'i dargedu ar y nifer fach o gyflogwyr a gweithwyr na fydden nhw'n gwneud ymdrech fel arall i ddatrys anghydfod. Gallai'r tribiwnlysoedd cyflogaeth gael disgresiwn i ystyried ymddygiad y partïon mewn achos a chosbi'r rhai a fyddai naill ai heb wneud yr un ymdrech, neu yn gwneud ymdrech gwbl annigonol, i ddod i ganlyniad ynglŷn â'u hanghydfod cyn gwrandawiad tribiwnlys cyflogaeth. Wrth ffurfio barn mewn achosion o'r fath, byddai'r tribiwnlys yn cymryd i ystyriaeth unrhyw ffactorau perthnasol, gan gynnwys parodrwydd y partïon i ddefnyddio gwasanaethau amgen i ddatrys anghydfod os oedden nhw ar gael. Byddai disgresiwn o'r fath yn cydategu'r pwerau cyfredol i ddyfarnu costau mewn achosion tribiwnlys cyflogaeth.

2.10 Ar hyn o bryd mae gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth bwerau i ddyfarnu costau yn erbyn partïon sydd wedi gweithredu'n flinderus, yn sarhaus, yn aflonyddgar neu yn afresymol mewn rhyw fodd arall. Mae'r pwerau'n gosod

trothwy cymharol uchel ac maen nhw'n gymwys i ymddygiad sy'n ymwneud â phroses y tribiwnlys ei hun yn hytrach nag ymddygiad yn yr anghydfod yn fwy cyffredinol. Byddai disgresiwn newydd yn wahanol i hyn drwy awgrymu dyletswydd bendant ar y partïon i geisio datrys yr anghydfod, lle byddai'n rhesymol gwneud hynny, yn hytrach na dim ond dyletswydd i beidio â chamymddwyn ar ôl i'r achos ddechrau. Byddai rhychwant y disgresiwn newydd yn ehangach hefyd, gan ymdrin ag ymddygiad o ddigwyddiad cychwynnol yr anghydfod yn y gweithle bob cam drwodd i wrandawiad y tribiwnlys.

2.11 Byddai angen ystyried y gosb bosibl yn ofalus. Mae dwy ffordd i adlewyrchu ymddygiad y partïon wedi'u hargymhell gan Adolygiad Gibbons: gorchmynion costau ac addasiadau ar iawndal. Mantais allweddol addasu'r iawndal (er enghraifft rhoi disgresiwn i gynyddu neu i ostwng yr iawndal hyd at ryw ganran benodedig) yw y byddai bob amser yn gymesur â gwerth y cais; er hynny, allai hyn ddim cael ei wneud mewn achosion lle byddai'r gweithiwr yn aflwyddiannus. Gall costau fod yn gymwys p'un bynnag o'r partïon a fydd yn llwyddo ond efallai na fyddan nhw'n adlewyrchu gwerth y cais ac maen nhw'n debyg o gael effaith anghymesur ar weithwyr (gan y bydd cyflogwyr fel arfer yn dewis cyflogi cymorth cyfreithiol proffesiynol ac felly yn ysgwyddo costau uwch). Gall fod yn anodd ac yn ddrud mesur costau a gorfodi gorchmynion costau hefyd.

2.12 Mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar ffyrdd i gosbi partïon sy'n gwneud ymdrechion cwbl annigonol i ddatrys eu hanghydfod. Mae'r Llywodraeth yn croesawu awgrymiadau arloesol y tu hwnt i roi gorchmynion costau neu addasu iawndal.

Rôl y gweithdrefnau mewn diswyddo annheg

2.13 Pe bai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu, byddai hynny'n effeithio ar y darpariaethau statudol cyfredol ar ddiswyddo annheg. Y rheswm am hyn yw bod natur yr amddiffyniad cyfreithiol yn erbyn diswyddo annheg wedi'i newid pan gafodd y gweithdrefnau statudol eu cyflwyno. Cyn hynny, pe bai cyflogwr yn methu â chydymffurfio â gweithdrefn, roedd y gyfraith achosion yn darparu ar gyfer dyfarnu bod y diswyddo yn annheg, hyd yn oed pe gallai'r cyflogwr ddangos nad oedd ei fethiant wedi effeithio ar y penderfyniad i ddiswyddo.

2.14 O dan y darpariaethau cyfredol, bydd methiant gan gyflogwr i gydymffurfio â'r gweithdrefnau statudol yn arwain yn awtomatig at ddyfarniad o ddiswyddo annheg. Er hynny, os bydd cyflogwr yn cydymffurfio â'r gweithdrefnau statudol ond ei fod yn methu â chydymffurfio â rhyw weithdrefn arall mewn perthynas â diswyddiad, gellir dyfarnu bod y diswyddiad hwnnw yn deg, ar yr amod y gallai'r cyflogwr ddangos na fyddai ei fethiant wedi effeithio ar y penderfyniad i ddiswyddo.

2.15 Pe bai'r Llywodraeth yn diddymu'r holl ddarpariaethau sy'n ymwneud â'r gweithdrefnau statudol, byddai'r gyfraith ar ddiswyddo annheg yn mynd yn ôl i'r sefyllfa fel yr oedd cyn 2004, fel y byddai methiant i gydymffurfio â'r

weithdrefn yn arwain fel arfer at ddyfarniad o ddiswyddo annheg. Roedd yna ddealltwriaeth dda o'r sefyllfa yma, ac effaith gymharol gyfyngedig ar briod hawliau'r cyflogwyr a'r gweithwyr a geid drwy droi'n ôl ati.

2.16 Fel arall, fe allai'r Llywodraeth adolygu'r gyfraith ynglŷn â thegwch y gweithdrefnau mewn diswyddo annheg. Un dewis fyddai cadw ac ehangu ar y newidiadau a gafodd eu cyflwyno ochr yn ochr â'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol, fel y gallai methiant gan gyflogwr i gydymffurfio â gweithdrefn gael ei ddyfarnu'n deg, ar yr amod bod y cyflogwr yn gallu dangos nad effeithiodd y methiant ar y penderfyniad i ddiswyddo.

2.17 Byddai unrhyw adolygiad ar y gyfraith ar ddiswyddo annheg yn golygu ystyried cydbwysedd cyfredol yr hawliau cyflogaeth, sydd y tu allan i gylch gorchwyl adolygiad presennol y Llywodraeth ar symleiddio'r gyfraith ar gyflogaeth. Er hynny, clywodd Adolygiad Gibbons y gallai fod yn fanteisiol edrych o'r newydd ar y gyfraith gyfredol ar ddiswyddo annheg. Gan hynny, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai'r gyfraith ar degwch gweithdrefnau droi'n ôl i'r sefyllfa fel yr oedd cyn 2004, neu a oes daioni i'w gael o gynnal adolygiad ehangach ar y gyfraith sy'n ymwneud â thegwch y gweithdrefnau mewn diswyddo annheg.

Hybu datrysiadau cynnar

2.18 Pan fydd problem yn codi rhwng cyflogwr a gweithiwr, cydnabyddir yn eang ei bod yn well ei datrys mor gynnar ac mor gyfeillgar ag y gellir, gan arwain at lai o gost a straen i bob parti. Mae llawer o gyrff yn cydnabod hyn ac mae ganddyn nhw brosesau datblygedig sy'n defnyddio technegau modern megis cyflafareddu er mwyn sicrhau gwell canlyniadau. Mae'r Llywodraeth yn credu y dylid hybu defnyddio technegau amgen o'r fath ar gyfer datrys anghydfodau yn ehangach, ac y dylai'r CBI, y TUC a chyrff eraill sy'n cynrychioli cyflogwyr a gweithwyr ddefnyddio'u dylanwad i helpu i wneud hynny.

2.19 Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai'r cyrff yma gael eu gwahodd i ymrwymo i ddatblygu canllawiau ar yr arferion gorau mewn datrys anghydfodau, gan gynnwys defnyddio mwy ar gyflafareddu mewnol, cloriannu niwtral cynnar, a defnyddio darpariaethau cyflafareddu mewn contractau cyflogaeth.

Cwestiynau

- **A ddylai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol gael eu diddymu?**

- **A fyddai diddymu'r gweithdrefnau yn dod â chanlyniadau annisgwyl y dylai'r Llywodraeth roi sylw iddyn nhw, mewn deddfwriaeth neu fel arall?**

- **A ddylai'r Llywodraeth gynnig canllawiau newydd ar ddatrys anghydfodau?**

- **A ddylid cael mecanwaith i annog partïon i ddilyn canllawiau o'r fath?**

- **A ddylai'r mecanwaith fod ar ffurf disgresiwn i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth osod cosbau ar y rhai sydd wedi gwneud ymgais cwbl annigonol i ddatrys eu hanghydfod?**

- **Pa ffurf y dylai'r cosbau yma eu cymryd?**

- **Pe bai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu, a ddylai'r gyfraith ynghylch tegwch gweithdrefnau mewn diswyddo annheg:**
  - **fynd yn ôl i'r sefyllfa cyn 2004; neu**
  - **gael ei hadolygu er mwyn asesu a ddylai gael ei hailddatgan yn llwyr?**

- **A ddylai'r Llywodraeth wahodd y CBI, y TUC a chyrff cynrychioli eraill i gynhyrchu canllawiau sy'n anelu at hybu a hyrwyddo datrys cynnar?**

Adran 3

Y tu hwnt i'r gweithle

Os na chaiff anghydfod ei ddatrys drwy'r ymdrechion gorau yn y gweithle, mae Adolygiad Gibbons yn argymell y dylid trefnu bod cymorth cyflym, gwybodus ar gael i ymdrin â'r anghydfod yn y ffordd fwyaf cost-effeithiol.

3.1 Mae'r Llywodraeth yn credu y dylai gweithwyr a chyflogwyr fod yn fwy ymwybodol o'r system ar gyfer datrys anghydfodau cyflogaeth a'r ffordd orau i'w defnyddio i ddatrys eu problemau yn llwyddiannus. Mae hynny'n golygu y dylai mwy o weithwyr a chyflogwyr fod yn fwy gwybodus am yr opsiynau sydd ar gael a goblygiadau mynd ag anghydfod i dribiwnlys cyflogaeth. Gallai ffyrdd gwahanol o drin a thrafod achosion gynnwys y cyfle i ddefnyddio proses newydd ar gyfer ceisiadau didrafferth; cynyddu'r niferoedd sy'n defnyddio gwasanaethau datrys anghydfodau; a sicrhau bod cymodi drwy Acas yn cael ei gynnig mewn ffordd hyblyg pan fydd cais yn cael ei wneud.

Cynnig gwasanaeth cynghori newydd

3.2 Mae'r Llywodraeth yn ystyried cyflwyno gwasanaeth cynghori newydd ar ddatrys anghydfodau gan gynnwys gwell llinell gymorth dros y ffôn a'r rhyngrwyd. Byddai'r gwasanaeth yn cael ei gynllunio o gynnig cymorth a chanllawiau, fel bod cyngor ar gael cyn ac yn ystod y broses o ddatrys yr anghydfod a chyn i gais gael ei wneud i dribiwnlys cyflogaeth. Byddai'n darparu cyngor diduedd am wahanol ffyrdd i ddatrys anghydfodau ac am broses y tribiwnlys, a hynny mewn ffordd hwylus ac effeithlon. Byddai'r gwasanaeth hefyd yn gallu cyfeirio achosion at y broses newydd yn achos ceisiadau didrafferth ac annog achosion priodol i gyflafareddu'n gynnar.

Darparu mynedfa newydd ar gyfer ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth

3.3 Mae Adolygiad Gibbons yn argymell y dylai unrhyw un sy'n ystyried gwneud cais, neu sydd wrthi'n dysgu sut i ymateb i gais, gael cyngor y gwasanaeth newydd yma. Mae'r Llywodraeth yn ystyried a ddylai'r broses o wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth gael ei hailgynllunio, fel bod y darpar geiswyr yn ei gyrchu drwy'r llinell gymorth ac yn cael cyngor ar ddewisiadau

eraill wrth wneud hynny. Wrth ailgynllunio fel hyn, byddai angen ystyried y ffordd orau i sicrhau bod y cleient yn dal i gael y cyfarwyddyd perthnasol, pan fyddai cynrychiolydd yn sicrhau ffurflen ar ran cleient. Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai gwasanaeth cynghori o'r fath fod yn fynedfa i geisiadau posibl i'r tribiwnlys cyflogaeth a beth fyddai'r strwythur gorau iddo.

Darparu ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth

3.4 Ar hyn o bryd, mae nifer arwyddocaol o geisiadau didrafferth yn mynd drwy dribiwnlysoedd cyflogaeth. Mae'r rhain yn ffurfio o leiaf 10% o'r achosion cyfredol. Yn aml, maen nhw'n ymwneud â phenderfynu ar y ffeithiau mewn anghydfodau ariannol, er enghraifft didyniadau o gyflogau a thaliadau afreidiedd. Yn yr achosion yma mae'r gyfraith yn glir a'r hyn y mae ei angen yw datganiad clir o'r rhwymedi. Fe allai'r achosion yma gael eu setlo yn gyflym ac effeithiol heb fod angen gwrandawiad mewn tribiwnlys. Dylai hynny ei gwneud yn haws i weithwyr hawdd eu niweidio, sy'n gallu ei chael yn anodd gorfodi eu hawliau, sicrhau'r arian sy'n ddyledus iddyn nhw. Byddai'n caniatáu i gyflogwyr amddiffyn unrhyw geisiadau di-sail yn gyflym ac yn rhad.

3.5 Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylid cael gwasanaeth newydd i benderfynu ar achosion o'r math yma. Byddai'n cael ei gyflwyno gan gorff newydd naill ai y tu allan i'r system datrys anghydfodau neu y tu mewn iddo e.e. y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd neu Acas. Gallai'r gwasanaeth gael ei gynnal dros y ffôn a thrwy'r post, a byddai arno angen y pŵer i orfodi penderfyniadau, ond nid pwerau arolygu. Byddai gan y partïon mewn anghydfod a fyddai'n cael ei drafod gan y gwasanaeth newydd hawl o hyd i ofyn am wrandawiad llawn mewn tribiwnlys.

Trefnu bod gwasanaethau datrys anghydfodau ar gael yn gynt mewn achosion priodol

3.6 Mae gan Acas hanes da o sicrhau setliadau yn y cyfnod ar ôl i gais gael ei gyflwyno i dribiwnlys cyflogaeth ond cyn gwrandawiad y tribiwnlys. Mae'r Llywodraeth yn ystyried adeiladu ar hyn drwy roi mwy o allu i Acas i helpu i setlo darpar geisiadau yn y cyfnod cyn i gais gael ei gyflwyno i dribiwnlys, a hynny drwy gymodi, cyflafareddu neu ymyriadau priodol eraill. Byddai'r gwasanaethau eraill hyn cyn y cais ar gael i'r defnyddwyr yn ddi-dâl, yn yr un ffordd â gwasanaethau cymodi statudol presennol Acas. Fe fydden nhw'n cynnig cyfle newydd i ddatrys anghydfodau'n gyflym, gan leihau costau cyffredinol y defnyddwyr a'r Llywodraeth.

3.7 Gallai'r gwasanaeth cynghori newydd sydd wedi'i drafod uchod ddweud wrth y partïon pa gymorth sydd ar gael ac esbonio sut i'w gael. Byddai'r partïon yn cael eu hannog i ddefnyddio gwasanaethau Acas cyn gwneud cais, lle byddai hynny'n briodol, ond fyddai hi ddim yn ofynnol iddyn nhw wneud hynny. P'un a fydden nhw'n ei ddefnyddio neu beidio, byddai'r partïon yn dal yn cael troi at wasanaeth cymodi Acas ar ôl i gais gael ei wneud.

3.8 Ar hyn o bryd, mae Acas o dan ddyletswydd statudol i roi cymorth wrth setlo anghydfodau cyn iddyn nhw ddod yn geisiadau i dribiwnlys pan ofynnir iddyn nhw wneud hynny. Pe bai effaith gronnol y newidiadau yma yn y system datrys anghydfodau yn arwain at alw uchel iawn am gymorth cyn i geisiadau gael eu gwneud, fe allai fod angen i Acas dargedu eu hadnoddau yn y cyfnod cyn y cais ar fathau penodol o anghydfod er mwyn sicrhau bod yr adnoddau hynny'n cael eu defnyddio mor effeithiol â phosibl. Byddai hynny'n golygu y byddai angen newid rhychwant dyletswydd statudol Acas.

3.9 Mae'r Llywodraeth yn ystyried a ddylai bennu meini prawf i arwain Acas wrth ddyrannu eu hadnoddau at y cyfnod cyn y cais, os bydd angen gwneud hynny. Byddai angen i unrhyw feini prawf allu cymryd i ystyriaeth newidiadau mewn amgylchiadau, megis cyflwyno hawliau cyflogaeth newydd, dros amser.

3.10 Barn y Llywodraeth yw mai'r peth mwyaf priodol fyddai targedu gweithgarwch Acas yn y cyfnod cyn y cais ar y mathau canlynol o anghydfod:

- yr anghydfodau hynny sy'n debyg o fod yn gostus ac o lyncu amser y partïon os byddan nhw'n mynd yn geisiadau e.e. achosion gwahaniaethu a diswyddo annheg;
- y rhai lle mae'r gweithiwr yn dal mewn cyflogaeth; a'r
- rhai sy'n cynnwys busnesau bach a chanddyn nhw lai na 250 o weithwyr.

Dileu cyfnodau penodedig cymodi Acas

3.11 Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai'r cyfnodau cymodi penodedig sy'n gosod cyfyngiadau ar ddyletswydd Acas i gynnig cymodi mewn ceisiadau i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu dileu. Byddai hynny'n rhoi cylch gorchwyl clir i Acas i gymodi mewn unrhyw gais i dribiwnlys cyflogaeth, ar unrhyw adeg yn y broses, os byddai'r partïon yn dymuno iddyn nhw wneud hynny.

Cwestiynau

- **A ddylai'r Llywodraeth ddatblygu gwasanaeth cynghori newydd ac iddo'r strwythur a'r swyddogaethau a awgrymwyd?**

- **A ddylai'r Llywodraeth ailgynllunio'r broses o wneud cais i'r tribiwnlys cyflogaeth, fel bod darpar geiswyr yn cyrchu'r system drwy wasanaeth cynghori newydd, au bod yn cael cyngor ar ddewisiadau amgen wrth wneud hynny?**

- **A ddylid cael ffordd newydd, gyflym i ymdrin â cheisiadau didrafferth heb fod angen gwrandawiad tribiwnlys cyflogaeth?**

- **A ddylid trefnu bod rhagor o wasanaethau datrys anghydfodau Acas ar gael i'r partïon mewn darpar geisiadau i dribiwnlys, yn y cyfnod cyn i gais gael ei wneud?**

- **Os oes angen targedu'r gwasanaethau newydd yma, a ddylai'r Llywodraeth osod meini prawf i arwain Acas i roi blaenoriaeth i fathau penodol o anghydfod?**

- **Os yw'r gwasanaethau newydd i gael eu targedu felly, o dan yr amgylchiadau cyfredol, a fyddai'n briodol i'r Llywodraeth arwain Acas i roi blaenoriaeth i'r mathau canlynol o anghydfod:**
  - **y rhai sy'n debyg o ddefnyddio'r mwyaf o amser ac adnoddau'r tribiwnlys os ân nhw i wrandawiad, e.e. achosion gwahaniaethu a diswyddo annheg;**
  - **y rhai lle mae'r darpar geisydd yn dal mewn cyflogaeth; a'r**
  - **rhai lle mae'r cyflogwr yn fusnes bach a chanddo lai na 250 o weithwyr.**

- **A ddylai cyfnodau cymodi penodedig sy'n gosod cyfyngiadau ar ddyletswydd Acas i gymodi ceisiadau tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu dileu?**

Adran 4

Tribiwnlysoedd cyflogaeth mwy effeithiol

Yn achos yr anghydfodau hynny sy'n mynd ymlaen i fod yn gais i dribiwnlys, argymhellodd Adolygiad Gibbons y dylid cael gwell system, addas at ei phwrpas, ac iddi weinyddiaeth a phrosesau wedi'u mireinio, a honno'n cynnig gwerth am arian i'r trethdalwr.

4.1 Mae angen i dribiwnlysoedd cyflogaeth weithredu mewn modd effeithiol ac effeithlon, a chynnig cyfiawnder mewn ffordd gost-effeithiol i bob parti, boed mewn achosion cymhleth ynteu achosion mwy didrafferth. Cafodd rhyw 160,000 o geisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth eu cwblhau yn 2005/06, ac eisteddodd tribiwnlysoedd cyflogaeth ar 30,000 o achlysuron bron[3]. Mae gweithdrefnau ar gael yn barod ar gyfer rheoli achosion ond fe allai gwelliannau gael eu gwneud o ran sut mae ceisiadau'n cael eu trafod (gan gynnwys y ffurflen gais a'r ffurflen ymateb), o ran prosesu ceisiadau ac ymatebion ac o ran rhai gweithdrefnau barnwrol. Gan hynny, mae'r Llywodraeth yn ystyried mesurau i sicrhau gwelliannau o'r fath, y byddai angen is-ddeddfwriaeth ar gyfer y mwyafrif ohonyn nhw, ynghyd ag ymgynghori manylach yn nes ymlaen.

Symleiddio ffurflenni

4.2 Os nad oes modd i anghydfod gael ei ddatrys yn y gweithle ac os ei ddatrys mewn tribiwnlys cyflogaeth yw'r unig ffordd ymlaen, mae'n ofynnol i geiswyr ac ymatebwyr roi digon o wybodaeth ysgrifenedig am yr anghydfod. Dylai'r gofynion yma ynglŷn â gwybodaeth fod yn hawdd i'w deall. Ddylai'r wybodaeth ei hun ddim bod yn rhy feichus i'w rhoi, ac ni ddylid gofyn am fanylion diangen. Mae'r ffurflen gais bresennol yn wyth tudalen o hyd, ac iddi bum adran ar wahân yn dibynnu ar sail y cais, ac mae'r ffurflen ymateb yn bedwar tudalen o hyd. Mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar a ddylai'r ffurflenni gael eu symleiddio a'u cwtogi.

4.3 Mae'r Llywodraeth hefyd yn ystyried a ddylai ceiswyr gynnwys datganiad neu amcangyfrif o'r golled wrth gyflwyno ffurflen gais. Gallai hynny helpu'r ddau barti a'r tribiwnlys i ddeall yr hyn y mae'r ceisydd yn honni ei fod

[3] Employment Tribunals Annual Report and Accounts 2005/06

wedi'i ddioddef a pha ganlyniad y mae'n ei geisio, ac oherwydd hynny fe allai ganiatáu i geisiadau didrafferth gael eu setlo'n gynt.

Uno cyfyngiadau amser a'r seiliau dros eu hestyn

4.4 Yn y system gyfredol, mae yna gyfyngiadau amser gorfodol ar gyfer cyflwyno cais i dribiwnlys cyflogaeth. Mae yna gyfyngiadau amser gwahanol yn ôl y cais o dan sylw, ond mae'r mwyafrif yn dri mis neu'n chwe mis ar ôl amser y weithred y cwynir amdani. Maen nhw'n bwysig wrth reoleiddio'r cyfle i gael cyfiawnder. Rhaid i dribiwnlys wrthod gwrando ceisiadau (ac ymatebion) sy'n cael eu cyflwyno y tu allan i'r amser (heblaw am rai eithriadau cul e.e. yn achos twyll) oni bai bod yna seiliau dros ganiatáu estyniad.

4.5 Mae'r seiliau dros ganiatáu estyniad i'r cyfyngiad amser rhagnodedig yn dibynnu ar y cais o dan sylw. Yn achos y mwyafrif o'r hawliau o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, megis yr hawl i wneud cais am ddiswyddo annheg, mae'n rhaid i'r cais gael ei gyflwyno o fewn y cyfnod amser rhagnodedig neu o fewn unrhyw gyfnod arall y mae'r tribiwnlys yn credu ei fod yn rhesymol os yw wedi'i fodloni nad oedd yn 'rhesymol ymarferol' i'r gŵyn gael ei chyflwyno cyn diwedd y cyfnod rhagnodedig. Ar y llaw arall, mae'r ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb at ei gilydd yn caniatáu i geisiadau gael eu cyflwyno o fewn y cyfnod rhagnodedig, neu os yw'r tribiwnlys yn credu y byddai'n 'gyfiawn a theg' ystyried y gŵyn, a fyddai y tu allan i'r amser fel arall. Mae'r fformwla 'cyfiawn a theg' yn rhoi disgresiwn ehangach i'r tribiwnlysoedd o ran pa geisiadau y maen nhw'n barnu eu bod y tu allan i'r amser na'r dull 'rhesymol ymarferol'.

4.6 Lle mae'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn gymwys ar hyn o bryd, mae'r cyfyngiadau amser arferol yn caniatáu i geisiadau penodol i'r tribiwnlys gael eu hestyn o dan amgylchiadau penodol o dri mis er mwyn caniatáu cydymffurfio â'r gweithdrefnau statudol. Byddai cymhlethdod y cyfyngiadau amser yn cael ei leihau pe bai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu.

4.7 Mae'r Llywodraeth yn ystyried a allai'r gyfundrefn bresennol o gyfyngiadau amser gael ei symleiddio drwy ei chysoni. Gallai hynny leihau ar y beichiau gweinyddol i'r partïon, eu cynrychiolwyr a'r tribiwnlysoedd cyflogaeth. Er hynny, gellid dadlau y byddai diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol eu hunain yn symleiddio'r gyfundrefn bresennol yn arwyddocaol drwy fynd yn ôl at y sefyllfa fel yr oedd cyn 2004, ac na fyddai angen rhagor o newid. Oherwydd hynny, mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar y canlynol:

- a fyddai symleiddio'r gyfundrefn bresennol o gyfyngiadau amser drwy eu cysoni yn ddiwygiad buddiol, p'un a fyddai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu neu beidio; ac
- os bernir y byddai cysoni'n fuddiol, a ddylai'r cyfyngiad amser gael ei gysoni yn dri mis, chwe mis neu gyfnod arall o amser.

4.8 Mae'r Llywodraeth hefyd yn ystyried a fyddai cysoni'r seiliau dros estyn yr amser i gyflwyno ceisiadau yn symleiddio ac yn gwella proses y tribiwnlys

cyflogaeth. Fel y nodwyd uchod, ar hyn o bryd mae'r seiliau dros estyn yn 'rhesymol ymarferol' mewn rhai achosion ac yn 'gyfiawn a theg' mewn eraill. I ryw raddau mae'r dulliau gwahanol mewn awdurdodaethau gwahanol yn cael eu cymell gan gyfyngiadau cyfreithiol, gan gynnwys cyfyngiadau cyfraith Ewrop, ac felly mae'n bosibl na fydd cysoni ar draws yr holl awdurdodaethau yn ddidrafferth nac i'w ddymuno chwaith. Byddai angen hefyd i unrhyw newid gymryd i ystyriaeth y cydadwaith rhwng cyfyngiadau amser y ceisiadau a'r seiliau dros estyn yr amser. Mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar a fyddai cysoni'r seiliau dros estyn yn llwyr neu'n rhannol, os byddai modd, yn amodol ar y cyfyngiadau cyfreithiol gan gynnwys cyfyngiadau cyfraith Ewrop, o gymorth i ddefnyddwyr y system. Os felly, mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar y seiliau dros estyn y dylid eu defnyddio mewn perthynas â'r awdurdodaethau perthnasol.

Gwella gweithdrefnau a dulliau rheoli achosion

4.9 Os caiff y gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol eu diddymu, byddai llai o angen i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth gynnal gwiriadau cymhleth cyn i geisiadau newydd gael eu derbyn. Gan hynny, gallai'r Llywodraeth ddylunio system rheoli achosion a fyddai'n haws i'w defnyddio ac yn fwy effeithlon. Byddai yna gyfle hefyd i ystyried mesurau eraill i hwyluso rheolaeth weithredol a chynnar ar achosion.

4.10 Mae Deddf Tribiwnlysoedd Cyflogaeth 1996, adran 4(6B), yn darparu i'r Rheoliadau Gweithdrefn Tribiwnlysoedd Cyflogaeth ganiatáu i swyddogion cyfreithiol (sydd i'w diffinio gan y Rheoliadau) gyflawni set gyfyngedig o swyddogaethau barnwrol. Chafodd dim darpariaethau sy'n defnyddio'r pŵer yma eu cynnwys yn Rheoliadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth (Cyfansoddiad a Rheolau Gweithdrefnau) 2004.

4.11 Y swyddogaethau y byddai'n fwyaf defnyddiol i swyddogion cyfreithiol eu cyflawni fyddai'r rhai sy'n rhyddhau'r cadeiryddion rhag tasgau rhigolaidd a gweinyddol. Gallai'r swyddogaethau yma gynnwys caniatáu gohiriadau ac estyniadau amser; gwneud gorchmynion i dystion; ei gwneud yn ofynnol i bartïon ateb cwestiynau; ac archebu rhagor o fanylion a gwell manylion a darganfod dogfennau. O dan amgylchiadau o'r fath, byddai angen rhoi sylw i faterion yn ymwneud â hyfforddiant a chymwyseddau. Mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar a fyddai cyflwyno swyddogion cyfreithiol yn ddiwygiad buddiol, a pha rolau y gallen nhw eu cyflawni.

4.12 Clywodd Adolygiad Gibbons bryderon am gysondeb yn system y tribiwnlysoedd cyflogaeth, yn enwedig amrywiadau rhanbarthol. Mae'r rhain yn amrywio o bryderon am sut mae achosion yn cael eu rheoli, rhychwant cyfarwyddiadau ymarfer, a sut maen nhw'n cael eu defnyddio, i gwestiwn sut mae penderfyniadau'n cael eu cymryd. Byddai'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar a yw hyn yn broblem, ac os felly beth a allai gael ei wneud i fynd i'r afael ag ef.

Symleiddio dulliau rheoli ceisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd

4.13 Mae nifer cynyddol o geisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd yn cyrraedd y tribiwnlysoedd cyflogaeth (lle bydd nifer o unigolion yn gwneud cais yn erbyn yr un cyflogwr ynglŷn â'r un mater), yn enwedig felly achosion cyflog cyfartal. Yn 2005/06, achosion yn cynnwys mwy nag un ceisydd oedd mwy na hanner yr holl geisiadau i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth, a'r disgwyl yw y bydd y gyfran yn codi eto byth yn 2006/07.

4.14 Er mwyn rheoli ceisiadau gan fwy nag un ceisydd yn effeithlon, mae'n rhaid i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth ddibynnu ar gydweithrediad y partïon ym mhob cais tebyg i ddod o hyd i achosion 'prawf', a chytuno i gael eu rhwymo gan ganlyniad yr achosion hynny, gan dynnu pob un o'r ceisiadau unigol perthnasol yn ôl wedyn neu eu setlo. Mae hyn yn cynnwys cryn dipyn o waith gweinyddol a barnwrol, ac mae hefyd yn llyncu amser y partïon ac yn peri dryswch iddyn nhw.

4.15 Cyn i Adolygiad Gibbons gael ei gyhoeddi, ystyriodd yr Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu a gynhaliwyd gan yr adran newydd, yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol, yr achos o blaid symleiddio rheolaeth grwpiau o geisiadau tebyg hefyd, er mwyn arbed amser a chostau i'r cyflogwyr a'r Llywodraeth. Daeth i'r casgliad y gallai fod cyfle i ehangu'r pwerau sydd ar gael i'r tribiwnlysoedd i reoli achosion o'r fath, e.e. drwy ddefnyddio achosion 'prawf' lle byddai'r dyfarniadau'n rhwymo'r achosion cysylltiedig eraill, p'un a fydden nhw wedi dechrau yn barod neu beidio. Mae pŵer tebyg ar gael yn yr Uchel Lys. Er bod modd ar hyn o bryd i ddyfarniad tribiwnlys mewn un achos gael ei gymhwyso fel rheol mewn achos tebyg dilynol - gan annog ceiswyr i beidio â chyflwyno rhagor o geisiadau i bob pwrpas - does gan y tribiwnlys ddim pŵer i wneud dyfarniad sy'n rhwymo achosion eraill nac i atal achosion eraill rhag cael eu dwyn.

4.16 Yng ngoleuni canfyddiadau Adolygiad Gibbons a sylwadau a gyflwynwyd i'r Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu yn hyn o beth, mae'r Llywodraeth yn ystyried a fyddai'n fuddiol newid y pwerau sydd ar gael i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â cheisiadau gan fwy nag un ceisydd. Mae'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar y newidiadau a allai fod yn briodol.

4.17 Mae'r Llywodraeth hefyd yn ystyried ai'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yw'r ffordd fwyaf priodol ac effeithlon i ddatrys ceisiadau gan fwy nag un ceisydd, gan gynnwys ceisiadau cyflog cyfartal a gwerth cyfartal, neu a fyddai mecanweithiau eraill yn well ateb i fudiannau'r holl bartïon.

Ystyried prosesau ar gyfer rheoli ceisiadau gwan a blinderus

4.18 Dywedwyd wrth Adolygiad Gibbons fod yna enghreifftiau lle mae ceiswyr yn dod ag achosion yn ddiangen i dribiwnlys cyflogaeth, gan greu costau i'r ymatebwyr a'r tribiwnlysoedd. Bernir bod y tribiwnlysoedd cyflogaeth fel pe baen nhw'n methu ag ymdrin â'r achosion yma am nad ydyn

nhw'n defnyddio'u pwerau yn effeithiol nac yn gyson. Ar hyn o bryd mae gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth bwerau i weithredu yn erbyn partïon blinderus a'r rhai y dyfernir eu bod yn gweithredu'n afresymol ac yn gwastraffu amser ac adnoddau'r tribiwnlys (ac adnoddau'r parti arall). Mae'r pwerau yma'n cynnwys ei gwneud yn ofynnol i ernes gael ei chyflwyno cyn parhau ag achos, rhoi gorchmynion costau yn erbyn partïon a dileu ceisiadau y bernir eu bod yn flinderus neu'n afresymol. Mae'r pwerau yma yn gymwys hefyd i achosion gwan lle bydd y cadeirydd yn penderfynu nad oes gobaith rhesymol y bydd dadleuon a gyflwynir gan y naill barti neu'r llall yn llwyddo.

4.19 Mae'r Llywodraeth yn ystyried a yw'r pwerau yma yn ddigonol ac a fyddai adolygu sut mae'r pwerau presennol yn cael eu defnyddio yn gwella hyder y defnyddwyr eu bod yn cael eu cymhwyso mewn ffordd deg ac effeithiol. Byddai'r Llywodraeth yn croesawu sylwadau ar hyn.

4.20 Byddai unrhyw ddisgresiwn newydd i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth ystyried ymddygiad y partïon cyn yr achos, yn ogystal ag yn ystod yr achos (gweler adran 2), yn rhoi ffordd arall i'r tribiwnlysoedd annog y partïon i beidio â gweithredu'n afresymol.

Ystyried pryd y dylai cadeiryddion eistedd ar eu pen eu hunain mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth

4.21 Mae'n gyffredin i dribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu gwrando gan banel llawn sy'n cynnwys cadeirydd y tribiwnlys a dau aelod lleyg, y naill o gefndir undeb llafur neu gefndir y gweithwyr a'r llall o gefndir y cyflogwyr. Dim ond ar achosion sydd wedi'u pennu yn adran 4(3) o Ddeddf Tribiwnlysoedd Cyflogaeth 1996 y caiff cadeiryddion eistedd ar eu pen eu hunain. Gall y cadeirydd wneud gorchymyn ar y weithdrefn o'i ben a'i bastwn ei hun hefyd, gan wrando'r partïon neu beidio a chan sicrhau sylwadau ysgrifenedig neu lafar neu beidio. Bydd cadeiryddion hefyd yn cynnal trafodaethau i drafod rheolaeth achosion ac adolygiadau cyn y gwrandawiad ar eu pen eu hunain.

4.22 Clywodd Adolygiad Gibbons y gall fod cyfle i ddefnyddio aelodau lleyg mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth yn fwy effeithlon, gan ddefnyddio'u harbenigedd unigryw lle mae'n fwyaf effeithiol. Mae'r Llywodraeth yn ystyried sut y gallai'r trefniadau cyfredol gael eu strwythuro'n well er mwyn sicrhau bod cadeiryddion yn eistedd ar eu pen eu hunain lle bo'n briodol, gan ryddhau aelodau lleyg i gael eu defnyddio lle maen nhw'n fwyaf gwerthfawr a chan leihau ar yr oedi a allai gael ei achosi os ydyn nhw'n absennol neu os nad ydyn nhw ar gael. Bydd y gwaith yma yn bwydo adolygaid ehangach sydd wedi'i ddechrau gan yr Adran Materion Cyfansoddiadol (DCA), i ystyried sut mae aelodau lleyg yn cael eu defnyddio ar draws y cyfan o'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd. Bydd yr Adolygiad yma yn symud yn ei flaen pan fydd y Mesur Tribiwnlysoedd, Llysoedd a Gorfodi wedi gorffen mynd drwy'r Senedd.

Gwneud argymhellion ar bolisïau ac arferion sy'n gwahaniaethu

4.23 Fel y nodwyd uchod, ystyriodd yr Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu y materion ynglŷn â gorfodi anghydfodau gwahaniaethu mewn

tribiwnlysoedd cyflogaeth, gan gynnwys rheoli ceisiadau gan fwy nag un ceisydd.

4.24 Ystyriodd yr Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu hefyd a oes yna gyfle i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth gyfrannu at annog cyflogwyr i gydymffurfio â'r gyfraith ar wahaniaethu, drwy helpu'r rhai y mae cais am wahaniaethu yn eu herbyn wedi'i gadarnhau i ddysgu o'u profiad a chywiro arferion sy'n gwahaniaethu. Yn benodol, edrychodd yr Adolygiad ar yr awgrym, a gafodd ei wneud gyntaf yn adroddiad yr Uned Strategaeth yn 2003 '*Ethnic Minorities and the Labour Market*'[4], y dylai pwerau presennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth i wneud argymhellion am arferion sy'n gwahaniaethu fod ar gael mewn amrediad ehangach o amgylchiadau, fel y gallai'r tribiwnlysoedd wneud argymhellion wedi'u hanelu at ddiogelu nid yn unig y ceisydd, ond hefyd eraill y gallai'r gwahaniaethu anghyfreithlon a brofwyd yn yr achos effeithio arnyn nhw.

4.25 Mae'r Llywodraeth wedi ystyried y syniad yma yn ofalus iawn yng ngoleuni'r dystiolaeth a glywyd gan yr Adolygiad o'r Gyfraith ar Wahaniaethu, a chanfyddiadau Adolygiad Gibbons. Mae nod y polisi sydd y tu ôl i'r syniad, sef lledaenu arferion da a helpu cyflogwyr i ddeall eu rhwymedigaethau o dan y gyfraith, yn un da. Er hynny, mae'r Llywodraeth wedi dod i'r casgliad nad ehangu rhychwant y pŵer i wneud argymhellion ffurfiol yw'r ffordd fwyaf priodol i sicrhau hyn, gan ei bod yn well rhoi sylw i nod y polisi drwy roi cyngor a chanllawiau i gyflogwyr ar y gyfraith ar gyflogaeth. Fel rhan o'i gwaith ar symleiddio'r gyfraith ar gyflogaeth, mae'r Llywodraeth wrthi'n ystyried y ffordd orau i wella cyngor a chanllawiau o'r fath yn gyffredinol. Ymhellach, pan fydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CEHR) wedi'i sefydlu ym mis Hydref 2007, bydd yn chwarae rhan hanfodol mewn rhoi cyngor a gwybodaeth i unigolion a chyflogwyr ar eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y gyfraith ar wahaniaethu a hawliau dynol, gan ategu gwaith cyrff sydd eisoes yn bodoli fel Acas.

Cwestiynau

- **A ddylai'r Llywodraeth symleiddio ffurflenni'r tribiwnlysoedd cyflogaeth?**

- **A ddylid gofyn i geiswyr roi amcangyfrif neu ddatganiad o'r golled wrth wneud cais?**

- **A fyddai symleiddio'r gyfundrefn bresennol o gyfyngiadau amser drwy eu cysoni yn ddiwygiad buddiol, p'un a fyddai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu neu beidio?**

- **Os felly, a ddylai'r cyfyngiad amser gael ei gysoni yn dri mis, yn chwe mis neu'n gyfnod arall o amser?**

[4] http://www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/downloads/su/ethnic_minorities/report/downloads/ethnic_minorities.pdf

- **A fyddai cysoni'r seiliau dros estyn yn llwyr neu'n rhannol i'r graddau sy'n bosibl o dan y cyfyngiadau cyfreithiol yn ddiwygiad ychwanegol buddiol?**

- **Os felly, beth ddylai'r seiliau dros estyn fod mewn perthynas â'r awdurdodaethau perthnasol?**

- **Oes gennych chi farn ar ffyrdd penodol i wella gweithdrefnau a dulliau rheoli achosion y tribiwnlysoedd cyflogaeth?**

- **A fyddai'n fuddiol newid y pwerau rheoli achosion sydd ar gael i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â cheisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd?**

- **Ai tribiwnlysoedd cyflogaeth yw'r ffordd fwyaf priodol i ddatrys ceisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd, neu a fyddai mecanweithiau eraill yn well ateb i fuddiannau'r holl bartïon?**

- **Ydy pwerau presennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ddigonol i ymdrin â cheisiadau gwan a blinderus?**

- **Oes gennych chi farn ar pryd y dylai cadeiryddion tribiwnlysoedd cyflogaeth eistedd ar eu pen eu hunain i wrando achosion?**

- **Oes gennych chi farn ar y ffordd orau i strwythuro paneli tribiwnlysoedd cyflogaeth a defnyddio aelodau lleyg yn fwy effeithlon?**

- **A ddylai'r Llywodraeth anelu at annog cyflogwyr i gydymffurfio â'r gyfraith ar wahaniaethu drwy well cyngor a chanllawiau, yn hytrach na thrwy ehangu pwerau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth i wneud argymhellion mewn achosion gwahaniaethu?**

Crynodeb o'r cwestiynau

Yn yr ymarfer ymgynghori yma, mae'r Llywodraeth yn gwahodd ymatebion i'r cwestiynau canlynol:

1. A ddylai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol gael eu diddymu?

2. A fyddai diddymu'r gweithdrefnau yn dod â chanlyniadau annisgwyl y dylai'r Llywodraeth roi sylw iddyn nhw, mewn deddfwriaeth neu fel arall?

3. A ddylai'r Llywodraeth gynnig canllawiau newydd ar ddatrys anghydfodau?

4. A ddylid cael mecanwaith i annog partïon i ddilyn canllawiau o'r fath?

5. A ddylai'r mecanwaith fod ar ffurf disgresiwn i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth osod cosbau ar y rhai sydd wedi gwneud ymgais cwbl annigonol i ddatrys eu hanghydfod?

6. Pa ffurf y dylai'r cosbau yma eu cymryd?

7. Pe bai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu, a ddylai'r gyfraith ynghylch tegwch gweithdrefnau mewn diswyddo annheg:
   - fynd yn ôl i'r sefyllfa cyn 2004; neu
   - gael ei hadolygu er mwyn asesu a ddylai gael ei hailddatgan yn llwyr?

8. A ddylai'r Llywodraeth wahodd y CBI, y TUC a chyrff cynrychioli eraill i gynhyrchu canllawiau sy'n anelu at hybu a hyrwyddo datrys cynnar?

9. A ddylai'r Llywodraeth ddatblygu gwasanaeth cynghori newydd ac iddo'r strwythur a'r swyddogaethau a awgrymwyd?

10. A ddylai'r Llywodraeth ailgynllunio'r broses o wneud cais i'r tribiwnlys cyflogaeth, fel bod darpar geiswyr yn cyrchu'r system drwy

wasanaeth cynghori newydd, a'u bod yn cael cyngor ar ddewisiadau amgen wrth wneud hynny?

11. A ddylid cael ffordd newydd, gyflym i ymdrin â cheisiadau didrafferth heb fod angen gwrandawiad tribiwnlys cyflogaeth?

12. A ddylid trefnu bod rhagor o wasanaethau datrys anghydfodau Acas ar gael i'r partïon mewn darpar geisiadau i dribiwnlys, yn y cyfnod cyn i gais gael ei wneud?

13. Os oes angen targedu'r gwasanaethau newydd yma, a ddylai'r Llywodraeth osod meini prawf i arwain Acas i roi blaenoriaeth i fathau penodol o anghydfod?

14. Os yw'r gwasanethau newydd i gael eu targedu felly, o dan yr amgylchiadau cyfredol, a fyddai'n briodol i'r Llywodraeth arwain Acas i roi blaenoriaeth i'r mathau canlynol o anghydfod:
    - y rhai sy'n debyg o ddefnyddio'r mwyaf o amser ac adnoddau'r tribiwnlys os ân nhw i wrandawiad, e.e. achosion gwahaniaethu a diswyddo annheg;
    - y rhai lle mae'r darpar geisydd yn dal mewn cyflogaeth; and
    - y rhai lle mae'r cyflogwr yn fusnes bach a chanddo lai na 250 o weithwyr.

15. A ddylai cyfnodau cymodi penodedig sy'n gosod cyfyngiadau ar ddyletswydd Acas i gymodi ceisiadau tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu dileu?

16. A ddylai'r Llywodraeth symleiddio ffurflenni'r tribiwnlysoedd cyflogaeth?

17. A ddylid gofyn i geiswyr roi amcangyfrif neu ddatganiad o'r golled wrth wneud cais?

18. A fyddai symleiddio'r gyfundrefn bresennol o gyfyngiadau amser drwy eu cysoni yn ddiwygiad buddiol, p'un a fyddai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu neu beidio?

19. Os felly, a ddylai'r cyfyngiad amser gael ei gysoni yn dri mis, yn chwe mis neu'n gyfnod arall o amser?

20. A fyddai cysoni'r seiliau dros estyn yn llwyr neu'n rhannol i'r graddau sy'n bosibl o dan y cyfyngiadau cyfreithiol yn ddiwygiad ychwanegol buddiol?

21. Os felly, beth ddylai'r seiliau dros estyn fod mewn perthynas â'r awdurdodaethau perthnasol?

22. Oes gennych chi farn ar ffyrdd penodol i wella gweithdrefnau a dulliau rheoli achosion y tribiwnlysoedd cyflogaeth?

23. A fyddai'n fuddiol newid y pwerau rheoli achosion sydd ar gael i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â cheisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd?

24. Ai tribiwnlysoedd cyflogaeth yw'r ffordd fwyaf priodol i ddatrys ceisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd, neu a fyddai mecanweithiau eraill yn well ateb i fuddiannau'r holl bartïon?

25. Ydy pwerau presennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ddigonol i ymdrin â cheisiadau gwan a blinderus?

26. Oes gennych chi farn ar pryd y dylai cadeiryddion tribiwnlysoedd cyflogaeth eistedd ar eu pen eu hunain i wrando achosion?

27. Oes gennych chi farn ar y ffordd orau i strwythuro paneli tribiwnlysoedd cyflogaeth a defnyddio aelodau lleyg yn fwy effeithlon?

28. A ddylai'r Llywodraeth anelu at annog cyflogwyr i gydymffurfio â'r gyfraith ar wahaniaethu drwy well cyngor a chanllawiau, yn hytrach na thrwy ehangu pwerau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth i wneud argymhellion mewn achosion gwahaniaethu?

Beth sy'n digwydd nesaf?

Daw'r ymarfer ymgynghori yma i ben ar 20 Mehefin 2007. Wedyn bydd y Llywodraeth yn ystyried yr ymatebion i'r ymarfer ymgynghori ac yn cyhoeddi ymateb y Llywodraeth, gan nodi sut mae'n bwriadu bwrw ymlaen. Byddai angen deddfwriaeth sylfaenol er mwyn bwrw ymlaen â rhai o'r mesurau sydd wedi'u nodi yn y ddogfen ymgynghori yma, ac os bydd y Llywodraeth yn penderfynu bwrw ymlaen â'r rhain, fe fydd yn gwneud hynny pan fydd amser y Senedd yn caniatáu hynny. Gallai mesurau eraill gael eu symud yn eu blaen o dan y pwerau presennol i wneud is-ddeddfwriaeth neu reolau, yn amodol ar ragor o ymgynghori lle bo'n briodol.

Rydym hefyd yn bwriadu ystyried, maes o law, drefniadau priodol ar gyfer profion cyn i unrhyw fesurau newydd gael eu cyflwyno.

Wrth baratoi'r ymarfer ymgynghori yma, mae trafodaethau cychwynnol wedi'u cynnal gyda nifer o fusnesau, gweithwyr, cynrychiolwyr, proffesiynolion, cyrff masnach a chymdeithasau. Fel rhan o'r ymarfer ymgynghori, rydyn ni'n croesawu'r cyfle i drafod y materion gyda phartïon eraill sydd â buddiant yn hyn o beth. I helpu'r broses ymgynghori, mae'r Llywodraeth yn ystyried cynllunio nifer o ddigwyddiadau, y caiff rhagor o fanylion amdanyn nhw eu gosod ar wefan yr ymarfer ymgynghori, www.dti.gov.uk/consultations. Os hoffech chi gael yr wybodaeth ddiweddaraf am y cyfarfodydd yma a'r cynnydd ar yr ymarfer ymgynghori, ticiwch y blwch ar y ffurflen ymateb, gan roi'ch cyfeiriad e-bost.

Atodiad A

Meini prawf y cod ymarfer ar ymgynghori

1. Ymgynghorwch yn eang drwy gydol y broses, a chaniatáu o leiaf 12 wythnos ar gyfer ymgynghori ysgrifenedig o leiaf unwaith wrth ddatblygu'r polisi.

2. Byddwch yn glir beth yw'ch cynigion, ar bwy y gallen nhw effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu gofyn a'r amserlen ar gyfer ymatebion.

3. Gwnewch yn siŵr fod eich ymgynghori yn glir ac yn gryno, a'i fod ar gael yn eang.

4. Rhowch adborth ynghylch yr ymatebion sy'n dod i law ac ynghylch sut y dylanwadodd y broses ymgynghori ar y polisi.

5. Monitrwch pa mor effeithiol yw'ch adran wrth ymgynghori, gan gynnwys drwy ddefnyddio cydlynydd ymgynghori dynodedig.

6. Gwnewch yn siŵr fod eich ymgynghori'n dilyn arferion gorau rheoleiddio gwell, gan gynnwys cynnal Asesiad Effaith Rheoleiddio os yw'n briodol.

Mae'r cod cyflawn ar gael ar wefan Swyddfa'r Cabinet, yn http://www.cabinetoffice.gov.uk/regulation/consultation/index.asp

Atodiad B

Rhestr o'r cyrff yr ymgynghorwyd â nhw

Advisory, Conciliation and Arbitration Service

Amicus the Union

British Airways

British Chambers of Commerce

British Retail Consortium

Centre for Effective Dispute Resolution

Chartered Institute of Personnel and Development

Chemical Industries Association

Citizens Advice

Commission for Equality and Human Rights

Commission for Racial Equality

Confederation of British Industry

Construction Confederation

Council on Tribunals

Disability Rights Commission

E.ON UK

Employment Appeal Tribunal

Employment Lawyers Association

Employment Tribunal System Steering Board

Engineering Employers' Federation

Equal Opportunities Commission

Federation of Small Business

Forum for Private Business

GlaxoSmithKline

HSBC

Institute of Directors

John Lewis Partnership

Law Society

Network Rail

Presidents of the Employment Tribunals

Royal Mail

Small Business Council

Trades Union Congress

Transport and General Workers Union

Atodiad C

Asesiad rhannol o'r effaith reoliadol

Y diben a'r effaith arfaethedig

Amcan

1. Mae'r Llywodraeth yn ystyried pecyn o fesurau i helpu i ddatrys anghydfodau cyflogaeth yn llwyddiannus yn y gweithle fel bod:

- cynhyrchedd yn cael ei godi drwy wella cysylltiadau yn y gweithle;
- y cyfle i gael cyfiawnder yn cael ei sicrhau i weithwyr a chyflogwyr;
- cost datrys anghydfodau yn cael ei gostwng i bob parti;
- anghydfodau'n cael eu datrys yn gyflym cyn iddyn nhw waethygu; ac
- fel nad yw hawliau cyflogaeth yn cael eu gwanhau.

2. Mae'r mesurau yma yn cynnwys: diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau; darparu gwell cymorth a chanllawiau i ddatrys anghydfodau yn gynharach; a gwella''r ffordd y mae tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio.

Y cefndir

3. Y tro diwethaf y cafodd polisi'r Llywodraeth ar ddatrys anghydfodau yn y gweithle ei nodi oedd yn y papur ymgynghori yn 2001 'Routes to Resolution: Improving Dispute Resolution in Britain'. Cynigiodd hwnnw dair egwyddor ar gyfer system fodern i ddatrys anghydfodau: mynediad i gyfiawnder; tribiwnlysoedd teg ac effeithlon; a gwasanaeth modern sy'n hawdd i'w ddefnyddio. Cafodd fframwaith i wireddu hynny ei nodi mewn deddfwriaeth sylfaenol yn Neddf Cyflogaeth 2002. Sefydlodd honno weithdrefnau disgyblu gofynnol statudol ar gyfer diswyddiadau a chwynion. Cyflwynwyd proses tri-cham o ddatganiad ysgrifenedig, cyfarfod ac apêl gan Reoliadau Deddf Cyflogaeth 2002 (Datrys Anghydfodau) 2004 ('y Rheoliadau') ynghyd â rheolau trefn diwygiedig i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a Chod Ymarfer diwygiedig i Acas ar weithdrefnau disgyblu a chwyno.

4. Rhoddodd y Llywodraeth ymrwymiad i adolygu'r Rheoliadau ymhen dwy flynedd i weld a fyddai'r amcanion yma wedi'u cyflawni. Cafodd yr

ymrwymiad yma ei gadarnhau yn 'Success at Work'[5] fel rhan o'n rhaglen i sicrhau gwell rheoleiddio. Mae hyn yn rhan allweddol o waith y DTI i symleiddio rheoleiddio, drwy ddileu costau a chymhlethdodau cydymffurfio, a rhoi sylw i bethau sy'n poeni busnes ac eraill y mae'r gyfraith ar gyflogaeth yn effeithio arnyn nhw, gan sicrhau yr un pryd fod hawliau gweithwyr yn cael eu diogelu.

5. Ym mis Rhagfyr 2006, ehangodd y Llywodraeth yr adolygiad i edrych ar y fframwaith cyfan ar gyfer datrys anghydfodau trwy'r trwch, gan benodi Michael Gibbons yn adolygydd annibynnol. Mae Adolygiad Gibbons (yr Adolygiad) wedi edrych ar yr opsiynau ar gyfer symleiddio a gwella pob agwedd ar ddatrys anghydfodau cyflogaeth, i wneud i'r system weithio'n well i'r cyflogwyr a'r gweithwyr.

6. Mae'r Adolygiad wedi cyflwyno argymhellion ar gyfer newid, sy'n ymdrin â'r gofynion cyfreithiol presennol, sut mae'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio a'r cyfle i fentrau newydd helpu i ddatrys anghydfodau yn gynharach.

7. Mae'r ddogfen ymgynghori gan y Llywodraeth sy'n cyd-fynd â'r asesiad yma yn pwyso a mesur yr argymhellion yma ac yn gwahodd sylwadau ar amryw o fesurau i helpu i ddatrys anghydfodau yn llwyddiannus yn y gweithle. Mae'r asesiad effaith reoliadol (RIA) yma yn amcangyfrif costau a buddion y mesurau yma. Caiff yr amcangyfrifon yma eu datblygu a'u mireinio yn yr RIA llawn dilynol yng ngoleuni'r ymatebion i'r ddogfen ymgynghori.

Y rhesymeg dros ymyrraeth y Llywodraeth

8. Mae'r Adolygiad wedi nodi sawl problem allweddol gyda'r system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau ym Mhrydain Fawr:

- mae'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a gyflwynwyd yn 2004 yn gosod baich gweinyddol mawr ar gyflogwyr a gweithwyr ac maen nhw'n creu canlyniadau negyddol annisgwyl sy'n drech na'u manteision;
- mae rhyw 75% o'r ceisiadau i'r tribiwnlysoedd yn cael eu datrys heb fod angen gwrandawiad, a chyfran sylweddol heb i Acas gael eu cynnwys, ond mae llawer o setliadau'n digwydd lawer rhy hir ar ôl i'r anghydfod godi gyntaf ac fe fyddai cyfran sylweddol o'r achosion hynny sy'n cyrraedd gwrandawiad mewn tribiwnlys yn gallu cael eu datrys ymlaen llaw rhwng y partïon;
- mae'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gyrff barnwrol sydd wedi'u bwriadu i wrando a dyfarnu ar anghydfodau cyfreithiol ynghylch hawliau cyflogaeth. Maen nhw'n gostus i'r defnyddwyr ac i'r Llywodraeth, ac yn cynnig un ffordd yn unig o ddatrys anghydfodau, y gallai llawer ohonyn nhw gael eu datrys yn gynt ac yn symlach drwy ffyrdd eraill.

9. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu felly fod y system gyfredol ar gyfer datrys anghydfodau yn costio gormod i bob parti yn nhermau arian ac amser; ac y gallai wneud mwy i ddatrys anghydfodau ar y cyfle cyntaf. Mae hyn yn awgrymu model at y dyfodol sy'n fwy effeithlon, yn symlach i'w ddefnyddio, yn

[5] 'Success At Work: Protecting vulnerable workers, supporting good employers' Mawrth 2006 URN 06/1024

cynnig ffyrdd mwy cymesur i'r defnyddwyr ddatrys eu hanghydfodau ac sy'n anelu at ddatrys anghydfodau yn gynharach.

Ymgynghori

O fewn y llywodraeth

10. Mae'r Adolygiad wedi ymgynghori'n helaeth yn y llywodraeth. Mae'r DTI, Acas a'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd i gyd wedi bod yn gyfranwyr allweddol at yr Adolygiad, ar y cyd ag adrannau eraill o'r llywodraeth.

Ymgynghori â'r cyhoedd

11. Mae'r Adolygiad hefyd wedi gofyn am gyfraniad gan fudd-ddeiliaid allweddol y tu allan i'r llywodraeth, gan gynnwys cynrychiolwyr busnes (gan gynnwys y CBI) a chynrychiolwyr gweithwyr (gan gynnwys y TUC). Erbyn hyn mae'r Llywodraeth yn cynnal ymarfer ymgynghori cyhoeddus arall am dri mis ynghylch argymhellion yr Adolygiad.

Yr opsiynau

Crynodeb o'r opsiynau

12. Mae crynodeb o'r mesurau y mae'r Llywodraeth yn ymgynghori yn eu cylch wedi'i nodi isod. Mae'r RIA yma'n ystyried y pecyn cyfan o fesurau (Opsiwn 3) yn erbyn dau ddewis arall: gwneud dim (Opsiwn 1) a diddymu'r gweithdrefnau statudol a mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth (Opsiwn 2).

Opsiwn 1	Gwneud dim
Opsiwn 2	Diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth
Opsiwn 3	Fel Opsiwn 2 uchod, ond cyflwyno hefyd becyn o fesurau i hybu dulliau effeithiol i ddatrys anghydfodau gan gynnwys: • cynnig gwasanaeth cynghori newydd; • darparu mynedfa newydd ar gyfer ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth; • darparu ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth; • trefnu bod gwasanaethau datrys anghydfodau ar gael yn gynharach mewn achosion priodol; • dileu cyfnodau penodedig ar gyfer cymodi gan Acas.

Opsiwn 1: Gwneud dim

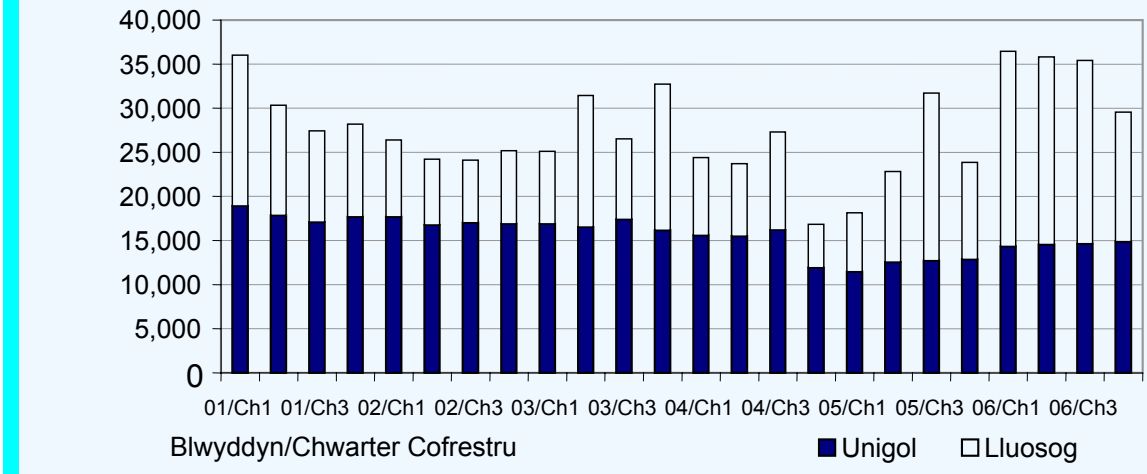
13. Er mai cyfyngedig yw'r data sydd ar gael i asesu effeithiau diwygiadau 2004, mae'r Adolygiad wedi nodi rhai pryderon allweddol ynglŷn â'r system gyfredol.

14. Ers i'r diwygiadau gael eu cyflwyno ym mis Hydref 2004, mae Ffigur 1 yn dangos bod nifer y ceisiadau unigol i dribiwnlysoedd wedi gostwng a'i fod yn sefydlog bellach o amgylch 12,000-13,000 y chwarter. Er hynny, erbyn diwedd 2006 roedd cyfanswm y ceisiadau wedi codi i ryw 37,000 y chwarter, o'i gymharu â 27,000 y chwarter ar gyfartaledd yn y cyfnod cyn mis Hydref 2004. Cafodd y cynnydd ei achosi yn llwyr gan gynnydd arwyddocaol yn nifer y ceisiadau â mwy nag un ceisydd. Oherwydd hyn, mae diwygiadau 2004 heb arwain at unrhyw ostyngiad yng nghyfanswm y ceisiadau, er y gall nifer y ceisiadau â nwy nag un ceisydd amrywio gryn dipyn o'r naill chwarter i'r llall.

15. Nododd ymarfer beichiau gweinyddol PricewaterhouseCoopers / BRE 2005 fod costau busnes wrth gydymffurfio â gwahanol elfennau'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a'u rhoi ar waith yn dod i gyfanswm o £114.8 miliwn[6] (ar ôl cymryd costau busnes-fel-arfer i ystyriaeth).

16. O ran nifer y ceisiadau i dribiwnlysoedd a'r costau perthynol, ynghyd â'r baich gweinyddol ar y cyflogwyr yn sgil gorfod dilyn y gweithdrefnau statudol, fyddai Opsiwn 1 ddim yn gostwng nifer y ceisiadau na'r costau i bob parti.

Ffigur 1 - Ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth a gofrestrwyd



[6] Mae hyn wedi'i seilio ar nifer y ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth a gofrestrwyd yn 2004/05, sef rhyw 86,000

Opsiwn 2: Diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol a mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth

17. O dan yr Opsiwn yma, byddai'r gweithdrefnau statudol yn cael eu diddymu. Ochr yn ochr â hynny, fe fyddai cyfres o newidiadau er mwyn mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth. Nod y newidiadau fyddai ychwanegu at hyblygrwydd y system datrys anghydfodau a lleihau'r beichiau gweinyddol ar ffyrmiau, ac ar yr un pryd diogelu cyfle unigolion i sicrhau cyfiawnder.

Diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol

18. Mae cyrff cyflogwyr a gweithwyr yn ategu'r egwyddor y tu ôl i'r gweithdrefnau statudol. Er hynny, mae'r gweithdrefnau wedi creu nifer o ganlyniadau negyddol annisgwyl, gan gynnwys cynnydd yn nifer yr anghydfodau sy'n mynd yn ddiangen i gyfnod ffurfiol, cynnydd yn y defnydd ar gyngor cyfreithiol a chanolbwyntio ar ddilyn gweithdrefn yn hytrach na chyrraedd canlyniad. Oherwydd hyn mae'r Llywodraeth yn ymgynghori ar a ddylai'r gweithdrefnau statudol gael eu diddymu[7].

19. Mae llawer o weithleoedd yn ddigon bodlon defnyddio'r gweithdrefnau statudol ar gyfer datrys anghydfodau. Mae tystiolaeth o arolwg cysylltiadau cyflogaeth gweithleoedd 2004 (WERS)[8] yn dangos bod 43% o'r gweithleoedd a oedd â 10 neu fwy o weithwyr yn defnyddio pob un o'r tri cham mewn achosion cwyno a bod 71% yn gwneud hynny mewn perthynas ag achosion disgyblu. Roedd 29% ac 16% arall, yn y drefn honno, yn defnyddio'r tri cham mewn rhai materion cwyno a/neu ddisgyblu ond nid y cyfan.

20. Pe bai'r Rheoliadau'n cael eu diddymu, byddai'r Llywodraeth yn ystyried rhagor o fesurau sydd wedi'u nodi'n fanwl yn y ddogfen ymgynghori ac sy'n cynnwys:

- cynnig canllawiau clir ar arferion da;
- hybu arferion da;
- hybu datrysiadau cynnar.

Mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth

21. Mae angen i dribiwnlysoedd cyflogaeth weithredu mewn ffordd effeithiol ac effeithlon. Yn 2005/06, cafodd rhyw 160,000 o geisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth eu cwblhau, ac eisteddodd tribiwnlysoedd cyflogaeth ar 30,000 o achlysuron bron.

22. Mae gweithdrefnau ar gael yn barod ar gyfer rheoli achosion ond fe allai gwelliannau gael eu gwneud o ran sut mae ceisiadau'n cael eu trafod (gan gynnwys y ffurflen gais a'r ffurflen ymateb), o ran prosesu ceisiadau ac ymatebion ac o ran rhai gweithdrefnau barnwrol.

23. Gan hynny, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar fesurau i sicrhau gwelliannau o'r fath, y byddai angen is-ddeddfwriaeth ar gyfer y mwyafrif

[7] Adrannau 29-35 ac Atodlenni 2, 3 a 4 o Ddeddf Cyflogaeth 2002, ynghyd ag adran 98A o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a diwygiadau canlyniadol mewn deddfwriaeth sylfaenol ac is-ddeddfwriaeth arall

[8] Gweler Tabl 8.3 o 'Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey'

ohonyn nhw, ac yr ymgynghorir yn fanylach yn eu cylch yn nes ymlaen. Mae'r mesurau yma wedi'u hamlinellu yn y ddogfen ymgynghori, ac maen nhw'n cynnwys:

- symleiddio ffurflenni ar gyfer ceisiadau ac ymatebion;
- uno cyfyngiadau amser a'r seiliau dros eu hestyn;
- gwella gweithdrefnau a dulliau rheoli achosion;
- symleiddio dulliau rheoli ceisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd;
- ystyried prosesau ar gyfer rheoli ceisiadau gwan a blinderus
- ystyried pryd y dylai cadeiryddion eistedd ar eu pen eu hunain mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Opsiwn 3: Diddymu'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol, mireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a chyflwyno pecyn arall o fesurau i hybu dulliau effeithiol i ddatrys anghydfodau

24. Mae'r Llywodraeth o'r farn hefyd y dylai gweithwyr a chyflogwyr fod yn fwy ymwybodol o'r system datrys anghydfodau cyflogaeth a'r ffordd orau i'w defnyddio i ddatrys eu problemau yn llwyddiannus. Mae hynny'n golygu sicrhau bod gan fwy o weithwyr a chyflogwyr well gwybodaeth am oblygiadau mynd ag anghydfod i dribiwnlys cyflogaeth a'r opsiynau eraill sydd ar gael.

25. Mewn perthynas â hyn, mae'r Llywodraeth yn gofyn am sylwadau ar becyn o fesurau sydd wedi'i amlinellu yn y ddogfen ymgynghori ac sy'n cynnwys:

- cynnig gwasanaeth cynghori newydd;
- darparu mynedfa newydd ar gyfer ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth;
- darparu ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth;
- trefnu bod gwasanaethau datrys anghydfodau ar gael yn gynharach mewn achosion priodol; a
- dileu cyfnodau penodedig ar gyfer cymodi gan Acas.

Costau a Buddion

26. Mae amcangyfrifon o gostau a buddion Opsiynau 2 a 3 yn cael eu cyflwyno a'u trafod isod. Maen nhw'n cael eu cymharu â'r dewis sylfaenol, sef Opsiwn 1, y system gyfredol heb ei newid.

27. Gan fod rhai o'r mesurau yn yr opsiynau yn ddeinamig o ran eu natur, yn yr ystyr y bydd newidiadau mewn un maes yn creu effaith ganlyniadol ar agweddau eraill ar y system, mae'r amrywiol oblygiadau ar gyfer costau wedi'u dadansoddi drwy ddefnyddio model syml o system y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Mae'r model wedi'i seilio ar nifer o ragdybiaethau darluniadol:

- rhaid i effaith unrhyw newid yn y system gael ei dadansoddi yn erbyn nifer sylfaenol gyson o geisiadau i'r tribiwnlysoedd. Mater syml yw asesu lefel y ceisiadau unigol ar sail data Gwasanaeth y Tribiwnlysoedd, sef tua 52,000 yn 2005/06. Mae'n amlwg ei bod yn anos gwneud hyn o ddefnyddio ceisiadau gan fwy nag un ceisydd fel yr uned sylfaenol, ac felly bydd y costau cyfartalog yn amrywio yn ôl faint o geisiadau y mae'r cyflogwr unigol yn eu hwynebu. Oherwydd hyn, mae'r model yn mabwysiadu

amcangyfrif o geisiadau cydradd-ag-unigol, gyda gwaelodlin o 67,000 o geisiadau;

- mae'r model yn amcangyfrif costau a buddion i gyflogwyr, gweithwyr a'r Trysorlys. Mae'r costau uned ar gyfer pob grŵp yn amrywio ond maen nhw'n adlewyrchu costau'r system gyfredol;
- mae tystiolaeth Arolwg Tribiwnlysoedd Cyflogaeth 2003 (SETA 2003) yn dangos bod y costau'n amrywio yn ôl nifer o ffactorau, ond eu bod yn dod o dan ddylanwad y canlynol yn bennaf:
  - y cam sydd wedi'i gyrraedd yn y broses o ddatrys yr anghydfod[9] . Mae hyn yn cael ei adlewyrchu i ryw raddau yn y model; a hefyd
  - yr awdurdodaeth neu'r awdurdodaethau y cafodd y cais ei ffeilio odani neu odanyn nhw. Mae hyn heb gael ei adlewyrchu yn y model hyd yn hyn;
- oherwydd hyn, bydd yr amcangyfrifon yma'n cael eu mireinio ymhellach yn yr RIA llawn;
- mae rhywfaint o ddata ar gael o gronfa ddata Ymarfer Mesur Beichiau Gweinyddol PricewaterhouseCoopers / BRE. Mae'r baich oherwydd y rhwymedigaeth i roi gwybodaeth agregedig a'r costau uned isorweddol ill dau wedi'u defnyddio lle bo'n briodol;
- er na allai'r mesurau ddod i rym yn llawn cyn 2009/10, mae rhai yn cynnwys costau sefydlu cychwynnol;
- yn olaf, dim ond cyfran gymharol fach o anghydfodau cyflogaeth sy'n dod i system y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn y pen draw. Mae llawer yn cael eu setlo neu eu tynnu'n ôl ar hyd y ffordd. Ar sail Arolwg Cyfnodol Canolfan Ymchwil y Gwasanaethau Cyfreithiol (LSRC), amcangyfrifodd yr RIA ar y gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol y gall fod rhwng 700,000 a 900,000 o ddigwyddiadau traddodadwy bob blwyddyn sy'n ymwneud â chyflogaeth[10].

28. Mae'n bosibl y gallai newidiadau yn y system datrys anghydfodau greu newid yn nifer yr anghydfodau traddodadwy sy'n arwain at gais i dribiwnlys cyflogaeth. Gallai newidiadau sy'n peri bod y system yn fwy hwylus i'r defnyddwyr arwain at gynnydd mewn ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth a mwy o alw am wasanaethau cymodi a chyflafareddu Acas. Os felly, byddai costau'r Llywodraeth yn debyg o godi.

Opsiwn 2

Costau

29. Mewn cyflwr statig, rydyn ni'n rhagdybio mai bach iawn fydd goblygiadau (gros) diddymu'r gweithdrefnau statudol ar gyfer costau. Gan na fydd y gweithdrefnau statudol yn cael eu disodli, ni ddylai fod goblygiadau ailgylchol na goblygiadau penodedig gros ar gyfer costau busnes yn sgil y newid.

---

[9] Cyn cyrraedd gwrandawiad mewn tribiwnlys cyflogaeth, gall ceisiadau gael eu tynnu'n ôl, eu setlo'n breifat, neu eu setlo drwy ddefnyddio gwasanaeth cymodi Acas.

10 Mae 'digwyddiad traddodadwy' wedi'i ddiffinio gan Genn, *Paths to Justice*, 1998, fel mater sydd wedi'i brofi gan ymatebydd ac a gododd faterion cyfreithiol, p'un a gafodd ei gydnabod gan yr ymatebydd neu beidio fel un 'cyfreithiol' a ph'un a oedd unrhyw gamau a gymerwyd gan yr ymatebydd i ymdrin â'r digwyddiad yn cynnwys defnyddio unrhyw ran o'r system cyfiawnder sifil neu beidio.

30. Mae'n debyg y bydd yna oblygiadau ar gyfer costau'r Llywodraeth yn sgil gwell canllawiau ar arferion da a hybu datrysiadau cynnar. Gallai hyn fod yn gyfystyr â thâl unigol o £0.5 miliwn. Does dim modd gwneud asesiad manwl-gywir o'r costau yma ar hyn o bryd, a bydd yn dibynnu'n rhannol ar yr ymatebion i'r ymarfer ymgynghori.

31. Er hynny, anfantais fawr Opsiwn 2 yw nad yw'n gwneud fawr ddim i leddfu'r risg o gynyddu ceisiadau i dribiwnlysoedd cyflogaeth o ganlyniad i ddileu'r gweithdrefnau ar gyfer datrys anghydfodau. Gan hynny, mae yna risg y bydd nifer y ceisiadau a'r costau perthynol yn codi.

Buddion

32. Bydd diddymu'r gweithdrefnau statudol yn arwain at arbedion i'r Llywodraeth drwy leihau cymhlethdod y ceisiadau a'r gweithdrefnau cyn i geisiadau gael eu derbyn, a allai yn eu tro leihau'r amser y bydd y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ei dreulio ar reoli achosion a gwrandawiadau. Gallai hynny arbed rhyw £1 miliwn y flwyddyn i'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd. Bydd yr RIA llawn yn defnyddio rhagor o ddadansoddiadau a thystiolaeth yr ymarfer ymgynghori i fireinio'r ffigur yma.

33. Bydd diddymu'r gweithdrefnau yn arwain hefyd at arbedion i fyd busnes. Mae Cynllun Symleiddio'r DTI yn cyfrif mai £115 miliwn yw baich gweinyddol cronnol y gweithdrefnau statudol, ar sail y rhwymedigaethau agregedig ynglŷn â gwybodaeth, yn net o gostau busnes-fel-arfer. Gan hynny dylai diddymu'r gweithdrefnau statudol arwain at arbed swm tebyg. Pe bai nifer y ceisiadau i dribiwnlysoedd yn gostwng naill ai yn sgil diddymu'r gweithdrefnau neu yn sgil gwell canllawiau ar ddatrys anghydfodau, yna fe allai'r arbedion fod yn fwy.

34. Hyd yn hyn, dydy'r arbedion posibl i'r Llywodraeth a'r defnyddwyr drwy fireinio'r tribiwnlysoedd cyflogaeth ddim wedi'u hamcangyfrif. Er hynny, fe allen nhw fod yn sylweddol ac yn bosibl i'w sicrhau am fuddsoddiad bach neu ddibwys, yn bennaf drwy ail-ddylunio prosesau a newidiadau i reolau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth. Bydd yr RIA llawn yn rhoi amcangyfrifon o'r arbedion yma.

Ffigur 2: Crynodeb o Gostau a Buddion Opsiwn 2

£m	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
COSTAU				
Y Trysorlys – Cyfanswm y costau unwaith-yn-unig	**0.0**	**0.5**	**0.0**	**0.0**
- cymorth ar gyfer canllawiau newydd/hybu datrysiadau cynnar	0.0	0.5	0.0	0.0
- mireinio'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu
BUDDION				
Y Trysorlys – Cyfanswm	**i'w bennu**	**i'w bennu**	**i'w bennu**	**i'w bennu**
- mireinio'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd > gostwng costau gweinyddu a llai o achosion tribiwnlys cyflogaeth	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu
Cyflogwyr – Cyfanswm	**0.0**	**0.0**	**114.8**	**114.8**
- diddymu'r tri cham	0.0	0.0	114.8	114.8

Ffynhonnell: amcangyfrifon y DTI

Opsiwn 3

35. Mae Opsiwn 3 yn cynnwys y mesurau o dan Opsiwn 2 a mesurau ychwanegol i hybu dulliau effeithiol i ddatrys anghydfodau. Mae'r amcangyfrifon o'r costau a'r buddion yn deillio'n rhannol o fodel ac wedi'i seilio'n rhannol ar amcangyfrifon o'r costau sefydlu.

36. Mae'r amcangyfrifon sy'n deillio o'r model wedi'u seilio ar y rhagdybiaethau canlynol:

- mae nifer yr anghydfodau cychwynnol sy'n dod i mewn i'r system wedi'i bennu yn 67,000;
- mae'r gwasanaeth cynghori newydd yn llwyddo i ddatrys 5% o'r anghydfodau posibl;
- o'r gweddill, mae rhyw 10% wedi'u dynodi ar gyfer y broses newydd ar gyfer ymdrin ag achosion didrafferth ac felly yn cael eu hailgyfeirio;
- mae 40% arall yn defnyddio rhyw fath o gymodi cynnar, ac mae eu hanner yn llwyddo i gymodi. Mae'r gweddill yn dod yn ôl i mewn i brif system y tribiwnlysoedd cyflogaeth;
- o'r holl achosion sy'n dod i mewn i system iawn y tribiwnlysoedd cyflogaeth, mae cynnig yn cael ei roi ar gymodi mewn rhyw 90% o'r achosion a 40% o'r amser bydd yr achos yn cael ei ddatrys. O'r rhai nad ydyn nhw'n cael eu datrys, bydd 60% o'r achosion yn syrthio allan o'r system am resymau eraill.

37. Yn ychwanegol at hyn, mae yna arbediad arall o ran y baich gweinyddol. Amcangyfrifodd Ymarfer Mesur Beichiau Gweinyddol PricewaterhouseCoopers / BRE mai £172 miliwn oedd y gost i fyd busnes

(heb gynnwys costau busnes-fel-arfer) yn sgil gorfod ymateb yn ffurfiol i ffurflen gais tribiwnlys cyflogaeth (hynny yw gorfod llenwi ffurflen ymateb ET3 y tribiwnlys cyflogaeth a chael cyngor cyfreithiol ynglŷn â hi). Mae'r model yn rhagdybio y bydd y gwasanaeth cynghori newydd a'r broses newydd ar gyfer ymdrin â cheisiadau didrafferth yn cwtogi ar rywfaint o'r gost yma mewn cyfran o'r achosion yma.

38. Mae yna amcangyfrifon hefyd o gostau sefydlu'r gwasanaethau newydd a'r newidiadau eraill. Mae'r rhain yn cael eu hesbonio isod.

39. At ei gilydd, mae'r model yn rhagdybio amserlen o bedair blynedd i ganiatáu ar gyfer sefydlu a gweithredu ac wedyn i wireddu'r buddion cyntaf gwirioneddol ar ôl i'r newidiadau polisi ddod i rym yn llawn o 2009/10 ymlaen.

Costau

40. Bydd costau gweithredu unwaith-yn-unig yn cael eu hysgwyddo gan y Llywodraeth, yn enwedig felly yn y tair blynedd cyntaf, hynny yw rhwng 2007/08 a 2009/10.

41. Amcangyfrifir y bydd cyfanswm y costau yma yn £1.3 miliwn yn 2007/08. Bydd £1 mhilion yng nghostau ailddylunio prosesau busnes a £0.3 miliwn mewn ymgynghoriaeth allanol i helpu i ddylunio'r gwasanaeth cynghori newydd yn 2007/08 ac yn 2008/09.

42. Mae costau'r Trysorlys yn codi i £7.8 miliwn yn 2008/09 gan syrthio'n ôl i £5 miliwn yn 2009/10 o ganlyniad i gostau sefydlu'r gwasanaeth cynghori newydd, sef cyfanswm o £10 miliwn sydd wedi'i rannu dros y ddwy flynedd yma.

43. Wedyn bydd costau parhaus y Trysorlys yn dechrau o 2009/10 ymlaen, sef cyfanswm o £27.2 miliwn y flwyddyn.

44. Mae'r costau yma'n cynnwys y costau rhedeg sy'n gysylltiedig â'r ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth (amcangyfrif o £2.2 miliwn y flwyddyn), y gwasanaeth cynghori newydd (amcangyfrif o £15 miliwn y flwyddyn) a chyllid ychwanegol ar gyfer cymodi cynharach mewn achosion priodol (£10 miliwn, yr amcangyfrifir y bydd yn ariannu 20,000 o achosion cyflafareddu ychwanegol y flwyddyn).

Buddion

45. O ganlyniad i'r newidiadau yma mewn polisïau a gwasanaethau, amcangyfrifir y bydd buddion yn dod i ran y cyflogwyr, y gweithwyr a'r Trysorlys. Ym mhob achos mae'r buddion yn codi'n bennaf o 2009/10 ymlaen pan ddaw'r newidiadau i rym yn llawn.

46. Mae cyfran o'r buddion sy'n deillio o Opsiwn 3 yn deillio o arbedion sy'n cael eu sicrhau drwy ailddylunio system y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Ar sail y model, rydyn ni'n amcangyfrif y bydd nifer y gwrandawiadau yn y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gostwng tua 30%. Unwaith eto, dylid nodi bod hyn wedi'i seilio ar yr achosion cydradd-ag-unigol sy'n dod i mewn i'r system

er mwyn cymryd achosion sydd â mwy nag un ceisydd i ystyriaeth: gan hynny mae'n bosibl nad oes modd ei gymharu'n uniongyrchol â'r data sydd wedi'i gyhoeddi gan Wasanaeth y Tribiwnlysoedd. Er hynny, bydd y newidiadau'n cael effaith drwy'r system i gyd gan fod achosion yn dilyn llwybrau gwahanol i gael eu datrys sy'n golygu bod yr arbedion sydd wedi'u nodi yn fwy na dim ond y rhai sy'n gysylltiedig â gostyngiad yn nifer y gwrandawiadau mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth.

47. Amcangyfrifir y bydd cyfanswm y buddion i'r Trysorlys yn £16.3 miliwn y flwyddyn yn 2009/10 a 2010/11. Mae hyn oll yn cael ei sicrhau drwy arbedion y tribiwnlysoedd cyflogaeth o ganlyniad i ddiddymu'r gweithdrefnau statudol, yr ymagwedd newydd at drafod ceisiadau didrafferth, y gwasanaeth cynghori newydd a chymodi'n gynharach.

48. Bydd y cyflogwyr hefyd ar eu hennill yn sgil arbedion yn y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Bydd hyn yn gyfanswm o £26.6 miliwn o ganlyniad i effaith yr ymagwedd newydd at drafod ceisiadau didrafferth a'r gwasanaeth cynghori newydd. Fe fyddan nhw'n manteisio hefyd ar ostyngiad yn y baich gweinyddol o £17.4 miliwn.

49. Bydd y cyflogwyr ar eu hennill hefyd yn sgil diddymu'r gweithdrefnau statudol, fel y nodwyd o dan Opsiwn 2, o £114.8 miliwn.

50. Bydd hybu datrysiadau cynnar ar anghydfodau o fantais i'r cyflogwyr drwy arbed yr amser sy'n cael ei dreulio ar anghydfodau a fyddai fel arall yn para'n hirach ac a allai fynd i dribiwnlysoedd llawn. Rydyn ni'n amcangyfrif mai £26 miliwn fydd yr arbedion yn eu costau i'r cyflogwyr drwy ddatrys anghydfodau'n gynnar

51. Bydd cyflogwyr/unigolion ar eu hennill o £4.1 miliwn o 2009/10 ymlaen o ganlyniad i effeithiau'r broses newydd ar gyfer trafod ceisiadau didrafferth a datrys anghydfodau'n gynnar.

Ffigur 3: Crynodeb o Gostau a Buddion Opsiwn 3

£m	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
COSTAU				
Y Trysorlys – Cyfanswm y costau unwaith-yn-unig	**1.3**	**7.8**	**5.0**	**0.0**
- cymorth ar gyfer canllawiau newydd/hybu datrysiadau cynnar	0.0	0.5	0.0	0.0
- mireinio'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu	i'w bennu
- ailddylunio proses busnes	1.0	0.0	0.0	0.0
- cynlluniau peilot rhanbarthol	0.0	2.0	0.0	0.0
- sefydlu'r gwasanaeth cynghori	0.0	5.0	5.0	0.0
- gwasanaeth cynghori – ymgynghoriaeth allanol	0.3	0.3	0.0	0.0
Y Trysorlys – Cyfanswm y costau ailgylchol	**0.0**	**0.0**	**27.2**	**27.2**
- ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth	0.0	0.0	2.2	2.2
- gwasanaeth cynghori rhyngweithiol	0.0	0.0	15.0	15.0
- mwy o ddatrysiadau cynnar	0.0	0.0	10.0	10.0
BUDDION				
Y Trysorlys – Cyfanswm y buddion ailgylchol	**0.0**	**0.0**	**16.3**	**16.3**
- diddymu'r 3 cham– arbedion y tribiwnlysoedd cyflogaeth	0.0	0.0	1.0	1.0
- ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth – arbedion y tribiwnlysoedd cyflogaeth	0.0	0.0	3.3	3.3
- gwasanaeth cynghori rhyngweithiol – arbedion y tribiwnlysoedd cyflogaeth	0.0	0.0	3.0	3.0
- mwy o ddatrysiadau cynnar – arbedion y tribiwnlysoedd cyflogaeth	0.0	0.0	9.0	9.0
Cyflogwyr – Cyfanswm	**0.0**	**0.0**	**184.8**	**184.8**
- diddymu'r 3 cham	0.0	0.0	114.8	114.8
- ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth	0.0	0.0	15.6	15.6
- gwasanaeth cynghori ryngweithiol	0.0	0.0	11.0	11.0
- mwy o ddatrysiadau cynnar	0.0	0.0	26.0	26.0
- lleihau baich gweinyddol ffurflenni ET3	0.0	0.0	17.4	17.4
Gweithwyr – Cyfanswm	**0.0**	**0.0**	**4.1**	**4.1**
- ymagwedd newydd at geisiadau didrafferth	0.0	0.0	2.1	2.1
- mwy o ddatrysiadau cynnar	0.0	0.0	0.0	0.0

- gwasanaeth cynghori rhyngweithiol	0.0	0.0	2.0	2.0

Ffynhonnell: amcangyfrifon y DTI

Prawf o'r effaith ar ffyrmiau bach

52. At ei gilydd, byddai'r newidiadau sydd wedi'u nodi yn y ddogfen ymgynghori yn gymwys i ffyrmiau o bob maint. Er hynny, mae ffyrmiau bach yn tueddu i fod â gormod o gynrychiolaeth mewn ceisiadau mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth. Gan hynny, mae effaith unrhyw newidiadau yn y system, o ran unrhyw gostau i'r ffyrmiau ac unrhyw fuddion o ran lleihau anghydfodau yn y gweithle, yn debyg o effeithio'n anghymesur ar ffyrmiau bach.

Asesu'r effaith ar gydraddoldeb hiliol

53. Dylai'r mesurau sydd wedi'u nodi uchod ac yn y ddogfen ymgynghori fod yr un mor gymwys i bob grŵp. Oherwydd hynny, ar gyfer unrhyw awdurdodaeth benodol, ni ddylid gweld unrhyw wahaniaeth yn nhriniaeth grwpiau hiliol. Bydd yr RIA terfynol yn cynnwys asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb Hiliol.

Asesu cystadleuaeth

54. Bydd y ddeddfwriaeth yma yn gymwys i bob ffyrm. Dyw hi ddim yn debyg o effeithio ar gystadleurwydd yr un sector penodol. Mae wedi'i chynllunio i ostwng cost ymdrin ag anghydfodau yn y gweithle a hynny i'r cyflogwyr a'r gweithwyr. Rydyn ni'n credu y bydd hefyd yn gwella sut mae'r farchnad llafur yn gweithio.

55. Gall anghydfodau cyflogaeth arwain at roi'r gorau i swyddi am resymau heblaw datblygu proffesiynol neu ddatblygu gyrfa. Drwy wella dulliau datrys anghydfodau yn y gweithle, gallai'r mesurau yma wella'r gyfatebiaeth rhwng y sgiliau y mae eu hangen yn y gwaith a'r sgiliau sydd gan y gweithwyr.

Ffigur 4 – Asesu cystadleuaeth

Cwestiwn	Ateb
C1: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y mae'r rheoliad newydd yn effeithio arni neu arnyn nhw, oes gan unrhyw ffyrm fwy na 10% o gyfran o'r farchnad?	Nac oes
C2: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y mae'r rheoliad newydd yn effeithio arni neu arnyn nhw, oes gan unrhyw ffyrm fwy na 20% o gyfran o'r farchnad?	Nac oes
C3: Yn y farchnad neu'r marchnadoedd y mae'r rheoliad newydd yn effeithio arni neu arnyn nhw, oes gan y tair ffyrm fwyaf gyda'i gilydd o leiaf 50% o gyfran o'r farchnad?	Nac oes
C4: A fyddai costau'r rheoliadau yn effeithio ar rai ffyrmiau gryn dipyn yn fwy na'i gilydd?	Na fydden
C5: Ydy'r rheoliadau'n debyg o effeithio ar strwythur y	Nac ydyn

farchnad, gan newid nifer neu faint y ffyrmiau?	
C6: A fyddai'r rheoliadau'n arwain at gostau sefydlu uwch i ffyrmiau newydd neu ddarpar ffyrmiau nad oes rhaid i'r ffyrmiau presennol eu talu?	Na fydden
C7: A fyddai'r rheoliadau'n arwain at gostau parhaus uwch i ffyrmiau newydd neu ddarpar ffyrmiau nad oes rhaid i'r ffyrmiau presennol eu talu?	Na fydden
C8: Ydy newid technolegol cyflym yn un o nodweddion y sector?	Amherthnasol
C9: A fyddai'r rheoliadau'n cyfyngu ar allu ffyrmiau i ddewis pris, ansawdd, amrediad neu leoliad eu cynhyrchion?	Na fydden

Gorfodi, sancsiynau a monitro

56. Bydd y gyfraith ar gyflogaeth yn parhau i gael ei gorfodi drwy gyfrwng system y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Yn ychwanegol, gall fod rôl gorfodi ynglŷn ag unrhyw broses newydd ar gyfer trafod ceisiadau didrafferth. Bydd yr RIA llawn yn ystyried y rhain yn fanylach.

57. Caiff unrhyw newidiadau eu profi drwy gynllun peilot rhanbarthol ar y gweithdrefnau ar gyfer datrys anghydfodau yn gynnar. Bydd nifer cyffredinol y ceisiadau i'r tribiwnlysoedd hefyd yn ddangosydd ar gyfer pa mor effeithiol fydd y newidiadau. Yn nes ymlaen, bydd yr Arolwg nesaf o Geisiadau i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth (SETA) yn feincnod ar gyfer asesu effaith unrhyw newidiadau.

Atodiad D

Datrys anghydfodau yn y gweithle

Ffurflen ymateb yr ymarfer ymgynghori

Y dyddiad cau ar gyfer yr ymarfer ymgynghori yma yw 20 Mehefin 2007

Efallai y bydd o gymorth ichi nodi'ch ymatebion i'r ddogfen ymgynghori drwy ddefnyddio'r ffurflen ymateb yma.

Enw: ----------

Enw a chylch gorchwyl y sefydliad (os yw'n gymwys): ----------

Cyfeiriad: ----------

E-bost: ----------

Ar ôl eu llenwi, dychweler y ffurflenni (drwy'r e-bost os oes modd) i:

Dispute Resolution Review
Department of Trade and Industry
Bay 3109,
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Ffacs: 00 44 (0) 20 7215 0168

E-bost: disputereview@dti.gsi.gov.uk

Rhowch groes mewn un blwch o blith y rhestr ganlynol o opsiynau, sef yr un sy'n eich disgrifio chi orau.

☐ Unigolyn
☐ Menter Fach i Ganolig
☐ Menter Fawr
☐ Proffesiynolyn adnoddau dynol
☐ Cynrychiolydd cyfreithiol
☐ Undeb Llafur
☐ Grŵp Buddiannau
☐ Sefydliad Rhanbarthol
☐ Gweinyddiaeth Ddatganoledig
☐ Llywodraeth Leol
☐ Llywodraeth Ganol
☐ Arall (rhowch y manylion)

_____

Mae croeso ichi ateb cynifer o atebion ag y dymunwch neu gyn lleied. Mae'n fuddiol os gallwch esbonio'ch barn mor llawn â phosibl yn y blychau sylwadau, gan barhau ar ddalen ar wahân os bydd rhaid, yn enwedig os ydych yn anghytuno â'r mesurau sydd wedi'u nodi yn y papur ymgynghori.

Cwestiwn 1

A ddylai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol gael eu diddymu?

Dylen ☐ Na ddylen ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 2

A fyddai diddymu'r gweithdrefnau yn dod â chanlyniadau annisgwyl y dylai'r Llywodraeth roi sylw iddyn nhw, mewn deddfwriaeth neu fel arall?

Byddai ☐ Na fyddai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 3

A ddylai'r Llywodraeth gynnig canllawiau newydd ar ddatrys anghydfodau?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 4

A ddylid cael mecanwaith i annog partïon i ddilyn canllawiau o'r fath?

Dylid ☐ Na ddylid ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 5

A ddylai'r mecanwaith fod ar ffurf disgresiwn i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth osod cosbau ar y rhai sydd wedi gwneud ymgais cwbl annigonol i ddatrys eu hanghydfod?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 6

Pa ffurf y dylai'r cosbau yma eu cymryd?

Sylwadau

Cwestiwn 7

Pe bai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu, a ddylai'r gyfraith ynghylch tegwch gweithdrefnau mewn diswyddo annheg:

- droi'n ôl at y sefyllfa fel yr oedd cyn 2004, neu
- gael ei hadolygu er mwyn asesu a ddylai gael ei hailddatgan yn llwyr?

Troi'n ôl ☐ Adolygu ☐ Arall ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 8

A ddylai'r Llywodraeth wahodd y CBI, y TUC a chyrff cynrychioli eraill i gynhyrchu canllawiau sy'n anelu at hybu a hyrwyddo datrys cynnar?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 9

A ddylai'r Llywodraeth ddatblygu gwasanaeth cynghori newydd ac iddo'r strwythur a'r swyddogaethau a awgrymwyd?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 10

A ddylai'r Llywodraeth ailgynllunio'r broses o wneud cais i'r tribiwnlys cyflogaeth, fel bod darpar geiswyr yn cyrchu'r system drwy wasanaeth cynghori newydd, a'i bod yn cael cyngor ar ddewisiadau amgen wrth wneud hynny?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 11

A ddylid cael ffordd newydd, gyflym i ymdrin â cheisiadau didrafferth heb fod angen gwrandawiad tribiwnlys cyflogaeth?

Dylid ☐ Na ddylid ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 12

A ddylid trefnu bod rhagor o wasanaethau datrys anghydfodau Acas ar gael i'r partïon mewn darpar geisiadau i dribiwnlys, yn y cyfnod cyn i gais gael ei wneud?

Dylid ☐ Na ddylid ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 13

Os oes angen targedu'r gwasanaethau newydd yma, a ddylai'r Llywodraeth osod meini prawf i arwain Acas i roi blaenoriaeth i fathau penodol o anghydfod?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 14

Os yw'r gwasanaethau newydd i gael eu targedu, yna o dan yr amgylchiadau cyfredol, a fyddai'n briodol i'r Llywodraeth arwain Acas i roi blaenoriaeth i'r mathau canlynol o anghydfod:

- y rhai sy'n debyg o ddefnyddio'r mwyaf o amser ac adnoddau'r tribiwnlys os ân nhw i wrandawiad, e.e. achosion gwahaniaethu a diswyddo annheg;
- y rhai lle mae'r darpar geisydd yn dal mewn cyflogaeth; a'r
- rhai lle mae'r cyflogwr yn fusnes bach a chanddo lai na 250 o weithwyr.

Byddai ☐ Na fyddai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 15

A ddylai cyfnodau cymodi penodedig sy'n gosod cyfyngiadau ar ddyletswydd Acas i gymodi ceisiadau tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu dileu?

Dylen ☐ Na ddylen ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 16

A ddylai'r Llywodraeth symleiddio ffurflenni'r tribiwnlysoedd cyflogaeth?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 17

A ddylid gofyn i geiswyr roi amcangyfrif neu ddatganiad o'r golled wrth wneud cais?

Dylid ☐ Na ddylid ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 18

A fyddai symleiddio'r gyfundrefn bresennol o gyfyngiadau amser drwy eu cysoni yn ddiwygiad buddiol, p'un a fyddai'r gweithdrefnau datrys anghydfodau statudol yn cael eu diddymu neu beidio?

Byddai ☐ Na fyddai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 19

Os felly, a ddylai'r cyfyngiad amser gael ei gysoni yn dri mis, yn chwe mis neu'n gyfnod arall o amser?

3 mis ☐ 6 mis ☐ Arall ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 20

A fyddai cysoni'r seiliau dros estyn yn llwyr neu'n rhannol i'r graddau sy'n bosibl o dan y cyfyngiadau cyfreithiol yn ddiwygiad ychwanegol buddiol?

Byddai ☐ Na fyddai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 21

Os felly, beth ddylai'r seiliau dros estyn fod mewn perthynas â'r awdurdodaethau perthnasol?

Sylwadau

Cwestiwn 22

Oes gennych chi farn ar ffyrdd penodol i wella gweithdrefnau a dulliau rheoli achosion y tribiwnlysoedd cyflogaeth?

Sylwadau

Cwestiwn 23

A fyddai'n fuddiol newid y pwerau rheoli achosion sydd ar gael i'r tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â cheisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd?

Byddai ☐ Na fyddai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 24

Ai tribiwnlysoedd cyflogaeth yw'r ffordd fwyaf priodol i ddatrys ceisiadau sy'n cynnwys mwy nag un ceisydd, neu a fyddai mecanweithiau eraill yn well ateb i fuddiannau'r holl bartïon?

Sylwadau

Cwestiwn 25

Ydy pwerau presennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ddigonol i ymdrin â cheisiadau gwan a blinderus?

Ydyn ☐ Nac ydyn ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Cwestiwn 26

Oes gennych chi farn ar pryd y dylai cadeiryddion eistedd ar eu pen eu hunain i wrando achosion?

Oes ☐ Nac oes ☐

Sylwadau

Cwestiwn 27

Oes gennych chi farn ar y ffordd orau i strwythuro paneli tribiwnlysoedd cyflogaeth a defnyddio aelodau lleyg yn fwy effeithlon?

Oes ☐ Nac oes ☐

Sylwadau

Cwestiwn 28

A ddylai'r Llywodraeth anelu at annog cyflogwyr i gydymffurfio â'r gyfraith ar wahaniaethu drwy well cyngor a chanllawiau, yn hytrach na thrwy ehangu pwerau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth i wneud argymhellion mewn achosion gwahaniaethu?

Dylai ☐ Na ddylai ☐ Dim sylw ☐

Sylwadau

Diolch i chi am eich amser wrth roi'ch sylwadau inni.

Dydyn ni ddim yn bwriadu cydnabod bod ymatebion unigol wedi dod i law oni bai eich bod yn ticio'r blwch isod.

☐

Hoffem roi gwybod ichi am gynnydd yr ymarfer ymgynghori yma, gan gynnwys ymgynghori pellach. Os hoffech ymuno â'r rhestr bostio, ticiwch y blwch isod.

☐

Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.
First published March 2007. Department of Trade and Industry. www.dti.gov.uk © Crown Copyright.
URN 07/734W