

**dti**

**CYDRADDOLDEB AC  
AMRYWIAETH: DOD I OED**

Ymgynghori ar ddrafft y  
Rheoliadau Cydraddoldeb  
Cyflogaeth (Oed) 2006

GORFFENNAF 2005

DTI sy'n gyrru ein huchelgais o sicrhau 'ffyniant i bawb 'drwy weithio i greu'r amgylchedd orau ar gyfer llwyddiant busnes yn y Deyrnas Unedig. Rydym yn helpu pobl a chwmnïau i fod yn fwy cynhyrchiol drwy hyrwyddo menter, arloesedd a bod yn greadigol.

Rydym yn pledio achos busnes y Deyrnas Gyfunol gartref ac mewn gwledydd tramor. Rydym yn buddsoddi'n helaeth mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o safon fyd eang. Rydym yn diogelu hawliau pobl sy'n gweithio a defnyddwyr. Ac rydym yn cefnogi marchnadoedd teg ac agored yn y Deyrnas Unedig, Ewrop a'r byd.

O ganlyniad i Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewrop, byddwn yn cyflwyno rheoliadau i wahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Yn ein hymgyngghoriad *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn gofyn am eich barn am ein cynigion ar gyfer y materion polisi pwysicaf. Ar ôl cymryd eich atebion i ystyriaeth ac ar ôl ymgynghori anffurfiol wedyn gyda phrif fudd-ddeiliaid, rydym wedi llunio fersiwn derfynol ein polisi, a'i droi'n ddrafft o'r rheoliadau oed.

Nawr rydym yn ymgynghori'n derfynol ar ddrafft y rheoliadau oed. Rydym yn cynnal yr ymgynghori hwn am y rhesymau canlynol:

- i roi gwybod i chi am ein penderfyniadau am yr hyn y bydd y rheoliadau'n ei wneud yn ofynnol er mwyn i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol allu paratoi ar eu cyfer;
- i ofyn i chi a yw'r esboniad yn y ddogfen ymgynghori hon yn aneglur am unrhyw faterion, fel y gellid delio ag unrhyw faterion felly yn yr arweiniad y bydd Acas yn ei gyhoeddi flwyddyn nesaf;
- i roi cyfle i chi ddweud a fydd manylion ein penderfyniadau'n achosi anawsterau ymarferol sylweddol; ac
- i ofyn am eich barn a yw'r rheoliadau drafft yn adlewyrchu ein polisi'n effeithiol fel y mae wedi ei osod allan yn y ddogfen ymgynghori hon.

<b>Cyhoeddwyd</b>	14 Gorffennaf 2005
<b>Ymateb erbyn</b>	17 Hydref 2005
<b>Ymholiadau i</b>	DTI Response Centre 1 Victoria Street London SW1H 0ET
Ffôn:	020 7215 5000
Ffacs:	020 7215 5319
E-bost:	correspond@dti.gsi.gov.uk

# Cynnwys

<b>RHAGAIR</b>	<b>4</b>
<b>1. CRYNODEB</b>	<b>6</b>
<b>2. CYFLWYNIAD</b>	<b>11</b>
2.1 Cyflwyno Deddfwriaeth Oed	11
2.2 ynglŷn â'r ddogfen ymgynghori hon	15
<b>3. GWAHARDD GWAHANIAETHU AR SAIL OED</b>	<b>17</b>
3.1 Cyflogaeth a Hyfforddiant Galwedigaethol	17
3.2 Gwahaniaethu Uniongyrchol ac Anuniongyrchol	24
3.3 Aflonyddu	27
3.1 Erlid	29
<b>4. CYFIAWNHAU GWAHANIAETHU AR SAIL OED</b>	<b>30</b>
4.1 Cyfiawnhad gwrthrychol	30
4.2 Gofynion galwedigaethol gwirioneddol a gweithredu cadarnhaol	37
4.3 Recriwtio, dewis a dyrchafu	41
4.4 Yswiriant yn gysylltiedig â chyflogaeth	44
<b>5. EITHRIADAU</b>	<b>46</b>
5.1 Tâl a buddion yn gysylltiedig â gwasanaeth	47
5.2 Cyflog isafswm cenedlaethol	54
5.3 Awdurdod statudol	56
<b>6. YMDDEOL</b>	<b>57</b>
6.1 Oedrannau ymddeol	58
6.2 Ymddeol wedi ei gynllunio	65
6.3 Trefn dyletswydd-i-ystyried	68
6.4 Monitro ac Adolygu	74

<b>7. PENSIYNAU GALWEDIGAETHOL</b>	<b>78</b>
<b>8. NEWIDIADAU MEWN DEDDFWRIAETH ARALL</b>	<b>82</b>
8.1 Taliadau statudol colli swydd	82
8.2 Diswyddo annheg	88
<b>9. CEFNOGAETH A CHAMAU CYFREITHIOL</b>	<b>92</b>
9.1 Arweiniad a chyflogaeth	92
9.2 Camau cyfreithiol	94
9.3 Baich y prawf	95
9.4 Rhwymedïau	98
<b>10. BUDDIANNAU A CHOSTAU</b>	<b>99</b>
<b>ATODIADAU</b>	
A. YNGLŶN Â'R YMGYNGHORI HWN	104
B. FFYNONELLAU CYNGOR	108
C. COD YMARFER Y LLYWODRAETH AR YMGYNGHORI	111
D. GEIRFA	112

# Rhagair



Nod yr Adran Masnach a Diwydiant yw ffyniant i bawb. Rydym am hyrwyddo'r cyfle i bawb gyfrannu at y ffyniant hwnnw a rhannu ynddo.

Dyna pam rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oed. Mater o degwch yn unig yw i'r rheiny sy'n dioddef gwahaniaethu ar sail oed gael yr un cyfleoedd â phobl eraill. Ond i'r un graddau, mae ein heconomi yn un lle mae'r farchnad lafur yn ymdrechu i fodloni archwaeth busnes am lafurlu medrus sy'n gallu addasu – ni allwn fforddio taflu o'r neilltu rai o'n pobl fwyaf profiadol, medrus a gwerthfawr oherwydd rhagfarn – yn fwriadol nac yn ddifeddwl.

Wrth gwrs, pwynt pwysig sy'n aml yn cael ei golli yn y ddadl ar oed yw bod pobl iau hefyd yn dioddef oherwydd gwahaniaethu ar sail rhyw. Gallwn ddelio â gwahaniaethu ar sail oed yn effeithiol dim ond drwy ddelio â hynny bendaladr. Bydd y ddeddfwriaeth rydym yn ei chyflwyno dan Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewrop yn gymwys i'r un graddau i bawb sy'n gweithio neu sy'n chwilio am waith (neu hyfforddiant) beth bynnag fo'u hoed.

Mae canlyniadau pellgyrhaeddol i ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oed. Mae'n effeithio ar bob agwedd ar y berthynas gyflogaeth boed yn uniongyrchol lle mae arferion penodol ar sail oed, neu'n anuniongyrchol pan fydd hyd gwasanaeth, er enghraifft, dan sylw. Mae'n amrywio o recriwtio, dyrchafu, cyflog, amodau cyflogaeth, diswyddo, ymddeol, pensiynau galwedigaethol... mae'r rhestr yn ddi-ddiwedd. Credwn fod y polisïau sy'n cael eu hadlewyrchu yn fersiwn ddrafft y rheoliadau oed yn cadw cydbwysedd priodol rhwng hawliau newydd pwysig a chyfleoedd i unigolion gan ganiatáu i fusnes weithredu'n gynhyrchiol ond yn deg.

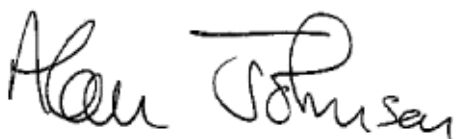
Ym mis Rhagfyr 2004, cyhoeddwyd sut y byddem yn gweithredu'r ddeddfwriaeth mewn cysylltiad ag oedrannau ymddeol. I nifer o fusnesau, bydd hyn yn golygu cymhwyso sylweddol. Bydd yn rhaid i'r rheiny sy'n gosod eu hoed ymddeol islaw'r oed diofyn o 65 gyfiawnhau hynny, neu ei newid. Mae niferoedd cynyddol o gwmnïau eisoes yn cynllunio'u gweithlu'n llwyddiannus heb oedrannau ymddeol penodedig, ac yn y pen draw nod y Llywodraeth yw symud i sefyllfa lle na fydd angen i fusnes ddibynnu ar oed ymddeol diofyn. Credwn y bydd y ddyletswydd newydd i ystyried ceisiadau am barhau i weithio'n hwy yn cael yr un llwyddiant â'r hawl bresennol i ofyn am weithio oriau hyblyg, ac y bydd yn newid ymhellach y diwylliant ymddeol yn y wlad hon.

Yn 2011, byddwn yn adolygu'r cwestiwn a ddylid gwahardd pob oed ymddeol na ellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Fel y dywedwyd pan gyhoeddwyd ein penderfyniad ar oed ymddeol: "the review will be firmly grounded in evidence...". Bydd yn edrych, ymhlith pethau eraill, ar y dystiolaeth ar hirhoedledd, a phatrymau cyflogaeth gweithwyr hŷn. Os bydd y dystiolaeth yn dangos nad oes arnom angen oed ymddeol diofyn mwyach, byddwn yn ei ddileu.

Nid ar fusnesau'n unig y bydd hyn yn effeithio: bydd yn rhaid i'r Llywodraeth fel cyflogwr addasu i'r ddeddfwriaeth yn yr un ffordd. At hynny, rydym yn manteisio ar y cyfle i edrych yn ofalus ar raglenni'r Llywodraeth ar y ddeddfwriaeth bresennol, i sicrhau eu bod yn gyson â gofynion y Gyfarwyddeb. Lle nad ydynt, byddwn yn gwneud y newidiadau angenrheidiol i ddileu unrhyw elfen oed na ellir ei chyfiawnhau.

Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn gosod allan fanylion ein dull deddfwriaethol o ddelio â gwahaniaethu ar sail oed, ac mae'n ategu'r ddeddfwriaeth ddrafft. Hwn yw cam terfynol y broses helaeth o ymgynghori rydym wedi ei defnyddio er mwyn archwilio cymhlethdodau'r materion.

Gofynnwn am eich barn am ddrafft y rheoliadau oed. A ydynt yn darparu'n effeithiol yr hyn a ddywedwn y maent wedi eu bwriadu i'w gyflawni? Sut ellid eu gwella? Mae hwn yn gyfle pwysig i sicrhau bod y ddeddfwriaeth yn glir ac yn ddealladwy, fel y bydd pawb, pan ddaw i rym ym mis Hydref 2006, yn glir ynglŷn n â'u hawliau a'u cyfrifoldebau.



Alan Johnson

Ysgrifennydd Gwladol dros Fasnach a Diwydiant

# Pennod 1

## Crynodeb

### Pam rydym yn cynnal yr ymgynghori hwn?

- 1.1 Yn ein hymgyngoriad *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn gofyn am eich barn am ein cynigion ar gyfer y materion polisi pwysicaf ar wahaniaethu ar sail oed. Ar ôl cymryd i ystyriaeth eich atebion ac ar ôl ymgynghori'n anffurfiol wedyn â phrif fudd-ddeiliaid rydym wedi llunio fersiwn derfynol ein polisi, a'i droi'n ddrafft o Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 (y "**Rheoliadau Oed**"). Bydd y Rheoliadau Oed yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.
- 1.2 Nawr rydym yn ymgynghori ar ddrafft y Rheoliadau Oed am y rhesymau canlynol:
  - dweud wrthyich beth y bydd y rheoliadau'n ei gwneud yn ofynnol er mwyn i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol allu paratoi ar eu cyfer;
  - gofyn i chi a yw'r esboniad yn y ddogfen ymgynghori lawn yn anneglur ar unrhyw faterion, fel y gellir delio â hwy yn yr arweiniad y bydd Acas yn ei gyhoeddi flwyddyn nesaf;
  - rhoi cyfle i chi roi sylwadau ar y cwestiwn a fydd manylion y penderfyniadau hyn yn achosi anawsterau ymarferol sylweddol; a
  - gofyn am eich barn a yw'r rheoliadau drafft yn adlewyrchu'n effeithiol ein polisi fel y mae wedi ei osod allan yn y ddogfen ymgynghori

Mae yna daflen grynodedb o'r ymgynghori hwn ar wahân, wedi ei llunio yn ôl anghenion unigolion, busnesau bach a sefydliadau bach eraill.

### Pam cyflwyno'r ddeddfwriaeth newydd?

- 1.3 Mae gwahaniaethu ar sail oed yn atal pobl o bob oed rhag cyflawni eu potensial llawn yn y gweithle. Mae hyn yn ei dro yn atal cyflogwyr rhag cael y gorau allan o'u busnes a darparu'r gwasanaeth gorau i'w cwsmeriaid. Rydym wedi ymgynghori dros nifer o flynyddoedd am ein

cynlluniau ar gyfer deddfwriaeth i wahardd gwahaniaethu ar sail oed – rydym wedi dweud drwy gydol yr amser fod delio â gwahaniaethu ar sail oed yn dda i fusnes, yn dda i unigolion ac yn dda i gymdeithas. Yr ymgynghori hwn yw'r cam olaf yn y broses o ofyn am eich barn chi. Mae'n mynd law yn llaw â drafft y Rheoliadau Oed.

### **Beth yw prif bwytiau'r ddeddfwriaeth newydd?**

- 1.4 Bydd y Rheoliadau Oed yn gymwys i'r holl weithwyr ac i bobl sy'n gwneud cais am waith. Yn ogystal, byddant yn cynnwys gallu cael hyfforddiant galwedigaethol. Bydd y Rheoliadau Oed yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oed, aflonyddu ac erlid.
- 1.5 Mae'r rheiny sydd â rhwymedigaethau newydd yn cynnwys:
- cyflogwyr;
  - darparwyr hyfforddiant galwedigaethol (gan gynnwys addysg oedolion, addysg bellach ac addysg uwch);
  - undebau llafur, cymdeithasau proffesiynol a chyrff cyflogwyr – mewn cysylltiad â'u haelodaeth yn ogystal â'u swyddogaeth fel cyflogwyr;
  - ac ymddiriedolwyr a rheolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol.
- 1.6 Yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd, bydd yn anghyfreithlon trin pobl yn wahanol ar sail oed. Fodd bynnag, bydd cyflogwyr ac eraill sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed yn gallu cyfiawnhau gwneud hynny, ond dim ond drwy gyfeirio at amcanion penodol a dim ond os yw'n briodol ac yn angenrheidiol dan yr amgylchiadau penodol ("**cyfiawnhad gwrthrychol**"). Bydd yn rhaid iddynt gyflwyno tystiolaeth gefnogi os cânt eu herio: ni fydd haeriadau'n ddigon.

## Pennod 1 Crynodeb

- 1.7 Mae'r ddeddfwriaeth sy'n delio â mathau eraill o wahaniaethu (fel rhyw a hil) yn darparu ar gyfer posibiliadau cyfyngedig iawn yn unig o gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol. Bydd y Rheoliadau Oed yn unigryw oherwydd y bydd posibilrwydd cyfiawnhau yn gymwys i'r un graddau ar gyfer gwahaniaethu uniongyrchol a gwahaniaethu anuniongyrchol.
- 1.8 **Recriwtio, dewis a dyrchafu:** ni ddylai penderfyniadau am recriwtio, dewis a dyrchafu fel rheol fod yn seiliedig ar oed. Ni fydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys unrhyw ddarpariaethau penodol ar y materion hyn – bydd triniaeth wahanol ar sail oed yn y meysydd hyn yn gyfreithlon dim ond os all y cyflogwr fodloni'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol.
- 1.9 **Buddiannau cyflogaeth:** bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys nifer o ddarpariaethau a fydd yn caniatáu defnyddio hyd gwasanaeth fel maen prawf mewn buddiannau cyflog a buddiannau nad ydynt yn gysylltiedig â chyflog. Am unrhyw fathau eraill o driniaeth wahanol ar sail oed mewn buddiannau cyflogaeth (er enghraifft, defnyddio oed isaf), y prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol yn unig y gellir ei ddefnyddio i gyfiawnhau hyn.
- 1.10 **Ymddeol:** bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys oes ymddeol diofyn cenedlaethol o 65. Golyga hyn na fydd yn fater o wahaniaethu ar sail oed os bydd cyflogwyr yn peri i gyflogaion ymddeol yn 65 oed neu'n hŷn. Bydd oedrannau ymddeol is yn bosibl dim ond os gall y cyflogwr eu cyfiawnhau'n wrthrychol. Bydd y Rheoliadau Oed yn gosod allan drefn newydd y bydd yn rhaid eu defnyddio ar gyfer unrhyw ymddeol gorfodol – y drefn "dyletswydd-i-ystyried". Dan y drefn hon, bydd yn ddyletswydd ar gyflogwr sy'n dymuno i gyflogai ymddeol roi gwybod i'r cyflogai yn ysgrifenedig ddim mwy na deuddeg mis a dim llai na chwe mis cyn y dyddiad ymddeol a fwriedir. Ar yr un pryd, rhaid dweud wrth y cyflogai fod ganddo ef neu hi hawl i ofyn am gael gweithio ar ôl y dyddiad ymddeol a fwriedir. Os bydd y cyflogai'n gwneud cais felly, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ei ystyried o ddifrif. Drwy'r darpariaethau hyn, byddwn yn sicrhau na ellir defnyddio ymddeol heb ei gynllunio fel llwybr drws cefn i ddiswyddo, achosi colli swydd neu derfynu contract am unrhyw reswm arall.

- 1.11 **Diswyddo annheg a cholli swydd:** byddwn yn dileu'r terfyn oed uchaf cyfredol ar gyfer hawliau diswyddo annheg a hawliau colli swydd. Golyga hyn y bydd gweithwyr 60 oed a hŷn yn cael yr un hawliau â gweithwyr iau i wneud hawliad am ddiswyddo annheg neu i gael taliad colli swydd. Fodd bynnag, ni fydd ymddeol yn golygu diswyddo annheg os yw'n digwydd yn 65 oed neu wedyn, (neu ar oed ymddeol is y cyflogwr ei hun, os gellir cyfiawnhau hwnnw) a'r cyflogwr wedi dilyn y drefn "dyletswydd-i-ystyried".
- 1.12 **Pensiynau galwedigaethol:** mae nifer o reolau mewn cynlluniau pensiwn o reidrwydd yn gysylltiedig ag oed ac yn ofynnol ar gyfer eu gweithredu'n iawn. Bydd y Rheoliadau Oed mewn gwirionedd yn eithrio'r rhan fwyaf o reolau ac arferion sy'n gysylltiedig ag oed. Er enghraifft, bydd yn dal yn bosibl i gyflogwyr gynnig cynllun pensiwn i gyflogeion newydd sy'n wahanol i'r pensiwn sydd gan gyflogeion presennol.

### Monitro ac adolygu

- 1.13 Byddwn yn monitro'r oed ymddeol diodyn o'r cychwyn, ac felly erbyn 2011 gallwn wneud adolygiad i weld a yw'n dal yn angenrheidiol. Bydd yr adolygiad yn seiliedig ar dystiolaeth, gan edrych ar ddata perthnasol am dueddiadau mewn disgwyliad einioes; nifer yr unigolion sy'n gweithio ar ôl 65 oed; ac effaith y rheoliadau ar fusnes, gan gynnwys y graddau y mae busnesau'n dal i ddibynnu ar oedrannau ymddeol ar gyfer cynllunio gweithlu. Byddwn yn ei ddileu os bydd y dystiolaeth yn dangos ein bod wedi llwyddo i sicrhau'r newid diwylliant a ddisgwyllir a'r oed ymddeol diodyn yn peidio â bod yn angenrheidiol.

### Buddiannau a chostau

- 1.14 Ymhen amser, bydd buddiannau economaidd net cyffredinol (heb sôn am fuddiannau cymdeithasol) yn deillio o'r ddeddfwriaeth, gydag effeithiau helaeth posibl ar dderbyniadau treth ac yswiriant gwladol, ac ar botensial yr economi yn y pen draw. Credwn y bydd y buddiannau hyn yn deillio'n bennaf oherwydd cyfraddau cyflogaeth uwch a chysoni swyddi a phobl yn well.

## **Pennod 1** Crynodeb

- 1.15 Bydd costau'n gysylltiedig â'r ddeddfwriaeth yn ogystal, er enghraifft, y gost i gyflogwyr o ddelio â cheisiadau gan y rheiny sy'n dymuno parhau i weithio ar ôl oed ymddeol y cwmni, ond credwn ar y cyfan fod y rhain yn llai beichus na'r buddiannau.

### **Pryd fydd y ddeddfwriaeth newydd yn dod i rym?**

- 1.16 Daw'r Rheoliadau Oed i rym ar **1 Hydref 2006**.

## Pennod 2

# Cyflwyniad

### 2.1 Cyflwyno deddfwriaeth oed

2.1.1 Hyd yn hyn ni chafwyd unrhyw ddeddfwriaeth yn delio â gwahaniaethu ar sail oed ym Mhrydain Fawr. Bydd hyn yn newid ym mis Hydref 2006, pan fyddwn yn cyflwyno deddfwriaeth yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.

#### Beth sydd wedi digwydd hyd yn hyn?

2.1.2 Yn 2000, ymunodd y Llywodraeth â'r Gwledydd eraill sy'n Aelodau o'r Undeb Ewropeaidd i gytuno ar Gyfarwyddeb i'w gwneud yn ofynnol iddynt wahardd gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred, anabledd, oed a thueddfryd rhywiol ym meysydd cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol (Cyfarwyddeb Cyflogaeth 2000/78/EC, y "**Gyfarwyddeb**").

2.1.3 Mae deddfwriaeth ar anabledd yn bodoli yma er 1995 (er bod y Gyfarwyddeb wedi ysgogi nifer o newidiadau yn ein deddfwriaeth bresennol). Yn unol â'r Gyfarwyddeb, cyflwynwyd deddfwriaeth wrth-wahaniaethol gennym ar grefydd neu gred a thueddfryd rhywiol yn 2003. Y cam terfynol i weithredu'r Gyfarwyddeb fydd y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 (y "**Rheoliadau Oed**").

2.1.4 Rydym wedi ymgynghori droeon ar weithredu'r Gyfarwyddeb, ac yn benodol ar yr anawsterau a achosir wrth gyflwyno deddfwriaeth yn delio â gwahaniaethu ar sail oed:

- Ym mis Rhagfyr 2001, yr oedd ein hymgyngoriad *Towards Equality and Diversity: Implementing the Employment and Race Directives* yn delio â chwestiynau cyffredinol mewn cysylltiad â hil, tueddfryd rhywiol, crefydd, anabledd ac oed. Cafwyd dros 1,050 o ymatebion i'r ymgynghori hwnnw (ac 870 o'r rheiny'n rhoi sylwadau ar agweddau oed).

## Pennod 2 Cyflwyniad

- Ym mis Gorffennaf 2003, roedd ein hymgyngoriad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth; *Mae Oed yn Cyfrif* yn ymwneud yn llwyr â chyflwyno deddfwriaeth yn delio â gwahaniaethu ar sail oed. Roedd yr ymgynghoriad hwnnw'n cynnwys yr ymatebion i'r ymgynghori yn 2001. Roedd yn gosod allan ein cynigion cychwynnol ar gyfer deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed. Cawsom 427 o ymatebion. Ym mis Rhagfyr 2004, cyhoeddwyd adroddiad crynodeb gennym o'r ymatebion i *Mae Oed yn Cyfrif*. Mae hwnnw ar gael yn:  
[www.dti.gov.uk/er/equality/age\\_matters\\_con\\_resp.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age_matters_con_resp.pdf)
- Yn olaf, rydym wedi ymgynghori'n anffurfiol â chynrychiolwyr cyflogeion, cyflogwyr a chymdeithasau cydraddoldeb oed drwy gydol y broses.

2.1.5 Drwy gydol y ddogfen ymgynghori hon, byddwn (lle mae hynny'n briodol) yn nodi beth oedd ein cynigion yn *Mae Oed yn Cyfrif*, sut yr oeddech chi'n ymateb, a sut y mae'r ymatebion wedi effeithio ar ein penderfyniadau polisi.

### Beth fydd yn digwydd nesaf?

2.1.6 Mae'r Gyfarwydddeb yn ei gwneud yn ofynnol i ddeddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed fod mewn grym erbyn mis Rhagfyr 2006. Yn unol â'n polisi i gyflwyno deddfwriaeth newydd ar gyflogaeth ddwywaith y flwyddyn yn unig, bwriadwn ddod â'r Rheoliadau Oed i rym ar **1 Hydref 2006**.

2.1.7 Dyma fydd yr amserlen tan hynny:

- bydd yr ymgynghori hwn yn rhedeg tan **17 Hydref 2005**;
- bwriadwn gyflwyno drafft y Rheoliadau Oed i'r Senedd yn **gynnar yn 2006**;
- pan fydd y Senedd wedi cymeradwyo'r Rheoliadau Oed, byddwn yn cyhoeddi esboniad o'r gyfraith ar wefan DTI; ac

- ar yr un pryd bydd Acas yn cyhoeddi arweiniad a fydd yn helpu busnesau a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol i gydymffurfio â'r Rheoliadau Oed, ac yn helpu unigolion i wybod beth yw eu hawliau.

2.1.8 Maes o law, yn 2011 byddwn yn adolygu'r cwestiwn a ddylem gadw oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 65. Bydd yr adolygiad yn edrych, ymhlith pethau eraill, ar y dystiolaeth ar hirhoedledd, a phatrymau cyflogaeth gweithwyr hŷn. Mae niferoedd cynyddol o gwmnïau eisoes yn cynllunio'u gweithlu'n llwyddiannus, heb oedrannau ymddeol penodol – er enghraifft, Marks & Spencer – ac mae gan eraill, fel BT, First Group a Nationwide, drefniadau sy'n rhoi i bobl ddewisiadau i barhau i weithio'n hwy.

### **Beth ddylech chi ei wneud?**

2.1.9 **Os ydych yn gyflogwr neu'n ddarparwr hyfforddiant galwedigaethol, dylech gymryd camau'n awr i sicrhau eich bod yn barod pan ddaw'r Rheoliadau Oed i rym.**

2.1.10 Os ydych yn gyflogwr, dylech gychwyn adolygiad o'ch arferion a'ch gweithdrefnau cyflogaeth yn awr – os nad ydych eisoes wedi gwneud hynny. Dylech nodi ble mae angen gwneud newidiadau i gydymffurfio â'r Rheoliadau Oed, a lle bydd angen dylech gael trafodaethau gyda'ch cyflogeion neu unrhyw undebau llafur dan sylw i sicrhau y gallwch wneud y newidiadau hynny cyn 1 Hydref 2006:

- **Dylech archwilio'ch gweithdrefnau recriwtio ac ymgeisio:** os ydych yn defnyddio asiantaeth recriwtio, cofiwch sicrhau na fyddwch yn gofyn iddi weithredu'n anghyfreithlon; os byddwch yn gwneud y gwaith recriwtio eich hun, gwnewch yn siŵr, er enghraifft, nad yw eich hysbysebion swyddi yn gwahaniaethu ar sail oed. Gwnewch yn siŵr na fydd gan y rheiny sy'n cynnal cyfweliadau ac yn gwneud penderfyniadau am gynigion swyddi unrhyw ragfarnau mewn cysylltiad ag oed.

## Pennod 2 Cyflwyniad

- **Dylech archwilio'ch rheolau a'ch gweithdrefnau cyflogaeth:** mae hyn yn cynnwys y contractau cyflogaeth a ddefnyddiwyd, y llawlyfr staff a'r buddion cyflogaeth (cyflog ac fel arall) a ddarparwyd. Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn disgrifio ychydig eithriadau cyfyngedig lle caniateir triniaeth wahanol ar sail oed. Ond fel arall dylech ddileu unrhyw wahaniaethu ar sail oed, a (lle bydd angen) dylech gytuno hyn gyda'ch cyflogeion, cynrychiolwyr eich cyflogeion ac undebau llafur.
  - **Dylech archwilio'ch gweithdrefnau ymddeol:** os ydych yn defnyddio oed ymddeol ar gyfer eich staff, dylech ystyried a oes angen i chi gadw hwnnw. Os felly, bydd angen i chi wneud newidiadau yn y gweithdrefnau a ddefnyddiwyd, fel sydd wedi ei osod allan yn y ddogfen ymgynghori hon.
  - **Dylech ddelio ag aflonyddu:** gwnewch yn glir i'ch holl reolwyr a'ch cyflogeion eraill na fydd aflonyddu ar sail oed yn cael ei oddef.
  - **Dylech adnabod eich staff:** ni fydd y rheoliadau oed yn cynnwys unrhyw rwymedigaeth i grynhoi gwybodaeth am broffil oed eich gweithlu. Fodd bynnag, gall fod yn fater o arfer da i chi wneud hynny, oherwydd bydd hyn yn ei gwneud yn haws i chi archwilio a oes gwahaniaethu ar sail oed yn digwydd. Er enghraifft, byddwch yn gallu archwilio a yw gweithwyr hŷn yn cael llawer iawn llai o hyfforddiant na gweithwyr ifancach yn eich busnes. Os felly, gwnewch yn siŵr eich bod yn dilyn y Cod Ymarfer ar ddiogelu data mewn cyflogaeth (gweler [www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437](http://www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437)).
- 2.1.11 Os ydych yn darparu hyfforddiant galwedigaethol, dylech ddilyn y camau uchod ar gyfer eich cyflogeion eich hun (er enghraifft, eich athrawon). Ond yn ogystal bydd yn rhaid i chi sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu ar sail oed yn erbyn eich myfyrwyr a'r rheiny sy'n gwneud cais am leoedd ar eich cyrsiau.
- 2.1.12 Mae yna nifer o sefydliadau a all ddarparu cymorth a chyngor. Trowch i adran 9.1 ac atodiad B am fanylion.

## 2.2 Ynglŷn â'r ddogfen ymgynghori hon

### A ddylech chi ddarllen y ddogfen hon?

- 2.2.1 Os ydych yn gyflogwr neu'n ddarparwr hyfforddiant galwedigaethol, dylech ddarllen y ddogfen ymgynghori hon. Bydd yn caniatáu i chi ystyried yr hyn y mae angen i chi ei wneud i sicrhau y bydd eich sefydliad yn barod ar gyfer y Rheoliadau Oed pan ddônt i rym ym mis Hydref 2006.
- 2.2.2 Os ydych yn gyflogai neu'n fyfyrwr sydd wedi dioddef oherwydd gwahaniaethu ar sail oed, neu os oes gennych ddiddordeb yn gyffredinol yn eich hawliau, bydd y ddogfen ymgynghori hon yn rhoi i chi y rhagolwg mwyaf helaeth hyd yn hyn o'ch hawliau newydd.
- 2.2.3 Beth bynnag fo'r achos, rydym am sicrhau bod y Rheoliadau Oed yn adlewyrchu'n gywir y polisi rydym yn ei ddisgrifio yn y ddogfen ymgynghori hon. Bydd eich cyfraniad yn ein helpu i sicrhau hynny, ac felly anogwn chi i lenwi ffurflen ymateb yr ymgynghoriad.
- 2.2.4 Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn esboniad syml o'r ffordd y bydd drafft y Rheoliadau Oed yn gweithio. Fodd bynnag, nid yw'r Rheoliadau Oed eto yn eu ffurf derfynol, ac nid yw'r ddogfen ymgynghori hon yn arweiniad. Nid ydym yn disgwyl i fersiwn derfynol y Rheoliadau Oed fod yn sylweddol wahanol, ond gall fod newidiadau oherwydd yr ymatebion i'r ymgynghori hwn. Bydd Acas yn cyhoeddi arweiniad ar ôl i'r Rheoliadau Oed gael eu cymeradwyo gan y Senedd.
- 2.2.5 Yn Atodiad A mae manylion pellach sut i ymateb i'r ymgynghori hwn, a sut i archebu copiâu ychwanegol o'r dogfennau ymgynghori.

### Sut mae'r ddogfen hon wedi ei llunio?

- 2.2.6 Drwy gydol y ddogfen ymgynghori hon, bydd pob adran yn esbonio beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei wneud, a beth fydd hynny'n ei olygu i chi mewn gwirionedd. Bydd yn esbonio materion megis oedrannau ymddeol,

## Pennod 2 Cyflwyniad

y ddyletswydd newydd i ystyried, cyfiawnhad gwrthrychol dros arferion yn seiliedig ar oed, a dileu terfynau oed ar ddiswyddo annheg a cholli swyddi.

- 2.2.7 Un o'n hegwyddorion blaenaf ar gyfer gweithredu pob un o'r ffrydiau cydraddoldeb newydd a gynhwysir gan y Gyfarwyddeb (tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred ac oed) yw cysondeb lle bynnag y mae'n bosibl. Ar gyfer materion "trawsbynciol", bydd y dull o ran gwahaniaethu ar sail oed, felly, yn debyg i'r dull a ddefnyddiwyd yn y ffrydiau ar dueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred. Lle digwydd hynny, byddwn yn cadw'r drafodaeth yn fyr.
- 2.2.8 Os bydd arnoch angen rhagor o wybodaeth am faterion trawsbynciol, efallai y byddwch hefyd yn dymuno edrych ar yr arweiniad a ddarparwyd gennym ar gyfer y rheoliadau ar dueddiad rhywiol a chrefydd neu gred. Mae hwnnw i'w weld yn [www.dti.gov.uk/er/equality/so\\_rb\\_longexplan.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/equality/so_rb_longexplan.pdf)
- 2.2.9 Byddwn yn esbonio'n fanylach faterion sy'n unigryw i wahaniaethu ar sail oed.
- byddwn yn nodi beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud;
  - byddwn yn eich atgoffa beth oedd ein cynigion a'n cwestiynau yn yr ymgynghori ar *Mae Oed yn Cyfrif* yn 2003; a
  - byddwn yn egluro'r rhesymau dros ein dull, a sut y cymerwyd eich ymatebion chi i *Mae Oed yn Cyfrif* i ystyriaeth.
- 2.2.10 Er mwyn darllen yn hwylus, byddwn weithiau'n defnyddio termau'n llac yn hytrach nag yn eu hystyr gyfreithiol fanwl yn y ddogfen hon. Byddwch cystal â chyfeirio at yr eirfa yn Atodiad D am fanylion.

## Pennod 3

# Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

3.1 Yn fras, bydd y Rheoliadau Oed yn gymwys i gyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Mae'r bennod hon yn egluro'n lled fanwl pa feysydd a gaiff eu cynnwys, ac ar bwy y bydd hyn yn effeithio.

### 3.1 Cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol

#### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

3.1.1 Mae Erthyglau 1 i 3 o'r Gyfarwyddeb yn ei gwneud yn ofynnol i ni wahardd gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid ar sail oed mewn cysylltiad â chyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.

- O fewn maes cyflogaeth mae hyn yn golygu bod agweddau fel meini prawf dewis, amodau recriwtio, dyrchafu, amodau gweithio, tâl a diswyddo i gyd yn cael eu cynnwys.
- Mae hyfforddiant galwedigaethol yn cynnwys arweiniad galwedigaethol, ailhyfforddi a phrofiad gwaith ymarferol.
- Yn ogystal, cynhwysir aelodaeth neu ymwneud o fath arall mewn undebau llafur, cyrff cyflogwyr a chymdeithasau proffesiynol.

3.1.2 Mae hawliau a rhwymedigaethau'r Gyfarwyddeb yn gymwys i unrhyw un sy'n gweithredu o fewn ei meysydd pwnc. Mae hyn yn cynnwys dinasyddion o wledydd nad ydynt yn yr UE tra byddant yn nhiriogaeth Gwlad sy'n Aelod o'r UE.

3.1.3 Nid yw'r Gyfarwyddeb yn cynnwys gwahaniaethu ar sail oed wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau. Mae hynny'n wahanol i ryw, hil ac anabled, lle mae'r ddeddfwriaeth yn ymestyn i ddarparu nwyddau a gwasanaethau.

Enghreifftiau o arferion sy'n seiliedig ar oed wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau yw rhoi gostyngiadau ym mhrisiau tocynnau theatr i fyfyrwyr neu bobl hŷn, a darparu yswiriant bywyd ar gyfer pobl hŷn yn unig.

## Pennod 3 Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

### Beth fydd y Rheoliadau'n ei ddweud?

3.1.4 Bydd y Rheoliadau Oed yn rhoi hawliau i'r grwpiau canlynol:

- cyflogeion;
- pobl hunan-gyflogedig (gan gynnwys darpariaethau penodol ar gyfer bargyfreithwyr, adfocadau a phartneriaid mewn partneriaeth);
- gweithwyr contract;
- deiliaid swyddi;
- aelodau o gymdeithasau llafur; ac
- unrhyw un mewn hyfforddiant galwedigaethol ac unrhyw un sy'n cael neu sy'n meddu ar gymhwyster proffesiynol neu gymhwyster masnach.

3.1.5 Bydd y Rheoliadau Oed hefyd yn gymwys i ymgeiswyr am swyddi ac mewn sefyllfaoedd eraill lle bydd pobl yn gwneud ceisiadau o fewn y meysydd a gynhwysir gan y Rheoliadau Oed (er enghraifft, pobl sy'n gwneud cais am le ar gwrs hyfforddiant galwedigaethol, neu bobl sy'n gwneud cais am fod yn aelodau o gymdeithasau masnach).

3.1.6 Mae'r hawliau hefyd yn gymwys ar ôl i'r berthynas berthnasol ddod i ben.

Mae cyflogai 18 oed wedi gadael ei gyflogwr ac mae'n gofyn am eirda swydd. Mae'r cyflogwr yn gwrthod rhoi un, gan ddweud na fydd cyflogeion dan 20 oed yn cael geirda swydd am na fyddant wedi gwasanaethu'n ddigon hir i ganiatáu asesiad ystyrllon. Bydd y sefyllfa honno'n cael ei chynnwys gan y Rheoliadau Oed.

3.1.7 Yn unol ag erthygl 3 yn y Gyfarwyddeb, bydd gwasanaethu yn unrhyw un o luoedd y Goron, sef y llynges, y lluoedd milwrol neu'r lluoedd awyr, y tu allan i gwmpas y Rheoliadau Oed. Bydd hyn yn cynnwys milwyr rheolaidd, milwyr amser-llawn a hefyd heddluoedd rhan-amser wrth gefn (wrth weithredu yn eu swydd filwrol).

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

3.1.8 Yn unol â'r Gyfarwyddeb, bydd y Rheoliadau Oed yn gymwys i gyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol yn unig. Mae hwn yn gam mawr, sy'n cynnwys nifer o faterion cymhleth, fel y disgrifir drwy'r ddogfen ymgynghori hon yn gyfan. Ni fydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys darparu nwyddau a gwasanaethau.

3.1.9 Fodd bynnag, ar hyn o bryd rydym yn gwneud adolygiad mwy cyffredinol o gyfraith gwahaniaethu. Bydd hyn yn ystyried a allwn gael mwy o gysondeb yn lefel y diogelwch a roir gan ddeddfwriaeth gwahaniaethu yn yr amrywiol ffrydiau, gan gynnwys posibilrwydd ymestyn diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail oed i feysydd nwyddau a gwasanaethau. Bydd yr adolygiad yn anelu at fframwaith deddfwriaethol symlach, tecach a llyfnach ar gyfer cydraddoldeb, i gael ei weithredu drwy gyfrwng Deddf Cydraddoldeb Sengl. Byddwn yn ymgynghori ar wahân am yr adolygiad o gyfraith gwahaniaethu - nid yw'n rhan o'r ymgynghori hwn.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

#### *Cyflogwyr a chyflogeion*

3.1.10 Mae'r Rheoliadau Oed yn gosod allan y rhwymedigaethau i gyflogwyr. Byddant yn diogelu cyflogeion sy'n cael eu cyflogi am gyfnod amhenodol, a chyflogeion dan gontractau cyfnod penodol.

3.1.11 Ni fydd gwirfoddolwyr di-dâl yn cael eu cynnwys. Fodd bynnag, bydd gwaith di-dâl yn cael ei gynnwys lle mae'n rhan o berthynas cyflogaeth am dâl neu berthynas hyfforddiant galwedigaethol.

### **Pennod 3** Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

Mae athro dan hyfforddiant yn dioddef aflonyddu ar sail oed yn ystod ei brofiad dysgu (di-dâl) ef neu hi mewn ysgol (gweler adran 3.3 ar aflonyddu). Bydd y Rheoliadau Oed yn gymwys yn y sefyllfa hon.

- 3.1.12 Lle bydd gweithredu gan gyflogai yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail oed (neu aflonyddu neu erlid, gweler adrannau 3.3 a 3.4 isod), bydd y cyflogwr yn gyfrifol am weithred ei gyflogai. Bydd y cyflogai dan sylw hefyd yn atebol. Gall fod gan gyflogwyr amddiffyniad os byddant wedi cymryd camau rhesymol i atal gwahaniaethu gan eu cyflogeion.
- 3.1.13 Bydd i'r term "cyflogaeth" ystyr eang. Bydd yn cynnwys pobl nad ydynt yn cael eu cyflogi yn yr ystyr fanwl, ond sydd wedi eu contractio'n bersonol i wneud gwaith.

Mae perchennog eiddo yn contractio pensaer yn bersonol i ddylunio adeilad. Bydd y pensaer yn cael ei ddiogelu dan y Rheoliadau Oed.

- 3.1.14 Bydd y Rheoliadau Oed yn egluro, er mwyn osgoi amheuaeth, eu bod hefyd yn gymwys i weision y Goron.
- 3.1.15 Fel rheol nid oes gan swyddogion heddlu statws cyflogeion. Fodd bynnag, bydd y Rheoliadau Oed yn sicrhau eu bod yn cael eu cynnwys yn yr un modd â chyflogeion.

#### *Gweithwyr contract*

- 3.1.16 Bydd y Rheoliadau Oed yn dweud bod pobl sy'n cael eu rhoi ar fenthyg gan eu cyflogwr i berson neu fusnes arall yn cael eu diogelu yn eu perthynas â'r person neu'r busnes arall hwnnw yn ogystal. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, pobl sy'n cael eu hurio gan asiantaethau cyflogaeth a'u rhoi ar gontract i gleientiaid.

Mae Albert yn gynorthwy-ydd personol sy'n cael ei gyflogi gan asiantaeth cyflogaeth ar gyfer ei roi ar fenthyg i fusnesau ar gyfer prosiectau. Mae'r asiantaeth cyflogaeth yn gwrthod ei anfon at gleient penodol oherwydd ei bod yn ystyried ei fod yn rhy ifanc. Yn yr achos hwn, mae gan Albert yr hawl i'w gyflogwr beidio â gwahaniaethu yn ei erbyn.

Byddai hefyd yn gallu cymryd camau pe bai'n cael ei anfon at fusnes lle mae'n dioddef aflonyddu ar sail ei oed yn y busnes hwn.

### *Asiantaethau cyflogaeth, arweiniad gyrfaoedd a chynghor*

3.1.17 Bydd gan asiantaethau cyflogaeth a sefydliadau (eraill) sy'n cynnwys arweiniad ar yrfaedd, neu arweiniad galwedigaethol a gwasanaethau tebyg, amrywiaeth o rwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed. Rhaid iddynt gydymffurfio â'r Rheoliadau Oed mewn cysylltiad â:

- eu cyflogeion eu hunain (fel unrhyw gyflogwr arall);
- eu cyflogeion y byddant yn eu hanfon at eu cleientiaid fel gweithwyr contract (fel y trafodwyd uchod); ac
- unigolion sy'n defnyddio'u gwasanaethau, h.y. y rheiny sy'n dod o hyd i swyddi gyda'u cymorth a'r rheiny sy'n cael cynghor neu arweiniad gyrfaoedd.

3.1.18 Lle bydd cyflogwr sy'n chwilio am staff yn dymuno i'r asiantaeth cyflogaeth ddefnyddio meini prawf dewis ar sail oed, bydd yr asiantaeth yn gallu gwneud hynny os bydd wedi dibynnu'n rhesymol ar ddatganiad gan y cyflogwr y fod y meini prawf hynny i gael eu cyfiawnhau (mae Pennod 4 isod yn egluro pan ellir cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed).

### *Deiliaid swyddi*

3.1.19 Enghreifftiau o ddeiliaid swyddi yw barnwyr, aelodau o rai comisiynau neu gyrff cynghori, rhai aelodau clerigol, a chyfarwyddwyr cwmni. Nid ydynt yn

## Pennod 3 Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

dod o fewn y diffiniad o gyflogeion, ond maent yn gyffredinol o fewn cwmpas y Gyfarwyddeb. Bydd y Rheoliadau Oed yn rhoi iddynt yr un hawliau â chyflogeion - er enghraifft, bydd ganddynt yr hawl i beidio â dioddef gwahaniaethu yn eu herbyn pan gânt eu penodi neu eu diswyddo. Yr eithriad i'r rheol hon yw na fydd yr oed ymddeol diofyn yn gymwys iddynt hwy, gweler pennod 6.1.

- 3.1.20 Yn wahanol i wirfoddolwyr di-dâl, bydd deiliaid swyddi di-dâl a benodir gan y Goron yn cael eu diogelu; ni fydd deiliaid swyddi di-dâl eraill yn cael eu cynnwys.

### *Pobl hunan-gyflogedig*

- 3.1.21 Bydd pobl hunan-gyflogedig yn cael yr un diogelwch yn y Rheoliadau Oed â chyflogeion mewn sefyllfaoedd tebyg. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, y byddant yn cael eu diogelu gan y Rheoliadau Oed:

- yn eu perthynas â'r rheiny sy'n eu hurio'n bersonol i wneud gwaith (gweler hefyd baragraff 3.1.13 uchod); ac
- yn eu perthynas â cyrff masnach (gweler isod ar cyrff masnach).

- 3.1.22 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys darpariaethau penodol ar gyfer mathau penodol o bobl hunan-gyflogedig, gan gynnwys bargyfreithwyr ac adfocadau (a'u disgyblion), a phartneriaid mewn partneriaeth.

### *Cyrff masnach*

- 3.1.23 Mae'r Rheoliadau Oed yn diffinio cyrff o weithwyr neu gyflogwyr ac unrhyw gyrff eraill y mae eu haelodau'n cyflawni proffesiwn penodol fel "cyrff masnach".
- 3.1.24 Bydd yn rhaid i gyrff masnach gydymffurfio â'r Rheoliadau Oed, ac mae'r hawliau sydd wedi eu gosod allan yn y Rheoliadau Oed yn gymwys i aelodau o gyrff felly (a'r rheiny sy'n gwneud cais am fod yn aelodau neu sydd wedi bod yn aelodau).

### *Hyfforddiant galwedigaethol*

- 3.1.25 Fel yn y ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb, bydd hyfforddiant galwedigaethol yn gysyniad eang yn y Rheoliadau Oed. Bydd yn cynnwys pob math o gyrsiau hyfforddiant ac ailhyfforddi, profiad gwaith ymarferol ac arweiniad sy'n cyfrannu at allu person i gael ei gyflogi. Mae'n cynnwys hyfforddiant a ddarperir gan gyflogwyr, sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch, a rhaglenni addysg oedolion. Ni fydd addysg disgyblion mewn ysgolion yn cael ei chynnwys, oherwydd nid yw hynny'n hyfforddiant galwedigaethol o fewn ystyr y Gyfarwyddeb.
- 3.1.26 Bydd y Rheoliadau Oed hefyd yn cynnwys cyrff sy'n rhoi cymwysterau sy'n deillio o hyfforddiant galwedigaethol felly.

## **3.2 Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol**

### **Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?**

3.2.1 Mae Erthyglau 1, 2 a 6 o'r Gyfarwyddeb yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar amrywiol seiliau gan gynnwys oed oni ellir cyfiawnhau hynny. Bydd yr adran 3.2 hon yn egluro pob agwedd ar wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ar sail oed ar wahân i gyfiawnhad. Caiff cyfiawnhad ei drafod ym mhennod 4 isod.

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

3.2.2 Bydd y Rheoliadau Oed yn diffinio gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed fel gwahaniaethu sy'n digwydd pan fydd rhywun yn trin un person yn llai ffafriol ar sail ei oed ef neu hi nag y mae'n trin neu y byddai'n trin pobl eraill mewn sefyllfa gymharol, heb fod unrhyw gyfiawnhad gwrthrychol dros wneud hynny.

3.2.3 Byddant yn diffinio bod gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed yn digwydd:

- lle mae darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n ymddangos yn niwtral yn gosod neu y byddai'n gosod pobl o grŵp oed penodol dan anfantais benodol o'u cymharu â phobl eraill;
- lle mae person o'r grŵp oed penodol hwnnw yn dioddef yr anfantais honno; a
- lle nad oes cyfiawnhad gwrthrychol dros y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arfer.

3.2.4 Mae Pennod 4 yn trafod cyfiawnhad gwrthrychol.

- 3.2.5 Gall gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed hefyd gynnwys gwahaniaethu'n seiliedig ar y cysyniad o oed rhywun, p'un a yw'r cysyniad yn gywir neu'n anghywir.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

#### *Gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed*

- 3.2.6 Bydd gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed yn digwydd dim ond pan ddefnyddir oed rhywun fel rheswm dros driniaeth wahanol mewn sefyllfa gymharol.

Er enghraifft, byddai'n fater o wahaniaethu uniongyrchol ar sail oed pe bai cyflogwr yn defnyddio terfynau oed ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu (heb gyfiawnhad).

Ni fyddai ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr lwyddo mewn prawf iechyd neu ffitrwydd ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed. Ond gallai fod yn fater o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed pe bai pobl o oedrannau penodol yn llai tebygol o lwyddo yn y prawf hwn na grwpiau oed eraill (yn yr achos hwnnw, byddai'n rhaid i'r cyflogwr gyfiawnhau'n wrthrychol ddefnyddio'r prawf, fel yr eglurir ym Mhennod 4 - gellir cyfiawnhau defnyddio prawf iechyd os caiff y prawf ei osod ar lefel sy'n angenrheidiol i ddangos a fyddai rhywun yn alluog i wneud y swydd).

- 3.2.7 Cyhyd ag y bydd ffeithiau'r sefyllfa'n glir, fel rheol mae'n glir a oes gwahaniaethu uniongyrchol wedi digwydd.

### **Pennod 3** Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

Os bydd hysbyseb swydd yn cynnwys terfyn oed uchaf ar gyfer recriwtio, mae yna yn amlwg faen prawf oed. Felly, mae'n wahaniaethu uniongyrchol ar sail oed (mae'r cwestiwn a yw'n wahaniaethu anghyfreithlon ar sail oed yn dibynnu ar y cwestiwn a all y terfyn oed gael ei gyfiawnhau'n wrthrychol, gweler adran 4.1).

Fodd bynnag, gall fod gan gyflogwr bolisi heb ei fynegi o beidio â hurio ymgeisydd dros oed penodol. Yn y sefyllfa hon, gall ymgeisydd ddrwgdybio bod gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed yn digwydd, ond bydd yn fwy anodd sefydlu hynny.

#### *Gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed*

- 3.2.8 Mae arfer yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol ar sail oed os nad yw'n cynnwys oed fel maen prawf adnabod, ond eto'n rhoi un person neu fwy o un grŵp oed dan anfantais o'u cymharu â grwpiau oed eraill.
- 3.2.9 Caiff baich y prawf ei drafod yn adran 9.3.

Mae busnes yn ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr am waith fel negesydd fod wedi dal trwydded yrru am bum mlynedd. Nid yw'r gofyniad hwn yn sôn am oed, ond mae'n debygol y bydd cyfran uwch o bobl dros 40 oed, dyweder, wedi bodloni'r gofyniad hwn na phobl dan 25 oed, dyweder.

### 3.3 Aflonyddu

#### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

3.3.1 Mae aflonyddu'n cael ei wahardd dan y Gyfarwyddeb. Mae Erthygl 2 o'r Gyfarwyddeb yn diffinio aflonyddu fel ymddygiad digroeso yn ymwneud ag oed sy'n digwydd gyda'r diben neu'r effaith:

- troseddu yn erbyn urddas person; *a*
- chreu amgylchedd fygythiol, elyniaethus, ddiraddiol, fychanol neu dramgwyddus.

3.3.2 Mae hyn yn golygu, dan y Gyfarwyddeb, y gall aflonyddu ddigwydd dim ond os yw'r gofyniad ynglŷn ag urddas person a'r gofyniad ynglŷn â'r amgylchedd wedi eu bodloni.

#### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

3.3.3 Mae diffiniad y Gyfarwyddeb o aflonyddu ychydig yn fwy llym ar gyfer achwynwyr na'r profion sydd wedi eu datblygu yng nghyfraith achos y Deyrnas Unedig ar ffrydiau gwahaniaethu eraill. Er mwyn cysondeb, byddwn yn cadw'n agos at y gyfraith achos bresennol. Felly, bydd y Rheoliadau Oed yn darparu bod angen i unrhyw un sy'n gwneud cwyn am aflonyddu ddangos:

- *naill ai* bod hynny wedi troseddu yn erbyn ei urddas;
- *neu* ei fod wedi ei wneud yn agored i amgylchedd fygythiol, elyniaethus, ddiraddiol, fychanol neu dramgwyddus.

#### Beth fydd hyn ei olygu mewn gwirionedd?

3.3.4 Mae'r diffiniad o aflonyddu yn ei gwneud yn ofynnol i'r ymddygiad dan sylw fod yn ddigroeso gan y sawl yr effeithir arno. Nid yw hyn yn golygu ei

### **Pennod 3** Gwahardd gwahaniaethu ar sail oed

bod yn rhaid i'r sawl y cyfeirir yr ymddygiad ato ei gwneud yn hollol glir fod yr ymddygiad yn ddigroeso – mewn llawer achos bydd hynny'n hollol glir. Fodd bynnag, efallai nad ystyrir hynny'n aflonyddu os bydd person, er enghraifft, yn gwneud hwyl am ben ei oed ei hun, a pherson arall yn syml yn ailadrodd y sylwadau hynny wrtho yn yr un cyd-destun.

- 3.3.5 Mae'r Rheoliadau Oed yn cynnwys aflonyddu ar sail oed yn unig. Nid yw hyn yn golygu, er enghraifft, fod aflonyddu ar berson hŷn yn awtomatig yn golygu aflonyddu ar sail oed. Rhaid mai oed y person yw'r rheswm dros yr ymddygiad dan sylw er mwyn i'r gwahardd aflonyddu gael ei ysgogi.
- 3.3.6 Os yw'r ymddygiad dan sylw yn cael yr effaith o droseddu yn erbyn urddas person neu effeithio ar yr amgylchedd, mae hynny'n ddigon i olygu aflonyddu hyd yn oed os na fwriadwyd hynny. Fodd bynnag, mae'r Rheoliadau Oed hefyd yn ei gwneud yn ofynnol y gallai'r ymddygiad yn rhesymol gael ei ystyried fel pe bai'n cael yr effaith honno. Golyga hyn, wrth benderfynu a yw'r maen prawf "effaith" wedi ei fodloni, y bydd Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn ystyried agweddau gwrthrychol a barn oddrychol yr achwynydd.
- 3.3.7 Mae aflonyddu bob amser yn anghyfreithlon. Ni ellir ei gyfiawnhau.
- 3.3.8 Mae'r ddarpariaeth ar aflonyddu yn diogelu cyflogeion rhag aflonyddu gan eu cyflogwr, a myfyrwyr rhag aflonyddu gan eu darparwr hyfforddiant.
- 3.3.9 Yn ogystal, soniwyd yn adran 3.1 fod cyflogwyr yn gyfrifol am weithredoedd eu cyflogeion. Mae hyn yn gymwys i unrhyw wahaniaethu ar sail oed, erlid neu aflonyddu o fewn cwmpas y Rheoliadau Oed sy'n cael ei achosi gan gyflogai. Mae hyn yn fwyaf tebygol o fod yn fater o aflonyddu: os bydd cyflogai yn aflonyddu ar unrhyw un sydd â hawliau dan y Rheoliadau Oed (cyflogai arall yn fwyaf tebygol), mae'r cyflogwr yn agored oni fydd ef neu hi wedi cymryd camau rhesymol i atal ymddygiad y cyflogai. Yn y sefyllfa honno, mae'r cyflogai hefyd yn ymddwyn yn anghyfreithlon dan y Rheoliadau Oed.

## 3.4 Erlid

### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

3.4.1 Mae Erthygl 11 o'r Gyfarwyddeb yn ei gwneud yn ofynnol i Wledydd sy'n Aelodau ddiogelu cyflogeion rhag triniaeth andwyol gan y cyflogwr mewn ymateb i unrhyw gam a gymerir dan y ddeddfwriaeth oed.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

3.4.2 Bydd y Rheoliadau Oed yn diffinio erlid fel trin rhywun yn llai ffafriol o ganlyniad i rywbeth a wneir gan y person hwnnw mewn cysylltiad â'r Rheoliadau Oed.

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

3.4.3 Cynhwysir erlid yn y diffiniad o wahaniaethu a ddefnyddir drwy gydol y Rheoliadau Oed. Golyga hyn y bydd erlid yn cael ei wahardd ym mhob maes a gynhwysir gan y Rheoliadau Oed fel y disgrifiwyd yn adran 3.1.

3.4.4 Mae erlid yn broses mewn dau gam:

- yn gyntaf, bydd person yn cymryd rhyw fath o gam, neu'n gwneud rhyw fath o gŵyn neu honiad dan y Rheoliadau Oed ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed (gallai hyn hefyd fod yn fater o gynorthwyo rhywun arall gyda'i hawliad am wahaniaethu ar sail oed, er enghraifft, drwy roi tystiolaeth i gefnogi hawliad mewn gwrandawriad Tribiwnlys);
- yn ail, mae'r person hwnnw'n cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd cam, cwyn neu honiad felly.

3.4.5 Cyhyd ag y bydd y cam, y gŵyn neu'r honiad wedi ei wneud yn ddiffuant, caiff yr unigolyn ei ddiogelu rhag erlid p'un a fydd hynny'n cael ei brofi neu beidio. Fodd bynnag, nid yw person sydd o fwriad yn gwneud honiadau ffug neu'n rhoi gwybodaeth ffug yn cael ei ddiogelu.

## Pennod 4

# Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

4. 1 Mae'r bennod flaenorol yn egluro beth yw gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oed, a phryd mae hynny'n dod o fewn cwmpas y Rheoliadau Oed. Y man cychwyn yw y bydd triniaeth wahanol ar sail oed yn anghyfreithlon. Fodd bynnag, gall fod amgylchiadau pan fydd yn gyfreithlon. Dyna fydd yn digwydd:
- os gall y rheiny sydd am ddefnyddio rheol neu arfer yn ymwneud ag oed gynnig "cyfiawnhad gwrthrychol" dros wneud hynny; neu
  - lle bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys eithriadau a fydd yn caniatáu meini prawf ac arferion yn ymwneud ag oed mewn rhai meysydd.
4. 2 Mae'r bennod hon yn gosod allan y gofynion ar gyfer "cyfiawnhad gwrthrychol", ac mae'n egluro na fydd yn hawdd bodloni'r gofynion hynny. Bydd Pennod 5 yn disgrifio'r eithriadau.

## 4.1 Cyfiawnhad gwrthrychol

### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

- 4.1.1 Mae Erthygl 2 ac Erthygl 6 o'r Gyfarwyddeb yn darparu y gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Bydd gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol yn gyfreithlon:
- os yw'n cyflawni nod cyfreithlon; ac
  - os yw'n ddull priodol ac angenrheidiol (neu gymesur) o gyflawni'r nod hwnnw
- (y "prawf cyfiawnhad gwrthrychol").

### **Beth yw'r sefyllfa yn y meysydd eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb?**

4.1.2 Caiff cyfiawnhau gwahaniaethu ei drin yn debyg yn y ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth gwahaniaethu (anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred, hil a rhyw), gydag un eithriad pwysig - yn y ffrydiau eraill, mae'r posibiladau ar gyfer cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol lawer yn gulach. Mae'r rhan fwyaf o'r deddfwriaeth wahaniaethu arall yn caniatáu gwahaniaethu uniongyrchol dim ond yn achos gofynion galwedigaethol gwirioneddol; ar gyfer oed bydd yn bosibl cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol yn wrthrychol yn yr un ffordd â gwahaniaethu anuniongyrchol.

### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?**

- 4.1.3 Gosodwyd allan ein bwriad i ddefnyddio'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol mewn cysylltiad â gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oed (yn unol â'r Gyfarwyddeb) yn yr ymgynghoriad *Mae Oed yn Cyfrif*. Fodd bynnag, yr oeddem yn cynnig yn ogystal y byddem yn cyfyngu'r nodau dilys y gellid eu defnyddio i gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol i restr o nodau dilys sydd wedi eu gosod allan yn y Rheoliadau Oed.
- 4.1.4 Roeddem yn gofyn i ymatebwyr a oeddent yn credu y dylid ymestyn y rhestr nodau a allai gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol. Er bod 42% o ymatebwyr wedi dweud na, dywedodd 40% fod y rhestr yn rhy gyfyngus, a sonient am nifer o nodau eraill a allai fod yn nodau dilys.

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

4.1.5 Ystyriwyd yr ymatebion i *Mae Oed yn Cyfrif*, a daethom i'r casgliad y byddai rhestr hollgynhwysol o nodau dilys ar gyfer gwahaniaethu uniongyrchol yn rhy gyfyngus a phenodol. Ni fyddem yn dymuno atal cyflogwyr na darparwyr hyfforddiant galwedigaethol rhag dangos y gallai arferion yn ymwneud ag oed gael eu cyfiawnhau drwy gyfeirio at nodau ar wahân i'r rheiny mewn rhestr felly.

## Pennod 4 Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

4.1.6 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys prawf cyffredinol y Gyfarwyddeb o gyfiawnhad gwrthrychol: gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol a bydd yn gyfreithlon:

- os yw'n ddull cymesur o
- gyflawni nod dilys.

4.1.7 Bydd y Rheoliadau Oed hefyd yn cynnwys nifer o enghreifftiau o sefyllfaoedd lle gall gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed gyflawni nod dilys:

- gosod gofynion o ran oed er mwyn sicrhau diogelu pobl mewn grŵp oed penodol, neu hyrwyddo eu hintegreiddio'n alwedigaethol;
- pennu oed isaf i fod yn gymwys ar gyfer manteision penodol sy'n gysylltiedig â chyflogaeth neu alwedigaeth er mwyn recriwtio neu gadw pobl hŷn; a
- phennu oed uchaf ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu sy'n seiliedig ar ofynion hyfforddiant y swydd dan sylw, neu'r angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol.

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol.

4.1.8 Fel yn y ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb, bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys darpariaethau arbennig ar gyfiawnhau gwahaniaethu mewn dau faes:

- gofynion galwedigaethol gwirioneddol; a
- gweithredu cadarnhaol.

Caiff y rhain eu trafod yn adran 4.2.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 4.1.9 Mae'r dull o ddelio â gwahaniaethu anuniongyrchol yn gyson â hynny yn y rhan fwyaf o ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb, ac yn fwyaf diweddar yn y rheoliadau sy'n delio â thueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred.
- 4.1.10 Mae'r Gyfarwyddeb yn rhoi mwy o gyfle i gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed na ffrydiau eraill, oherwydd gall oed yn wirioneddol fod yn ffactor perthnasol ar gyfer rhai agweddau ar gyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Byddwn yn dilyn y dull sydd wedi ei osod allan yn y Gyfarwyddeb, oherwydd credwn ei fod yn cadw'r cydbwysedd cywir rhwng gwahardd gwahaniaethu ar sail oed lle na ellir cyfiawnhau hynny, ac ar y llaw arall ganiatáu i'r rheiny sydd â dyletswyddau dan y Rheoliadau Oed i ddangos y gellir cyfiawnhau arfer penodol.

#### *Enghreifftiau o wahaniaethu uniongyrchol ar sail oed*

- 4.1.11 Mae'r posibilrwydd ehangach o gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol yn gysyniad newydd, a dymunwn roi cymaint â phosibl o eglurder i'r rheiny a fydd yn gorfod ei ddefnyddio. Dyna pam y bydd y deddfwriaeth yn cynnwys yr enghreifftiau o wahaniaethu uniongyrchol a restrir uchod. Mae'r rhestr yn seiliedig ar restr debyg sydd wedi chynnwys yn erthygl 6 yn y Gyfarwyddeb.
- 4.1.12 Rydym wedi cynnwys enghreifftiau o wahaniaethu uniongyrchol yn unig – diben y rhestr yw egluro'r gwahaniaeth rhwng deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed a'r ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb. Enghreifftiau yw'r arferion a gynhwysir yn y rhestr, nid eithriadau. Bydd yn rhaid i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol, os cânt eu herio, ddal i ddangos yn eu hamgylchiadau hwy fod yr arfer yn cyflawni'r nod dilys, a'i fod yn ddull priodol ac angenrheidiol (neu gymesur) o gyflawni'r nod hwnnw (y prawf cyfiawnhad gwrthrychol).

## Pennod 4 Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

- 4.1.13 Ni fydd y prawf cyfiawnhad gwrthrychol yn un hawdd ei fodloni. Mae'r egwyddor y bydd triniaeth wahanol ar sail oed yn anghyfreithlon yn parhau. Bydd trin pobl yn wahanol ar sail oed yn bosibl, ond fel eithriad yn unig ac am resymau da yn unig.
- 4.1.14 Er mwyn cyfiawnhau'n wrthrychol driniaeth wahanol ar sail oed, bydd angen darparu tystiolaeth os bydd herio. Ni fydd haeriadau'n ddigon.
- 4.1.15 Mae'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol yn cynnwys dwy elfen:
- cyflawni nod dilys; a
  - chymesuredd.

### *Nod dilys*

- 4.1.16 Gellir ystyried amrywiaeth eang o nodau fel rhai dilys. Rhaid i'r nod gyfateb i angen gwirioneddol ar ran y cyflogwr (neu berson neu sefydliad arall sy'n dymuno defnyddio arfer gwahaniaethol). Gall ffactorau economaidd, fel anghenion busnes ac ystyriaethau effeithlonrwydd, hefyd fod yn nodau dilys. Fodd bynnag, ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu dim ond oherwydd y gall fod yn fwy costus peidio â gwahaniaethu.
- 4.1.17 Soniwyd am rai enghreifftiau o nodau dilys yn ein hymgyngoriad *Mae Oed yn Cyfrif*, yn ogystal ag yn y rhestr o wahaniaethu uniongyrchol a allai gael ei gyfiawnhau ym mharagraff 4.17 uchod:
- iechyd, lles a diogelwch (gan gynnwys diogelu pobl ifanc neu bobl hŷn);
  - hwyluso cynllunio cyflogaeth;
  - gofynion hyfforddiant penodol;
  - annog a gwobrwyo teyrngarwch;

- yr angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol; a
- recriwtio neu gadw pobl hŷn.

4.1.18 Ni all y nod dilys fod yn gysylltiedig â gwahaniaethu ar sail oed ei hun.

Mae gwerthwr yr eitemau ffasiwn diweddaraf yn dymuno cyflogi cynorthwyrwyr ifanc yn ei siop am ei fod yn credu y bydd hynny'n cyfrannu at ei nodau o dargedu prynwyr ifanc. Ni fydd ceisio denu grŵp targed ifanc yn nod dilys, oherwydd bod i hyn agwedd sy'n gwahaniaethu ar sail oed.

### *Cymesuredd*

4.1.19 Os yw'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arfer gwahaniaethol yn cyflawni nod dilys, mae angen o hyd iddo fod yn "gymesur". Mae hyn yr un fath â'r gofyniad yn y Gyfarwyddeb i'r dull o ddilyn y nod fod "yn briodol ac yn angenrheidiol".

4.1.20 Mae nifer o agweddau ar y gofyniad cymesuredd:

- Rhaid i'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arfer gyfrannu'n wirioneddol at ddilyn y nod dilys. Er enghraifft, os bydd cyflogwr neu ddarparwr hyfforddiant galwedigaethol yn dymuno defnyddio darpariaeth, maen prawf neu arfer yn ymwneud ag oed er mwyn annog teyrngarwch, rhaid iddo fod yn fodlon ei fod yn gwneud hynny mewn gwirionedd.
- Dylai pwysigrwydd y nod dilys sy'n cael ei ddilyn gael ei bwysu a'i fesur yn erbyn yr effeithiau gwahaniaethol. Er enghraifft, os y nod dilys yw gwarchod bywydau a diogelwch pobl, mae'n debygol y bydd effaith wahaniaethol fwy yn cael ei chaniatáu na phan fydd y nod dilys yn fater o wobrwyo teyrngarwch cyflogeion.

## **Pennod 4** Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

- Lle gall y nod dilys gael ei gyflawni lawn cystal gan ddull sydd ag effaith wahaniaethol fawr a dull sydd ag effaith wahaniaethol fach (neu nad yw'n gwahaniaethu o gwbl), dylid defnyddio'r ail. Hynny yw: ni ddylai neb wahaniaethu'n fwy nag sy'n angenrheidiol.

## 4.2 Gofynion galwedigaethol gwirioneddol a gweithredu cadarnhaol

### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

- 4.2.1 Mae Erthygl 4 o'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i Wledydd sy'n Aelodau gynnwys darpariaeth yn y ddeddfwriaeth weithredu, sy'n dweud ei bod yn gyfreithlon gosod maen prawf gwahaniaethol sy'n ofyniad galwedigaethol gwirioneddol a phenodol, cyn belled ag y bydd y nod yn ddilys a'r gofyniad yn gymesur.
- 4.2.2 Mae Erthygl 7 o'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i Wledydd sy'n Aelodau fabwysiadu mesurau i atal neu wneud iawn am anfanteision sy'n gysylltiedig ag unrhyw un o'r seiliau a gynhwysir gan y Gyfarwyddeb.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

- 4.2.3 Fel yn achos y ddeddfwriaeth ar y rhan fwyaf o'r ffrydiau gwahaniaethu eraill, bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys darpariaethau penodol ar gyfer gofynion galwedigaethol gwirioneddol a gweithredu cadarnhaol.

#### *Gofynion galwedigaethol gwirioneddol*

- 4.2.4 Bydd y Rheoliadau Oed yn pennu bod gan gyflogwr hawl i ddefnyddio gofyniad oed lle bydd hyn (o gofio natur y gyflogaeth neu'r cyd-destun lle mae'n digwydd):
- yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol a phenodol; ac
  - yn gymesur i'r cyflogwr ddefnyddio'r gofyniad.

#### *Gweithredu cadarnhaol*

- 4.2.5 Bydd unrhyw beth a wneir mewn cysylltiad â:
- galluogi pobl o oed penodol i gael hyfforddiant galwedigaethol; neu

## **Pennod 4** Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

- annog pobl o oed penodol i ddefnyddio cyfleoedd cyflogaeth

Yn gyfreithlon os disgwylir yn rhesymol i hynny atal neu wneud iawn am anfanteision y mae pobl felly yn eu dioddef.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 4.2.6 Credwn y bydd y ddwy ddarpariaeth hon yn llai arwyddocaol ar gyfer gwahaniaethu ar sail oed nag mewn rhai o'r ffrydiau eraill. Yn y ffrydiau eraill, gweithredu cadarnhaol a gofynion galwedigaethol gwirioneddol yw'r unig enghreifftiau o wahaniaethu uniongyrchol y gellir ei gyfiawnhau; ynglŷn ag oed, mae'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol ar gael ar gyfer unrhyw fath o wahaniaethu uniongyrchol.
- 4.2.7 Rydym yn eu cynnwys beth bynnag oherwydd bydd hyn yn darparu map penodol ar gyfer cyfiawnhad gwrthrychol yn y ddau faes hwn. Bydd hyn yn helpu'r rheiny sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed i weithredu'n gadarnhaol os bydd angen, neu'n fwy eithriadol i bennu bod oed yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

#### *Gofynion galwedigaethol gwirioneddol*

- 4.2.8 Ystyriwn y bydd oed yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol mewn ychydig iawn o achosion yn unig. Gellid ei ddefnyddio, er enghraifft, ar gyfer swyddi actio. Lle digwydd hynny, byddai'n rhaid sefydlu'r un fath fod defnyddio'r gofyniad oed yn gymesur (mae adran 4.1 yn trafod cymesuredd).

#### *Gweithredu cadarnhaol*

- 4.2.9 Mae darparu gweithredu cadarnhaol yn cynnwys gwahaniaethu'n unig mewn dwy sefyllfa sy'n cael eu disgrifio'n gul (galluogi pobl i gael cyfleusterau hyfforddiant galwedigaethol, ac annog pobl i fanteisio ar gyfleoedd cyflogaeth). Nid yw'n cynnwys yr hyn a ystyrir yn gyffredinol yn "wahaniaethu cadarnhaol", h.y. er enghraifft, recriwtio rhywun oherwydd

ei fod mewn grŵp oed nad yw'n cael gynrychioli'n ddigonol, neu wrthod recriwtio rhywun am ei fod mewn grŵp oed sy'n cael ei gynrychioli'n ormodol. Byddai gwahaniaethu cadarnhaol felly yn cael ei gadarnhau dim ond drwy'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol.

4.2.10 O fewn y sefyllfaoedd cyfyngedig a gynhwysir gan y ddarpariaeth gweithredu cadarnhaol, mae ei ofynion yn haws eu cyflawni na'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol a ddisgrifiwyd yn adran 4.1:

- mae'r nod dilys eisoes wedi ei roi yn y rheoliad (atal neu wneud iawn am anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu hoed); ac
- yn lle'r gofyniad cymesuredd yn y prawf cyfiawnhad gwrthrychol, y cyfan sy'n ofynnol yw ei bod yn ymddangos yn rhesymol fod y mesur yn dilyn y nod o atal neu wneud iawn am anfanteision felly.

Mae cyflogwr yn gosod hysbyseb swydd dim ond mewn cylchgrawn ar gyfer pobl ifanc, oherwydd nad yw'r grŵp oed hwn yn cael ei gynrychioli'n ddigonol yn ei fusnes. Gall hyn mewn gwirionedd annog ceisiadau'n bennaf gan bobl ifanc, ac felly gall fod yn anuniongyrchol wahaniaethol. Os felly, byddai'n dod dan y ddarpariaeth gweithredu cadarnhaol. Bydd yn gyfreithlon os yw'n ymddangos yn rhesymol i'r cyflogwr fod hyn yn helpu gwneud iawn am anfantais y mae'r grŵp oed hwn yn ei dioddef.

Mae'r un peth yn gymwys os bydd y cyflogwr yn gofyn i gwmni sy'n chwilio am weithwyr chwilio'n benodol am ymgeiswyr mewn grŵp oed penodol (oherwydd nad yw'r grŵp oed hwnnw'n cael ei gynrychioli'n ddigonol yn ei weithlu). Cyn belled na fydd ceisiadau gan bobl yn y grwpiau oed eraill yn cael eu hepgor, cynhwysir hyn dan y ddarpariaeth gweithredu cadarnhaol.

## Pennod 4 Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

Mae darparwr hyfforddiant galwedigaethol yn cynnig cwrs hyfforddiant cyfrifiadurol sy'n gyfyngedig i bobl dros 60 oed. Bydd hyn yn gyfreithlon dan y ddarpariaeth gweithredu cadarnhaol os yw'n ymddangos yn rhesymol i'r darparwr hyfforddiant y bydd hyn yn helpu gwneud iawn am anfanteision y mae'r grŵp oed hwn yn eu dioddef yn y farchnad lafur. Mae hwn yn ofyniad llai beichus na'r gofyniad cymesuredd yn y prawf cyfiawnhad gwrthrychol, oherwydd dan y gofyniad hwnnw byddai'n rhaid i'r darparwr hyfforddiant, er enghraifft, hefyd ystyried a ellid cyflawni'r un nod drwy ddull llai gwahaniaethol, er enghraifft, drwy gadw'r cwrs yn agored i bob grŵp oed, ond codi ffi uwch ar bobl iau.

- 4.2.11 Lle nad yw'r darpariaethau ar gyfer gweithredu cadarnhaol a gofynion galwedigaethol gwirioneddol yn gymwys, mae'n bosibl er hynny y bydd y cyflogwr (neu'r darparwr hyfforddiant) yn gallu bodloni'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol.

### 4.3 Recriwtio, dewis a dyrchafu

4.3.1 Roedd adran 4.1 yn disgrifio'r dull cyffredinol o ddelio â chyfiawnhau arferion yn seiliedig ar oed yn wthrychol. Yn yr adran hon, byddwn yn trafod sut y bydd hyn yn gymwys mewn recriwtio, dewis neu ddyrchafu mewn cyflogaeth, a dewis ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol.

#### Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?

4.3.2 Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, yr oeddem yn cynnig cynnwys darpariaeth benodol i gyflogwyr allu defnyddio terfyn oed uchaf wrth recriwtio, os gallant gyfiawnhau gwneud hynny. Roedd 73% o ymatebwyr yn cytuno â'r cynnig hwn.

#### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

- 4.3.3 Bydd eithriad o'r Rheoliadau Oed ar gyfer recriwtio dros oed ymddeol y gellir ei gyfiawnhau (gweler adran 6.1 am fanylion am oedrannau ymddeol).
- 4.3.4 Ar wahân i hynny, ni fydd eithriadau llwyr o'r Rheoliadau Oed ar gyfer recriwtio, dewis neu ddyrchafu. Golyga hyn y bydd gwahaniaethu yn y meysydd hyn yn gyfreithlon dim ond os yw'n bodloni'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol (a ddisgrifiwyd yn adran 4.1 uchod).
- 4.3.5 Fodd bynnag, bydd y Rheoliadau Oed yn sôn am derfynau oed uchaf ar gyfer recriwtio yn y rhestr o enghreifftiau o wahaniaethu uniongyrchol a allai gael ei gyfiawnhau (gweler paragraff 4.1.7 uchod). Diben hyn yw arwyddo, yn ôl yr amgylchiadau, ei bod yn bosibl cyfiawnhau terfynau oed uwch, er enghraifft, os byddant yn angenrheidiol oherwydd gofynion hyfforddiant y swydd dan sylw, neu'r angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol.

#### Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?

4.3.6 Ni ddylai penderfyniadau ar recriwtio, dewis a dyrchafu fel rheol fod yn seiliedig ar oed, ond yn hytrach ar y sgiliau angenrheidiol ar gyfer y swydd.

## Pennod 4 Cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed

Fodd bynnag, gall fod rhai enghreifftiau lle gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ar sail oed. Os felly, bydd y posibilrwydd o gyfiawnhau'n wrthrychol yn caniatáu i gyflogwyr a darparwyr hyfforddiant galwedigaethol ddefnyddio arferion felly.

Mewn hysbyseb am swydd, mae cwmni gemau cyfrifiadurol yn gofyn am flynyddoedd lawer o brofiad gwaith perthnasol yn y diwydiant gemau cyfrifiadurol. Gall y gofyniad hwn fod yn fater o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed - gall pobl hŷn fod yn llai tebygol o fodloni'r gofyniad hwn na phobl ifanc.

Os oes angen y profiad hwn mewn gwirionedd ar gyfer y swydd dan sylw, bydd cyfiawnhad gwrthrychol dros ofyn am hynny. Gall hyn fod yn wir, er enghraifft, os yw'n hysbyseb am ddylunydd gemau.

Fodd bynnag, ni ellir cyfiawnhau'n wrthrychol osod y gofyniad hwn ym mhob hysbyseb am swydd (dim ond am fod y cwmni'n dymuno i'r staff i gyd allu "dod ymlaen"). Er enghraifft, wrth hysbysebu am ysgrifenyddes, mae'n ddigon posibl y gall rhywun gyda phrofiad gwaith mewn diwydiant gwahanol wneud y swydd lawn cystal â rhywun gyda phrofiad yn y diwydiant gemau.

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

4.3.7 Mae yna agweddau oed eraill ar recriwtio, dewis a dyrchafu ar wahân i derfynau oed uchaf. Ni sonnir yn benodol am y rheiny yn y Rheoliadau Oed, er enghraifft:

- **Dyddiad geni neu oed yn ofynnol ar ffurflenni cais am swyddi:** nid yw hyn yn golygu gwahaniaethu ar sail oed ynddo'i hun. Fodd bynnag, gallai cyflogwr ddefnyddio'r wybodaeth hon i wneud penderfyniadau sy'n gwahaniaethu ar sail oed. Er mwyn osgoi amheuaeth, efallai y byddai'n well gan gyflogwr symud cwestiynau'n ymwneud ag oed i ffurflen sy'n monitro amrywiaeth (ac ni fyddai'r rheiny sy'n gwneud y penderfyniadau recriwtio yn ei gweld).

- **Cyfnod penodol o brofiad yn ofynnol ar gyfer recriwtio neu ddyrchafu:** gall pobl ifanc yn benodol fod yn llai tebygol o fodloni hyn. Byddai'n rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau hyn yn wrthrychol. Byddent yn debygol o lwyddo yn y cyfiawnhad hwn os oes angen gwirioneddol am gael cyfnod penodol o brofiad er mwyn cyflawni gwaith y swydd yn briodol.
- **Cymhwyster penodol yn ofynnol:** eto, gallai hyn olygu bod grwpiau oed penodol dan anfantais (er enghraifft, bydd pobl hŷn yn llai tebygol o fod â gradd yn astudiaethau'r cyfryngau). Fel uchod, byddai'n rhaid i gyflogwr gyfiawnhau gofyniad felly yn wrthrychol.
- **Cynlluniau recriwtio graddedigion:** efallai na fydd cyflogwr sy'n dymuno recriwtio graddedigion yn gallu cyfiawnhau gosod gofyniad oed uchaf penodol. Gallai myfyrwyr fod o unrhyw oed, a bydd yn anodd dangos pam y dylai myfyrwyr hŷn gael eu hepgor rhag gwneud cais. Fodd bynnag, yn ein barn ni bydd yn haws i gyflogwyr gyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol ar ffurf ymgyrchoedd recriwtio mewn prifysgolion ("rowndiau llaeth"), cyn belled na fydd cyflogwyr yn hepgor ceisiadau o ffynonellau eraill.
- **Dewis ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol a gallu ei gael:** mae'r un peth yn gymwys ag a ddywedwyd uchod am gyflogaeth. Lle bydd darparwyr hyfforddiant felly yn dymuno gosod terfyn oed penodol (gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed), neu ofyniad am gyfnod penodol o brofiad neu gymhwyster penodol (gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed), byddai'n rhaid iddynt gyfiawnhau hynny'n wrthrychol.
- **Asiantaethau cyflogaeth yn targedu grwpiau oed penodol:** er enghraifft, asiantaeth gyflogaeth yn dweud ei bod yn arbenigo mewn chwilio am waith i bobl dros 50 oed. Byddai hyn yn ddo'i hun yn annhebygol o fod yn driniaeth wahanol ar sail oed. Fodd bynnag, pe bai person 30 oed yn dymuno defnyddio gwasanethau'r asiantaeth ac yn cael ei wrthod oherwydd ei oed ef neu hi, byddai'n rhaid i'r asiantaeth gyflogaeth gyfiawnhau hynny'n wrthrychol.

## **4.4 Yswiriant yn gysylltiedig â chyflogaeth**

### **Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?**

4.4.1 Fel y dywedwyd yn adran 3.1, nid yw'r Gyfarwyddeb yn cynnwys darparu nwyddau a gwasanaethau. Mae hyn yn golygu bod yswiriant fel y cyfryw y tu allan i gwmpas y Gyfarwyddeb.

Er enghraifft, os bydd unigolyn yn trefnu yswiriant car, nid yw darparwr yr yswiriant yn cael ei atal rhag defnyddio meini prawf yn gysylltiedig ag oed.

4.4.2 Fodd bynnag, gallai gwahaniaethu ar sail oed o ran darparu yswiriant arwain at wahaniaethu ar sail oed mewn perthynas sy'n cael ei chynnwys gan y Gyfarwyddeb, a'r berthynas honno'n fwyaf tebygol o fod yn berthynas cyflogaeth.

Gallai hyn ddigwydd, er enghraifft:

- os yw cyflogwr yn methu cael yswiriant sy'n angenrheidiol yn gyfreithiol ar gyfer cyflogeion (er enghraifft, yswiriant atebolrwydd neu yswiriant modur i yrwyr); neu
- os bydd cyflogwr yn cynnwys yswiriant iechyd am ddim i gyflogeion, ond nad yw'n dymuno ei roi i gyflogeion o grwpiau oed penodol oherwydd bod yr yswiriwr yn codi premiwm uwch am grwpiau oed felly.

### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?**

4.4.3 Mae'r mater hwn yn codi dim ond os defnyddir oed mewn gwirionedd fel maen prawf gan gwmnïau yswiriant. *Yn Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn gofyn a yw hyn yn digwydd. Roedd yr ymatebion i *Mae Oed yn Cyfrif* yn dangos nad oedd meini prawf oed mewn llawer achos yn cael eu defnyddio gan gyflogwyr yn gyffredinol. Lle'r oedd oed yn cael ei ddefnyddio, nid oedd yn atal derbyn cyflogeion ar gynlluniau yswiriant, ond gallai effeithio ar gostau premiymau neu lefel y buddion.

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

- 4.4.4 Ni fydd y Rheoliadau Oed yn gwneud darpariaeth arbennig ar gyfer yswiriant yn gysylltiedig â chyflogaeth.
- 4.4.5 Fodd bynnag, fe fydd darpariaethau penodol ar gyfer defnyddio hyd gwasanaeth fel maen prawf. Mae'r darpariaethau hyn yn gymwys lle bydd y cyflogwr yn dymuno defnyddio hyd gwasanaeth fel maen prawf ar gyfer rhoi neu gynyddu buddion yswiriant. Gweler adran 5.1 am ragor o fanylion.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 4.4.6 Pan fydd oed yn ffactor mewn trefniadau yswiriant, a lle byddai'r rheiny sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed (cyflogwyr fel rheol, ond gallai hefyd fod yn gorff proffesiynol, er enghraifft) yn teimlo bod rhaid iddynt wahaniaethu ar sail oed o ganlyniad, byddant yn gallu defnyddio'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol.

## Pennod 5

# Eithriadau

5. 1 Fel sydd wedi ei osod allan yn y penodau blaenorol, bydd y Rheoliadau Oed yn cyflwyno gwaharddiad eang ar wahaniaethu o ran oed yn meysydd cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol, oni ellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Fodd bynnag, mae yna nifer o feysydd penodol lle caiff gofynion yn seiliedig ar oed eu cyfiawnhau, a lle na fyddai'n ddefnyddiol gorfodi cyflogwyr i ddarparu cyfiawnhad unigol.
5. 2 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys eithriadau penodol yn y meysydd canlynol:
- tâl a buddion cyflogaeth eraill (gweler adran 5.1);
  - tâl yn gysylltiedig â'r isafswm cyflog cenedlaethol (gweler adran 5.2);
  - gweithredoedd dan awdurdod statudol (gweler adran 5.3);
  - ymddeoliad (gweler pennod 6); a
  - chynlluniau pensiwn galwedigaethol (gweler pennod 7).
5. 3 Os bydd maen prawf, darpariaeth neu arfer yn gysylltiedig ag oed yn bodloni gofynion un o'r eithriadau hyn, bydd yn gyfreithlon – ni fydd yn rhaid i gyflogwr (na rywun arall sy'n ei ddefnyddio) ei gyfiawnhau.

## 5.1 Tâl a buddion yn gysylltiedig â gwasanaeth

- 5.1.1 Mae Pennod 4 yn egluro'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol sy'n gymwys i bob gwahaniaethu ar sail oed. Mae'n dangos sut y bydd hyn yn gymwys mewn nifer o feysydd penodol fel recriwtio, dewis a dyrchafu, ac yswiriant yn gysylltiedig â chyflogaeth. Maes pwysig pellach yw buddion cyflogaeth (buddion tâl neu fuddion heb fod yn ymwneud â thâl). Mewn llawer achos bydd cyflogwyr yn gofyn am hyd gwasanaeth penodol cyn y caiff y budd-dâl ei roi neu ei gynyddu. Bydd hyn yn aml yn golygu gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed oherwydd bod rhai grwpiau oed yn fwy tebygol nag eraill o fod wedi cwblhau'r hyd gwasanaeth angenrheidiol.
- 5.1.2 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys nifer o ddarpariaethau penodol sy'n delio â defnyddio hyd gwasanaeth mewn buddion cyflogaeth. Caiff y rhain eu hegluro isod.

### Beth mae'r Gyfarwydddeb yn ei ddweud?

- 5.1.3 Mae erthygl 6 o'r Gyfarwydddeb yn sôn y gall pennu amodau hynafedd mewn gwasanaeth er mwyn gallu cael manteision cyflogaeth penodol fod yn wahaniaethu sy'n cael ei gyfiawnhau (ac felly'n gyfreithlon). Fodd bynnag, nid yw'r Gyfarwydddeb yn darparu ar gyfer eithriad llwyr.

### Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?

- 5.1.4 Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, yr roeddem yn cynnig y dylai gwahaniaethu ar sail oed mewn buddion cyflogaeth gael ei ganiatáu os gallai cyflogwyr ei gyfiawnhau dan y prawf cyfiawnhad gwrthrychol cyffredinol.
- 5.1.5 Roedd cytundeb cyffredinol ymhlith atebwyr fod buddion felly'n ddymunol ac y dylai fod yn bosibl cynnal yr elfennau ynddynt sy'n gwahaniaethu ar sail oed. Fodd bynnag, roedd yn amlwg fod yna berygl, os byddai'n rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau buddion felly yn unigol, y gallent hwyrach ddymuno osgoi hyn drwy dynnu buddion yn ôl neu eu lefelu i lawr.

## Pennod 5 Eithriadau

5.1.6 Roedd yr ymatebion hyn yn awgrymu y dylid ystyried eithriad penodol ar gyfer buddion cyflogaeth.

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

5.1.7 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys darpariaeth gyffredinol a dau eithriad penodol ynglŷn â buddion cyflogaeth, a byddant i gyd yn cynnwys defnyddio hyd gwasanaeth fel maen prawf ar gyfer rhoi neu gynyddu buddion mewn amgylchiadau penodedig.

#### *Darpariaeth gyffredinol*

5.1.8 Bydd hon yn ddarpariaeth sy'n cynnwys pob enghraifft o ddefnyddio hyd gwasanaeth ar gyfer pob math o fuddion cyflogaeth. Mae'n darparu bod defnydd felly yn gyfreithlon:

- os bwriedir i roi neu gynyddu'r buddiant adlewyrchu'r lefel uwch o brofiad sydd gan y cyflogai, neu i wobrwyo teyrngarwch y cyflogai, neu i gynyddu neu gynnal ysgogiad y cyflogai;
- os bydd y cyflogwr wedi dod i'r casgliad y bydd buddiant busnes yn deillio o lefel profiad uwch y staff neu o wobrwyo teyrngarwch staff, neu o gynyddu neu gynnal ysgogiad staff; ac
- os bydd y cyflogwr yn defnyddio'r maen prawf hyd gwasanaeth yn yr un modd ar gyfer staff mewn sefyllfaoedd tebyg.

#### *Eithriadau penodol*

5.1.9 Bydd y Rheoliadau Oed hefyd yn cynnwys dau eithriad penodol:

- bydd unrhyw ofyniad hyd gwasanaeth o bum mlynedd neu lai (gan gyfrif gwasanaeth parhaus a gwasanaeth nad yw'n barhaus) yn cael ei eithrio, a bydd yn gallu parhau (yr "**eithriad pum mlynedd**");

- bydd unrhyw ofyniad hyd gwasanaeth sy'n adlewyrchu gofyniad tebyg mewn buddiant statudol yn cael ei ryddhau, a bydd yn gallu parhau.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

5.1.10 Mae'r eithriadau wedi eu teilwra'n ofalus i wahaniaethu rhwng sefyllfaoedd lle mae'n amlwg bod defnyddio hyd gwasanaeth mewn buddion yn cael ei gyfiawnhau, a sefyllfaoedd lle nad yw hynny bob amser yn sicr:

- Credwn mewn unrhyw achos yn ystod yr ychydig flynyddoedd cyntaf o wasanaeth fod defnyddio hyd gwasanaeth fel maen prawf ar gyfer rhoi neu gynyddu buddion i gael ei gyfiawnhau - ystyriwn fod pum mlynedd yn derfyn rhesymol. Bydd y Rheoliadau Oed yn darparu ar gyfer eithriad llwyr am y cyfnod hwnnw. Y rheswm am hyn yw y byddai'n ddiangen o fiwrocraidaidd i gyflogwyr orfod cyfiawnhau buddion felly'n unigol, a gallai perygl gorfod gwneud hynny olygu bod rhai cyflogwyr yn eu hatal yn llwyr.
- Gellir cyfiawnhau gwasanaeth hwy na phum mlynedd fel maen prawf ar gyfer buddion cyflogaeth o hyd, ond nid yn awtomatig. Mae'r ddarpariaeth gyffredinol yn ei gwneud yn glir i gyflogwyr ei bod yn rhaid bodloni amodau er mwyn i hyn ddigwydd.
- Ym mhob sefyllfa arall - er enghraifft, defnyddio oed isaf neu uchaf ar gyfer darparu buddion cyflogaeth - ni fydd y ddarpariaeth gyffredinol na'r eithriadau penodol yn gymwys. Lle bydd angen, gall cyflogwyr ddefnyddio'r prawf gyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

5.1.11 Mae'r ddarpariaeth gyffredinol a'r eithriadau yn cynnwys pob math o fuddion cyflogaeth - nid tâl yn unig, ond hefyd unrhyw fuddion eraill (nad ydynt yn ymwneud â thâl), fel gwyliau blynyddol, gostyngiadau i gyflogwyr ar rai nwyddau neu wasanaethau (er enghraifft, morgais am log is), neu gar cwmni. Mae tâl yn cynnwys pensiynau, ond gweler

## Pennod 5 Eithriadau

pennod 7 am ragor o wybodaeth am drin rheolau cynlluniau pensiwn galwedigaethol dan y Rheoliadau Oed.

### *Hyd gwasanaeth yn unig yn cael ei ryddhau*

- 5.1.12 Maent yn cynnwys defnyddio hyd gwasanaeth yn unig fel maen prawf. Mae hyn yn cynnwys graddfeydd tâl (lle caiff tâl ei gynyddu, er enghraifft, ar ddiwedd pob blwyddyn o wasanaeth) a chyfnodau cymhwyso (lle bydd y cyflogwr yn dechrau darparu buddiant penodol dim ond ar ôl i'r cyflogai wasanaethu am gyfnod penodol).

### *Meini prawf ar wahân i hyd gwasanaeth*

- 5.1.13 Gall cyflogwyr ddefnyddio amrywiaeth o feini prawf ar wahân i hyd gwasanaeth i benderfynu a fydd cyflogai'n cael buddiant, a phryd - er enghraifft, arfarniad perfformiad, oed isaf neu uchaf, neu lwyddo mewn archwiliad iechyd. Nid yw meini prawf eraill felly yn cael eu heithrio:
- I'r graddau nad yw meini prawf eraill felly yn gwahaniaethu ar sail oed, ni fydd y Rheoliadau Oed, wrth gwrs, yn effeithio arnynt. Er enghraifft, nid yw defnyddio perfformiad fel maen prawf yn fater o wahaniaethu ar sail oed, ac felly ni fydd y Rheoliadau Oed yn cyfyngu ar hyn mewn unrhyw ffordd.

Mae cyflogwr yn cynnig graddfa tâl lle mae'r cyflogai'n cael codiad tâl ar ddiwedd pob blwyddyn hyd at bedair blynedd o wasanaeth. Ar ôl y bedwaredd flwyddyn, bydd codiadau tâl pellach yn dibynnu ar arfarniad perfformiad y cyflogai.

Bydd y codiadau sy'n ymwneud â hyd gwasanaeth yn dod dan yr eithriad pum mlynedd.

Mae'r ffaith fod y cyflogwr yn defnyddio perfformiad fel maen prawf ar gyfer codiadau tâl ar ôl y bedwaredd flwyddyn y tu allan i gwmpas y Rheoliadau Oed - nid oes angen i'r cyflogwr wneud dim o ran y maen prawf hwn.

- Fodd bynnag, gall cyflogwyr ddefnyddio meini prawf sy'n gwahaniaethu ar sail oed ar wahân i hyd gwasanaeth. Bryd hynny, mae'r Rheoliadau Oed yn gymwys, ond ni ellir defnyddio'r darpariaethau a'r eithriadau ar hyd gwasanaeth. Os bydd cyflogwyr yn dymuno cadw meini prawf felly, bydd yn rhaid iddynt eu cyfiawnhau dan y prawf cyfiawnhad gwrthrychol (gweler adran 4.1).

Mae cyflogwr yn darparu yswiriant iechyd preifat am ddim i'w gyflogeion gan ddefnyddio'r meini prawf canlynol:

- dwy flynedd o wasanaeth; ac
- oed uchaf o 60.

Bydd yr eithriad pum mlynedd yn caniatáu i'r cyflogwr ddefnyddio'r maen prawf o ddwy flynedd o wasanaeth. Fodd bynnag, bydd defnyddio'r oed uchaf o 60 yn gyfreithlon dim ond os gall y cyflogwr gyfiawnhau hynny'n wrthrychol.

### *Y ddarpariaeth gyffredinol*

5.1.14 Oherwydd y gellir defnyddio'r ddarpariaeth hon ar gyfer pob maen prawf yn ymwneud â hyd gwasanaeth mewn buddion cyflogaeth, mae'n cynnwys ychydig amodau y mae'n rhaid eu bodloni i sicrhau defnyddio'r ddarpariaeth hon dim ond mewn sefyllfaoedd lle gellir cyfiawnhau hynny:

- Yn gyntaf, rhaid i'r cyflogwr sefydlu'r nod o roi'r budd: cynhwysir dim ond buddion a roir i adlewyrchu lefel profiad uwch, i wobrwyo teyrngarwch, neu i gynyddu neu gynnal ysgogiad. Mae hyn yn sicrhau bod y ddarpariaeth yn gymwys dim ond os rhoir y budd am reswm da.
- Yn ail, rhaid i'r cyflogwr ddod i'r casgliad y bydd y nod o roi'r budd - yn gyffredinol - yn dod â buddion i'r busnes. Hynny yw: rhaid i'r cyflogwr fod wedi ei argyhoeddi bod staff mwy profiadol yn gwneud gwaith gwell, neu bod gwobrwyo teyrngarwch staff neu hybu ysgogiad staff yn dda ar gyfer ei fusnes (er enghraifft, am fod hynny'n lleihau trosiant staff).

## Pennod 5 Eithriadau

- Y gofyniad terfynol yw fod y cyflogwr yn defnyddio maen prawf yn seiliedig ar hyd gwasanaeth yn yr un modd ar gyfer staff mewn sefyllfaoedd tebyg.

5.1.15 Mae'r ddarpariaeth gyffredinol wedi ei theilwra'n benodol ar gyfer buddion cyflogaeth, ac felly mae'n haws i gyflogwyr ei defnyddio na'r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol. Fodd bynnag, mae'n dal yn ofynnol i'r cyflogwr lunio barn am nod ac effaith y budd.

### *Yr eithriad pum mlynedd*

5.1.16 Mae'r eithriad pum mlynedd yn ffordd syml ac anfiwrocraidd i gyflogwyr ddefnyddio meini prawf hyd gwasanaeth hyd at bum mlynedd.

5.1.17 Fodd bynnag, dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o ddau gyfyngiad:

- Mae'r eithriad yn gymwys dim ond os caiff y maen prawf hyd gwasanaeth ei ddefnyddio ar gyfer yr holl staff sy'n gwneud gwaith tebyg.

Mae cwmni cyfreithiol yn defnyddio graddfa tâl o bedair blynedd ar gyfer pobl dan hyfforddiant, graddfa tâl o bum mlynedd ar gyfer aelodau cysylltiedig iau, a graddfa tâl o bum mlynedd ar gyfer aelodau cysylltiedig uwch. Y symudiad naturiol i gyfreithwyr yn y cwmni hwn yw codi'n awtomatig drwy bob un o'r graddfeydd hyn yn eu tro.

Mae'r cwestiwn yn codi a ddylid eu hystyried, at ddibenion yr eithriad pum mlynedd, fel un raddfa tâl o 14 blynedd (ac wedyn ni fyddai'r naw mlynedd olaf yn cael eu cynnwys gan yr eithriad pum mlynedd). Er mwyn defnyddio'r eithriad pum mlynedd ar gyfer pob un o'r tair graddfa, byddai'n rhaid i'r cyflogwr ddangos bod pob un o'r tair graddfa, pe bai'n cael ei herio, yn gymwys i fathau digon gwahanol o waith. Gellid dadlau, er enghraifft, fod cyfrifoldebau pobl dan hyfforddiant, aelodau cysylltiedig iau ac aelodau cysylltiedig uwch yn wahanol.

- Gellir defnyddio'r eithriad dim ond os yw'n cyfrif pob blwyddyn o wasanaeth yn yr amrywiaeth swyddi y mae'r maen prawf gwasanaeth yn gymwys iddynt. Ni ellir defnyddio'r eithriad os yw'r maen prawf gwasanaeth yn dechrau cyfrif o sero eto ar ôl toriad mewn gyrfu.

Mae gan siop fawr gyfnod cymhwyso o dair blynedd o wasanaeth parhaus cyn y gall staff gael cerdyn disgownt y siop. Felly, mae'n rhaid i staff sy'n gweithio am ddwy flynedd, yn cael toriad yn eu gyrfa am ychydig flynyddoedd, ac yna'n dod yn ôl ddechrau osero drachefn. Nid yw'r cyfnod cymhwyso hwn yn cael ei eithrio dan yr eithriad pum mlynedd (er y gallai'r siop ddefnyddio'r ddarpariaeth gyffredinol).

#### *Yr eithriad yn ymwneud â buddion statudol*

- 5.1.18 Lle bydd cyflogwr yn darparu budd contractiol sy'n adlewyrchu budd statudol, ni fydd hynny'n golygu gwahaniaethu ar sail oed os yw'r cyflogwr yn defnyddio'r un meini prawf hyd gwasanaeth neu gyfnodau cymhwyso (neu rai byrrach) ag a ddefnyddir yn y budd statudol.

Mae'r cynllun taliadau colli swydd statudol yn cynnwys cyfnod cymhwyso o ddwy flynedd o wasanaeth parhaus. At hynny, mae'n darparu bod y taliad yn codi am bob blwyddyn o wasanaeth gan y cyflogai, hyd at uchafswm o 20 mlynedd (gweler adran 8.1 am ragor o fanylion am golli swyddi).

Mae cyflogwr yn darparu cynllun colli swyddi contractiol sy'n adlewyrchu'r darpariaethau hyn, ond sy'n cynnwys cyfnod cymhwyso o flwyddyn yn unig. Mae'r cyfnod cymhwyso a'r darpariaethau hyd gwasanaeth yn cael eu heithrio.

### 5.2 Isafswm cyflog cenedlaethol

5.2.1 Mae'r ddeddfwriaeth ar isafswm cyflog cenedlaethol yn cynnwys bandiau oed ar gyfer cyflogeion iau. Yr isafswm cyflog cyfredol yw £3.00 yr awr i gyflogeion 16 a 17 oed, £4.10 i bobl 18 i 21 oed (gan gynnwys yr oedrannau hynny) a £4.85 i bobl 22 oed a hŷn. Byddwn yn cadw'r bandiau oed hyn. Ystyriwn y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol oherwydd:

- byddai nifer o gyflogwyr yn amharod i dalu i gyflogeion iau yr un isafswm cyflog (uwch) ag y mae cyflogeion dros 21 oed yn ei gael, ac felly mae'r bandiau oed yn ei gwneud yn haws i weithwyr ifanc gael gwaith; ac
- mae'r bandiau oed yn annog pobl ifanc i aros mewn addysg amser-llawn.

5.2.2 Mae'n synhwyrol i gyflogwyr allu dilyn y bandiau oed a ddefnyddir yn y ddeddfwriaeth ar yr isafswm cyflog cenedlaethol.

#### Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?

5.2.3 Yn yr ymgynghori ar *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn dangos bod y bandiau oed yn gyson â'r Gyfarwyddeb. Nid oeddem yn gofyn am farn am y mater hwn.

#### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

5.2.4 Cyn belled ag y bydd cyflogwyr yn talu o leiaf yr isafswm cyflog cenedlaethol, bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys eithriad sy'n caniatáu i gyflogwyr dalu:

- i gyflogeion 22 oed a hŷn fwy na'r rheiny dan 22 oed hyd yn oed lle byddant yn gwneud yr un gwaith, lle caiff pobl dan 22 oed eu talu'n llai na'r gyfradd i oedolion o £4.85; ac
- i gyflogeion rhwng 18 a 21 oed fwy na'r rheiny dan 18 oed hyd yn oed lle byddant yn gwneud yr un gwaith, lle caiff pobl dan 18 oed eu talu'n llai na'r gyfradd i oedolion o £4.85.

- 5.2.5 Ni fydd yr eithriad yn caniatáu i gyflogwyr dalu cyfraddau gwahanol i'r rheiny yn yr un categori oed.

Ni fydd cyflogwyr yn gallu talu llai i berson 19 oed nag i berson 20 oed am wneud yr un gwaith, oni fyddent yn gallu cyfiawnhau hynny dan y prawf cyfiawnhad gwrthrychol.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 5.2.6 Credwn ei bod yn bwysig annog cyflogwyr i gymryd gweithwyr ifanc. Bydd yr eithriad yn caniatáu i gyflogwyr gymryd gweithwyr ifanc a thalu'r isafswm cyflog iddynt, gan dalu mwy i weithwyr sy'n oedolion heb ofni y gallai hynny fod yn anghyfreithlon.
- 5.2.7 Ni fydd yr eithriad, fodd bynnag, yn cynnwys yr holl wahaniaethau tâl yn seiliedig ar y bandiau oed a ddefnyddir yn yr isafswm cyflog cenedlaethol. Yr unig sefyllfaoedd a gynhwysir yw'r rheiny lle mae'r cyflogeion yn y grŵp oed is (pobl 16-27 oed neu bobl 18-21 oed, yn ôl yr achos) yn cael llai o dâl na'r isafswm cyflog i oedolion o £4.85. Lle bydd cyflogeion yn y grŵp oed is a chyflogeion yn y grŵp oed oedolion yn cael eu talu ar lefelau gwahanol, ond bod y ddwy lefel ar y gyfradd isafswm cyflog cenedlaethol i oedolion neu'n uwch na hynny, nid oes unrhyw reswm mwyach dros ddarparu eithriad arbennig yn seiliedig ar yr isafswm cyflog cenedlaethol - dylai'r rheolau arferol fel y maent wedi eu gosod allan yn adran 4.1 (cyfiawndad gwrthrychol) fod yn gymwys.

Mae cyflogwr yn talu £10 yr awr i bobl 16-17 oed, £12 yr awr i bobl 18-21 oed, ac £14 i bobl dros 21 oed. Nid yw'r eithriad yn gymwys - gallai'r cyflogwr gynnal y gwahaniaethau tâl hyn dim ond os gallai ef neu hi eu cyfiawnhau'n wrthrychol.

### 5.3 Awdurdod statudol

- 5.3.1 Defnyddir meini prawf oed yn helaeth mewn deddfwriaeth. O ganlyniad, mae'n bosibl y bydd yn rhaid i'r rheiny sy'n gorfod cydymffurfio â'r deddfwriaeth wahaniaethu ar sail oed.

Er enghraifft, mae Deddf Trwyddedu 1964 yn gwahardd cyflogi pobl dan 18 oed mewn unrhyw far ar adeg pan fydd y bar ar agor i werthu neu yfed diodydd meddwol.

- 5.3.2 Ni ddylai'r rheiny sy'n gorfod cydymffurfio â deddfwriaeth felly orfod ofni y byddent yn torri'r Rheoliadau Oed drwy wneud hynny.

#### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

- 5.3.3 Mae erthygl 6 o'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i Wledydd sy'n Aelodau gynnal agweddau oed mewn deddfwriaeth lle gellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Ond nid yw'n gosod allan beth sy'n digwydd pan gaiff unigolion neu gwmnïau eu gorfodi i wahaniaethu ar sail oed o ganlyniad.

#### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

- 5.3.4 Bydd y Rheoliadau Oed yn ei gwneud yn glir y bydd unrhyw weithred a gyflawnir er mwyn cydymffurfio â gofyniad mewn darpariaeth statudol yn parhau'n gyfreithlon (yr "eithriad awdurdod statudol").

#### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

- 5.3.5 Effaith yr eithriad awdurdod statudol yw y bydd gan unrhyw un sy'n gorfod gwahaniaethu ar sail oed er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth amddiffyniad llwyr rhag unrhyw hawliadau sy'n deillio o hynny.

## Pennod 6

# Ymddeol

- 6.1 Mewn llawer achos, mae ymddeoliad yn achlysur y bydd y cyflogai wedi cynllunio ar ei gyfer ac yn edrych ymlaen ato. Yn yr achosion hyn, mae'n digwydd naill ai drwy gytundeb gan y naill ochr a'r llall rhwng cyflogwr a chyflogai, neu wrth i'r cyflogai roi rhybudd i adael y gwaith. Os felly, nid oes gan y gyfraith unrhyw ran bellach i'w chwarae.
- 6.2 Fodd bynnag, os na fydd y cyflogai'n dymuno ymddeol, mae ymddeoliad yn cyfateb i ddiswyddo. Mae cwestiynau'n codi ynglŷn â'r dull y dylai cyflogwyr ei ddefnyddio yn y sefyllfa hon. Rhaid ystyried dau fater yma:
- Bydd ymddeoliad gorfodol yn golygu gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed dan y Rheoliadau Oed. Bydd y Rheoliadau Oed yn darparu ar gyfer oed ymddeol diofyn, a fydd yn caniatáu i gyflogwyr beri i gyflogeion ymddeol yn 65 oed neu'n hŷn. Bydd ymddeoliad gorfodol cyn 65 oed yn gyfreithlon dim ond os bydd y cyflogwr wedi cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Caiff hyn ei egluro'n fanylach yn adran 6.1.
  - Yn ogystal, oherwydd bod ymddeoliad gorfodol yn cyfateb i ddiswyddo, bydd y rheolau yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ar ddiswyddo annheg yn gymwys. Byddwn yn newid y rheolau hyn i ddweud y bydd ymddeoliad gwirioneddol, sy'n cael ei wneud yn unol â'r rheolau yn y Rheoliadau Oed (gan gynnwys dilyn y gweithdrefnau cywir), yn gyfystyr â diswyddo teg. I gael y darlun cyflawn ar oblygiadau diswyddo annheg, dylid darllen y bennod hon ynghyd ag adran 8.2, sy'n delio â newidiadau yn y ddeddfwriaeth ar ddiswyddo annheg.

### 6.1 Oedrannau ymddeol

6.1.1 Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng oed ymddeol ac oed pensiwn. Yr oed ymddeol yw'r oed pan fydd cyflogai yn rhoi'r gorau i weithio; yr oed pensiwn yw'r oed pan fydd cynllun pensiwn yn dechrau talu buddion pensiwn. Maent yn ddau beth ar wahân. Er enghraifft, pan fydd unigolion yn cyrraedd oed pensiwn y wladwriaeth, gallant ddewis dechrau cael pensiwn y wladwriaeth neu ei ohirio, p'un a fyddant yn parhau i weithio neu beidio. Hefyd, bydd rheolau treth, sy'n atal pobl rhag cymryd eu pensiwn galwedigaethol tra byddant yn parhau i weithio, yn cael eu dileu ym mis Ebrill 2006. Nid yw'r darpariaethau yn y Rheoliadau Oed ar ymddeol, fel y disgrifir yn y bennod hon, yn cael unrhyw effaith uniongyrchol ar oedrannau pensiwn. Gweler pennod 7 am ragor o fanylion am bensiynau galwedigaethol.

#### **Beth mae'r deddfwriaeth gyfredol yn ei ddweud?**

6.1.2 Hyd yma nid yw cyflogeion fel rheol wedi gallu cael unrhyw gymorth yn erbyn ymddeol gorfodol. Y rheswm am hyn yw:

- nid oes deddfwriaeth wedi bod sy'n gwahardd gwahaniaethu ar sail oed; ac
- mae'r rheolau ar ddiswyddo annheg, sydd wedi eu gosod allan yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996, yn cynnwys terfyn oed uchaf sy'n cyfyngu hawliau cyflogeion sydd wedi cyrraedd oed ymddeol eu cyflogwr (os oes gan y cyflogwr un) neu 65 oed.

#### **Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?**

6.1.3 Fel y trafodwyd yn adran 4.1, mae'r Gyfarwyddeb yn caniatáu gwahaniaethu ar sail oed os gellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Golyga hyn y gall Gwledydd sy'n Aelodau osod oed ymddeol diodyn cenedlaethol lle gallant gyfiawnhau gwneud hynny.

6.1.4 Nid yw oed ymddeol diofyn cenedlaethol yn oed ymddeol gorfodol. Fodd bynnag, bydd yn caniatáu i gyflogwyr osod oed ymddeol o fewn eu cwmni ar lefel yr oed ymddeol diofyn neu'n uwch na hynny os dymunant. Lle bydd cyflogwyr yn dymuno i gyflogeion ymddeol cyn cyrraedd yr oed ymddeol diofyn, bydd y Rheoliadau Oed yn caniatáu hynny dim ond os gall y cyflogwr gyfiawnhau hynny'n wrthrychol.

### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?**

6.1.5 Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn cynnig y dewisiadau canlynol:

- oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 70; neu
- dim oed ymddeol diofyn cenedlaethol.

6.1.6 Yn y naill achos a'r llall, byddai cyflogwyr yn dal i osod eu hoedrannau ymddeol eu hunain, ond dan yr ail ddewis byddai'n rhaid iddynt bob amser gyfiawnhau gwneud hynny yn wrthrychol. Dan y dewis cyntaf, byddai'n rhaid iddynt ddarparu cyfiawnhad gwrthrychol dim ond ar gyfer unrhyw oedrannau ymddeol is na'r oed ymddeol diofyn cenedlaethol.

6.1.7 Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn gofyn a ddylem osod oed ymddeol diofyn cenedlaethol. Roedd yr ymateb yn rhanedig, gyda 52% o blaid oed ymddeol diofyn a 43% yn erbyn. Yn ogystal â'r ymgynghori ysgrifenedig (*Mae Oed yn Cyfrif*), cynhaliwyd cyfres o gyfarfodydd yn 2004 rhyngom ni a chynrychiolwyr cyflogwyr, undebau llafur a chymdeithasau cydraddoldeb oed i drafod mater oedrannau ymddeol. Roedd y cyfarfodydd hyn yn cadarnhau'r casgliad o *Mae Oed yn Cyfrif* fod y farn yn rhanedig yn y mater hwn.

6.1.8 Ynglŷn â lefel oed ymddeol diofyn posibl, roedd yr ymateb yn fwy unochrog: 24% yn unig a oedd o blaid 70 fel yr oed ymddeol diofyn; roedd 65% yn erbyn.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

- 6.1.9 Bydd y Rheoliadau Oed yn cynnwys eithriad (yr “**oed ymddeol diofyn cenedlaethol**”) a fydd yn caniatáu i gyflogwyr:
- beri i gyflogeion ymddeol yn 65 oed neu’n hŷn; a
  - gosod oedrannau ymddeol o fewn eu cwmni yn 65 neu’n hŷn.
- 6.1.10 Yn ogystal, bydd cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau oed ymddeol ac oed ymddeol is na’r oed ymddeol diofyn cenedlaethol os gallant fodloni’r prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol (trafodwyd yn adran 4.1).
- 6.1.11 Bydd yn ddyletswydd ar gyflogwyr i ystyried ceisiadau gan gyflogeion i barhau ar ôl yr adeg y bydd y cyflogwr yn dymuno iddynt ymddeol. Caiff y ddyletswydd i ystyried ei thrafod yn fanylach yn adran 6.3 isod.
- 6.1.12 Fel y soniwyd uchod, mae’r ddeddfwriaeth gyfredol yn cynnwys terfyn oed uchaf sy’n gyffredinol yn atal gweithwyr hŷn rhag gwneud hawliadau am ddiswyddo annheg (neu golli swydd). Bydd y terfyn oed uchaf hwn yn cael ei ddileu. Trafodir hyn yn fanylach ym mhennod 8 isod. Soniwn am hyn yma oherwydd ei fod yn golygu y gall cyflogai efallai hawlio am ddiswyddo annheg os nad oedd y cyflogwr yn cydymffurfio â’r drefn dyletswydd i ystyried, hyd yn oed pan oedd yr ymddeoliad ar ôl yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol. Caiff y drefn ar gyfer ymddeol ei hegluro yn adrannau 6.2 a 6.3.
- 6.1.13 Mae’r rheolau ar ymddeol a ddisgrifir yn y bennod hon yn gymwys i bob cyflogai, *h.y.* y rheiny sy’n gweithio dan gontractau cyflogaeth cyfnod penodedig neu gyfnod penagored. Nid ydynt yn gymwys i ddeiliaid swyddi (gan gynnwys yr heddlu). Bydd oedrannau ymddeol ar gyfer deiliaid swyddi yn gyfreithlon dim ond os gellir eu cyfiawnhau’n wrthrychol.

## Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?

- 6.1.14 Wrth osod yr oed diofyn, rydym wedi nodi'n ofalus nifer o sylwadau a wnaed yn ystod ymgynghoriadau. Roedd y rheiny'n ei gwneud yn glir fod niferoedd sylweddol o gyflogwyr yn defnyddio oed ymddeol fel rhan angenrheidiol o'r dasg o gynllunio'u gweithlu. Er bod nifer cynyddol o gyflogwyr yn gallu trefnu eu busnes o gwmpas yr arfer gorau o beidio â chael oed ymddeol penodedig ar gyfer pob un o'r grwpiau neu grwpiau penodol yn eu gweithlu, mae rhai, fodd bynnag, yn dal i ddibynnu ar hynny'n helaeth. Dyna yw ein prif reswm dros osod yr oed ymddeol diofyn.
- 6.1.15 Mae ein hymgyngoriadau hefyd wedi dangos, os nad oedd gan gyflogwyr adeg cyflwyno'r ddeddfwriaeth unrhyw ddewis ond oedrannau ymddeol y gellid eu cyfiawnhau'n unigol, y gallai hynny olygu perygl canlyniadau andwyol ar gyfer cynlluniau pensiwn galwedigaethol a buddion eraill yn gysylltiedig â gwaith. Bydd rhai cyflogwyr yn syml yn lleihau neu'n dileu buddion y maent yn eu cynnig i gyflogeion i wneud iawn am unrhyw gynnydd mewn costau. Pe bai niferoedd cynyddol o gwmnïau yn y dyfodol yn peidio mwyach â dibynnu ar yr oed ymddeol diofyn, ac yn gynyddol yn dyfeisio pecynnau buddion sy'n niwtral o ran oed, yna disgwyliid i hynny fod yn llai o broblem.
- 6.1.16 Dan yr oed ymddeol diofyn o 65, bydd cyflogwyr yn gallu gwneud i gyflogeion ymddeol cyn 65 oed dim ond lle gallant gyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Pe baent yn cael eu herio, byddai'n rhaid iddynt ddangos ei bod yn briodol ac yn angenrheidiol gwneud hynny. Mae hyn yn gam mawr tuag at fodloni gofynion cymdeithas sy'n mynd yn hŷn. Hyd yn hyn, mae cwmnïau wedi gallu gosod yr oed pan fydd eu cyflogeion yn ymddeol heb unrhyw angen am gyfiawnhau eu dewis. Byddai'n rhaid i gyflogeion, efallai, ymddeol yn 60 oed neu hyd yn oed yn iau, p'un a fyddent yn dymuno parhau i weithio neu beidio. Ar hyn o bryd, 30% yn unig o bobl sydd mewn cyflogaeth erbyn iddynt gyrraedd 65 oed. Rhan fawr o'r ymateb i'r gymdeithas sy'n mynd yn hŷn fydd fod mwy o bobl yn dewis gweithio tan yr oedran hwnnw.

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

*Ymddeol drwy gydsyniad yn erbyn ymddeol fel diswyddo*

- 6.1.17 Os bydd cyflogwr a chyflogai yn cytuno ynglŷn â'r ymddeoliad, wrth gwrs ni fydd angen dilyn y gweithdrefnau ar gyfer ymddeol sydd wedi eu gosod allan yn y bennod hon. Mewn gwirionedd, gall y rhan fwyaf o ymddeoliadau o fewn cwmni fod drwy gydsyniad.
- 6.1.18 Fodd bynnag, ni ddylai'r cyflogwr gymryd yn ganiataol y bydd y cyflogai'n cydsynio i ymddeol. Dylai'r cyflogwr sefydlu hyn yn glir ac yn gynnar. Os na wnaiff, gall y cyflogwr fod wedi methu cydymffurfio â gweithdrefn y ddyletswydd i ystyried. P'un a fydd yr ymddeoliad drwy gydsyniad neu beidio, bydd yn arfer da i'r cyflogwr roi gwybod i'r cyflogai am yr hawl i ofyn am gael gweithio ar ôl y dyddiad ymddeol a fwriedir.
- 6.1.19 Os na fydd y cyflogai'n cytuno yngŷn ag ymddeol, ni all y cyflogwr orfodi'r cyflogai i ymddeol dim ond drwy ei ddiswyddo. Os bydd y cyflogwr yn dibynnu ar yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol ac yn dilyn gweithdrefn y ddyletswydd i ystyried ar gyfer ymddeol (gweler adran 6.3 isod), bydd yr ymddeoliad yn ddiswyddo teg (cyn belled ag y bydd y diswyddo yn ymddeoliad gwirioneddol, gweler adran 6.2). Ar gyfer ymddeol cyn yr oed ymddeol diofyn, bydd yn rhaid i'r cyflogwr yn ychwanegol ddangos (os caiff ei herio) y gellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol.

*Ymestyn bywyd gweithio*

- 6.1.20 Rydym am annog cyflogwyr a chyflogeion i ymestyn bywyd gweithio ar ôl yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 65. Mae'n bwysig sylwi na fydd yr oed ymddeol diofyn yn oed ymddeol gorfodol. Mae hyn yn golygu:
- nad yw cyflogwyr mewn unrhyw ffordd yn cael eu gorfodi i beri i gyflogeion ymddeol yn 65 oed, nid dan y rheolau presennol na than y rheolau newydd; ac

- na fydd cadw cyflogeion ar ôl yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol yn peryglu hawliau cyflogwyr i beri i gyflogeion ymddeol ar yr oed ymddeol neu wedyn. Os na fydd cyflogwyr yn peri i gyflogeion ymddeol ar yr oed ymddeol, gallant ddal i wneud hynny'n ddiweddarach os bydd angen.

### *Effaith ar oedrannau ymddeol presennol cyflogwyr*

- 6.1.21 **Cyflogwyr sydd ag oed ymddeol presennol o 65, neu ddim oed ymddeol:** dan y terfyn oed uchaf presennol yn y rheolau diswyddo annheg, mae cyflogwyr wedi gallu peri i gyflogeion ymddeol unrhyw bryd ar ôl 65 oed. Dan yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol bydd hyn yn parhau'n wir ar gyfer ymddeoliadau gwirioneddol (er y bydd y Rheoliadau Oed yn cyflwyno cyfundrefn newydd y ddyletswydd i ystyried i'w defnyddio ar gyfer ymddeol - gweler adran 6.3).
- 6.1.22 **Cyflogwyr sydd ag oedrannau ymddeol ar hyn o bryd dros 65:** bydd oedrannau ymddeol o 65 a hŷn yn cael eu cynnwys gan yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol. Felly ni fydd yn rhaid i gyflogwyr newid na chyfiawnhau'r oed ymddeol (er y bydd angen i hynny eto fod yn ymddeoliad gwirioneddol, a bydd yn rhaid iddynt gydymffurfio â chyfundrefn y ddyletswydd i ystyried).
- 6.1.23 **Cyflogwyr sydd ag oedrannau ymddeol ar hyn o bryd is na 65:** ni fydd yn bosibl mwyach cynnal oedrannau ymddeol is na'r oed ymddeol diofyn cenedlaethol drwy ddibynnu ar y terfyn oed uchaf mewn hawliadau am ddiswyddo annheg. Dan y Rheoliadau Oed, bydd yn rhaid i gyflogwyr felly gyfiawnhau oedrannau ymddeol is na 65 yn wrthrychol (gweler adran 4.1). Fel arall, bydd yn rhaid iddynt eu dileu neu eu codi i lefel yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol (lle byddant yn cadw oed ymddeol, bydd yn rhaid hefyd iddynt gydymffurfio â chyfundrefn y ddyletswydd i ystyried).

### *Adolygu*

- 6.1.24 Byddwn yn adolygu a yw'n dal yn briodol cael oed ymddeol diofyn yn 2011 (bum mlynedd ar ôl i'r Rheoliadau Oed ddod i rym). Gweler adran 6.4 isod am ragor o fanylion am yr adolygiad hwn a'r strategaeth fonitro a fydd yn ei gynnal.

## 6.2 Ymddeol wedi ei gynllunio

6.2.1 Ni all cyflogwyr ddefnyddio'r drefn ymddeol dim ond ar gyfer unrhyw achos o ddiswyddo cyflogeion ar ôl yr oed ymddeol a phob achos felly. Mae angen i'r cyflogwr sefydlu'n fanwl gywir beth yw'r prif reswm dros ddiswyddo. Ar wahân i ymddeol, mae yna nifer o resymau eraill (a all fod yn rhai teg) dros ddiswyddo:

- colli swydd;
- ymddygiad;
- cymhwysedd; a
- rhai rhesymau sylweddol eraill.

6.2.2 Mae'r trefniadau sy'n gymwys i'r rhesymau eraill hyn dros ddiswyddo teg yn wahanol i gyfundrefn y ddyletswydd i ystyried ar gyfer ymddeoliad:

- mae colli swydd yn golygu taliad colli swydd i'r cyflogai; ac
- yn gyffredinol bydd angen i'r cyflogwr ddilyn y gyfundrefn ddiswyddo statudol, sy'n cynnwys dulliau diogelu ychwanegol i'r cyflogai, i ganiatáu iddo ef neu hi herio honiadau'r cyflogwr yn ymwneud ag ymddygiad neu berfformiad.

Ni ddylai'r cyflogwr geisio osgoi'r rhain drwy ddefnyddio'r trefniadau ymddeol lle mae'r diswyddiad mewn gwirionedd yn golli swydd, neu'n ddiswyddo ar sail cymhwysedd neu ymddygiad.

6.2.3 Os bydd y cyflogwr yn defnyddio'r cyfundrefnau ymddeol i ddiswyddo cyflogai, a'r cyflogai'n teimlo bod yr "ymddeoliad" am resymau eraill, gall y cyflogai herio'r ymddeoliad fel achos o ddiswyddo annheg.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

6.2.4 Bydd y Rheoliadau Oed yn gwahaniaethu rhwng diswyddo sy'n ymddeoliad "wedi ei gynllunio" a diswyddiadau ymddeol eraill:

- Mewn achos o ymddeoliad wedi ei "gynllunio", bydd y Rheoliadau Oed yn cymryd bod y cyflogwr yn gywir wrth ddweud mai'r rheswm dros ddiswyddo yw ymddeol. Bydd gan y cyflogai faich prawf trwm os yw ef neu hi'n dymuno dangos ei fod wedi ei ddiswyddo am reswm gwahanol.
- Mewn sefyllfaoedd ymddeol eraill, bydd yn rhaid i'r cyflogwr fodloni'r Tribiwnlys Cyflogaeth mai'r rheswm dros ddiswyddo oedd ymddeol. Y cyflogwr sydd â baich y prawf.

6.2.5 Bydd ymddeoliad wedi ei "gynllunio" at y dibenion hyn os yw:

- yn dod i rym ar yr oed ymddeol diodyn cenedlaethol o 65;
- yn dod i rym ar oed ymddeol arferol y cyflogwr; neu
- bod y cyflogwr wedi dweud wrth y cyflogai am y dyddiad ymddeol o leiaf chwe mis ymlaen llaw.

### Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?

6.2.6 Lle bydd ymddeoliad yn digwydd ar y dyddiad ymddeol a ddisgwylir, neu pan fydd y cyflogwr wedi cynllunio ar ei gyfer ac wedi dweud wrth y cyflogai amdano o leiaf chwe mis ymlaen llaw, mae'n annhebygol fod yr "ymddeoliad" mewn gwirionedd yn achos o golli swydd, er enghraifft. Os bydd y cyflogai'n teimlo'n wahanol, mae'n rhesymol - yn y sefyllfaoedd hyn - iddo ef neu hi orfod darparu prawf sy'n argyhoeddi.

6.2.7 Mewn sefyllfaoedd eraill ("ymddeoliad hollol annisgwyl"), mae'n rhesymol i'r cyflogwr orfod egluro pam mae diswyddiad felly yn ymddeoliad (yn hytrach, er enghraifft, nag yn ddiswyddiad dirgel ar sail perfformiad).

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

- 6.2.8 Mewn achos o ymddeoliad wedi ei gynllunio, bydd gan y cyflogwr lawer iawn o ddiogelwch rhag hawliadau gan y cyflogai nad oedd yr ymddeoliad yn ymddeoliad. Wrth gwrs, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ddal i gydymffurfio â'r gyfundrefn gywir ar gyfer ymddeol er mwyn osgoi i'r ymddeoliad fod yn ddiswyddo annheg. Caiff y gyfundrefn hon (cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried) ei hegluro yn yr adran nesaf (6.3).
- 6.2.9 Lle bydd y cyflogwr a'r cyflogai'n cytuno y gall y cyflogai ddal i weithio ar ôl yr oed ymddeol diofyn neu oed ymddeol arferol y cyflogwr, gall cytuno ar gyfnod penodedig o chwe mis o leiaf ar gyfer ymestyn cyflogaeth fod yn ddefnyddiol i'r naill ochr a'r llall. O safbwynt y cyflogwr, mae hyn yn gwneud ymddeoliad pan ddaw'r cyfnod i ben yn "ymddeoliad wedi ei gynllunio". O safbwynt y cyflogai, mae cyfnod penodedig yn egluro disgwyliadau. Ar ddiwedd cyfnod felly, gall y partion eto gytno ar estyniad pellach.

Mae cyflogwr, Widgets Cyf, wedi cytuno gyda Barbara, ei gyflogai, y dylai hi barhau i weithio am dair blynedd ar ôl yr oed ymddeol diofyn o 65. Yn ystod ail flwyddyn y cyfnod hwn o dair blynedd, mae Widgets yn ystyried bod angen cael cylch o golli swyddi. Mae'n dileu swyddi nifer o gyflogeion dan 65 oed, ond yn hytrach na dileu swydd Barbara, mae'n trefnu iddi ymddeol. Gallai Barbara wneud hawliad am ddiswyddo annheg, colli swydd neu wahaniaethu ar sail oed. Byddai'n rhaid i Widgets fodloni'r Tribiwnlys fod y diswyddo yn ymddeoliad. Yn yr amgylchiadau hyn byddai hynny'n anodd.

Mewn sefyllfa wahanol, mae Widgets a Barbara yn gadael i ddyddiad ei phen-blwyddyn 65 oed fynd heibio heb drafod ymddeoliad. Yn 66 oed, mae Widgets yn dweud wrth Barbara y bydd yn rhaid iddi ymddeol ymhen blwyddyn. Mae Barbara yn credu nad y rheswm gwirioneddol dros ei diswyddo yw ymddeol, ond cymhwysedd (h.y. fod Widgets yn credu nad yw hi mwyach yn abl i wneud y swydd). Mae Widgets wedi rhoi gwybod iddi fwy na chwe mis ymlaen llaw, felly, mae hyn yn ymddeoliad wedi ei gynllunio. Oni fydd gan Barbara dystiolaeth gref, ni fydd y Tribiwnlys yn cadarnhau ei hawliad.

### 6.3 Cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried

- 6.3.1 Bwriadwn roi i gyflogeion fwy o ddewisiadau o ran pa mor hir y byddant yn gweithio a phryd y byddant yn ymddeol. Rydym yn dymuno symud i ffwrdd o ddiwylliant sy'n gorfodi pobl i ymddeol heb roi ystyriaeth i'r cyfraniad y gallant ddal i'w wneud i'r farchnad lafur. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod angen o hyd - am y tro - i gyflogwyr ddibynnu ar oed ymddeol diofyn.
- 6.3.2 Byddwn yn gyrru'r diwylliant o newid ar y cychwyn drwy annog cyflogwyr a chyflogeion i gael trafodaeth am fater ymddeol. Felly, rydym yn cyflwyno "dyletswydd i ystyried" ar gyfer cyflogwyr, lle bydd cyflogwr sy'n dymuno i gyflogai ymddeol yn gorfod rhoi gwybod i'r cyflogai am ei hawl i wneud cais am gael gweithio ar ôl yr amser ymddeol sydd wedi ei osod. Os bydd cyflogai'n gwneud cais, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ei drafod gyda'r cyflogai a'i ystyried.
- 6.3.3 Caiff y ddyletswydd i ystyried ei modelu ar yr hawl presennol i wneud cais am weithio oriau hyblyg, sy'n gymwys i rieni plant ifanc. Mae hon wedi bod yn ffordd lwyddiannus a chynnil i annog cyflogwyr i feddwl am y cwestiwn a allai patrwm gweithio gwahanol gael ei gynnwys yn y gweithle. Wrth gwrs, mae ymddeol yn sefyllfa wahanol. Ni fydd cyflogeion yn gallu parhau i weithio pan fydd eu cais am gael parhau i weithio yn cael ei wrthod, yn wahanol i'r rheiny y bydd eu cais am gael gweithio oriau hyblyg yn cael ei wrthod. Mae angen i rai agweddau ar y gyfundrefn gael eu cymhwyso i adlewyrchu hyn.

#### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?**

- 6.3.4 Rydym wedi trafod y ddyletswydd newydd i ystyried gyda chynrychiolwyr cyrff cyflogwyr, undebau llafur a sefydliadau cydraddoldeb oed. Roedd rhai'n gofidio na fyddai'n gwneud digon i newid diwylliant y gweithle. Teimlai budd-ddeiliaid eraill, fodd bynnag, y gallai fod yn gam defnyddiol ymlaen, a thrwy sicrhau bod cyflogwyr yn meddwl yn ofalus am angen unigolyn i ymddeol y byddai'r newid diwylliant gael ei annog. Fodd bynnag,

cytunai pawb y gallai'r ddyletswydd i ystyried gyfrannu at y newid diwylliant a ddymunir.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

6.3.5 Bydd y Rheoliadau Oed yn darparu ar gyfer dilyn cyfundrefn ar gyfer ymddeol gorfodol (cyfundrefn y "**ddyletswydd i ystyried**"). Dyma fydd prif reolau'r drefn:

- Mae'n ddyletswydd ar y cyflogwr i roi gwybod i'r cyflogai am yr hawl i wneud cais am gael gweithio'n hirach o leiaf chwe mis (ond dim mwy na deuddeg mis) cyn y dyddiad ymddeol a fwriedir. Rhaid i'r cyflogwr hefyd roi gwybod i'r cyflogai bryd hynny am y dyddiad ymddeol a fwriedir. Mae'n bosibl y bydd yn rhaid i gyflogwr sy'n methu gwneud hyn dalu iawndal i'r cyflogai yn cyfateb i gyflog hyd at wyth wythnos.
- Os na fydd y cyflogwr wedi rhoi gwybod i'r cyflogai fel sy'n ofynnol uchod, mae'n ddyletswydd barhaus arno ef neu hi (tan bythefnos cyn y diswyddo) i roi gwybod i'r cyflogai am ei hawl i wneud cais am gael gweithio'n hirach ac am y dyddiad ymddeol a fwriedir. Os bydd y cyflogwr yn methu gwneud hyn, bydd y diswyddo yn awtomatig yn annheg.
- Mae gan y cyflogai hawl i wneud cais am beidio â gorfod ymddeol (*h.y.* i barhau i weithio ar ôl y dyddiad pan fyddai ef neu hi fel arall wedi gorfod ymddeol).
- Os bydd y cyflogai'n gwneud cais, bydd yn rhaid i'r cyflogwr ei ystyried os caiff ei wneud ar y cynharaf flwyddyn cyn y dyddiad ymddeol a ddisgwylir, ac ar yr hwyraf chwe wythnos cyn ymddeol (ni fyddai'r terfyn amser o chwe wythnos yn gymwys pe bai'r cyflogwr wedi methu rhoi gwybod i'r cyflogai am yr hawl i wneud cais).
- Wrth ystyried y cais, bydd yn rhaid i'r cyflogwr gael cyfarfod gyda'r cyflogai i drafod hyn (oni fydd y cyflogwr yn cytuno â'r cais). Wedyn bydd yn rhaid i'r cyflogwr roi gwybod i'r cyflogai am y penderfyniad

## Pennod 6 Ymddeol

cyn pen pythefnos. Bydd y gyflogaeth yn parhau nes i hyn gael ei wneud, hyd yn oed os bydd hynny ar ôl y dyddiad ymddeol a fwriedir.

- Bydd y cyflogai'n gallu apelio yn erbyn penderfyniad y cyflogwr cyn pen pythefnos ar ôl ei gael. Os bydd y cyflogai'n apelio, gellir cynnal cyfarfod apêl ar ôl i'r ymddeoliad ddod i rym.

6.3.6 Cyn belled ag y bydd cyflogwyr yn dilyn cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried yn gywir, lle mae'r rheswm dros ddiswyddo yn ymddeoliad gwirioneddol (gweler adran 6.2), gallant ddibynnu ar yr oed ymddeol diofyn heb beryglu colli achos am ddiswyddo annheg.

6.3.7 Ni fydd y gyfundrefn ddiswyddo statudol bresennol (y gyfundrefn ddiswyddo "tri cham") yn gymwys i ddiswyddiadau ymddeol - dim ond cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried fydd yn gymwys.

### Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?

6.3.8 Mae'r ddyletswydd newydd i ystyried yn golygu y bydd cyflogeion sy'n dymuno gweithio ar ôl yr oed ymddeol arferol yn gallu trafod hyn gyda'u cyflogwr. Bydd hyn yn sicrhau bod cyflogwyr yn gwrandao ar gyflogeion ac yn meddwl am y cwestiwn a allant gytuno. Wrth wneud hynny, bydd yn helpu hyrwyddo newid diwylliant gan gynnwys cynllunio gweithlu a dylunio buddion cyflogeion, gan symud tuag at sefyllfa lle bydd dibynnu ar oedrannau ymddeol penodedig dim ond lle gallant gael eu cyfiawnhau'n wrthrychol gan y cyflogwr.

6.3.9 Ni fydd cyfnod cymhwyso - bydd gan unrhyw gyflogai sy'n nesáu at oed ymddeol yr hawl i ofyn am gael parhau i weithio. Er bod cyfnod cymhwyso o 26 wythnos yn gysylltiedig â'r hawl presennol i ofyn am gael gweithio oriau hyblyg, ni welwn unrhyw reswm dros gyfyngu'r hawl newydd yn yr un ffordd.

6.3.10 Mae caniatáu i'r cyflogai wneud cais dim cynharach na blwyddyn a dim hwyrach na chwe wythnos cyn y dyddiad ymddeol dyledus yn sicrhau:

- bod y draffodaeth yn digwydd yn ddigon agos i'r dyddiad ymddeol fel y gellir disgwyl i'r naill ochr a'r llall benderfynu beth y maent yn ei ddymuno; a
- bod isafswm cyfnod rhwng adeg gwneud y cais a'r adeg ymddeol er mwyn rhoi amser i'r cyflogwr ystyried y cais.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

6.3.11 Gall cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried olygu gosod dyddiad ymddeol newydd sy'n ddiweddarach na'r un blaenorol. Ar ôl i hyn gael ei gytuno, mae gan y cyflogai yr un hawliau cyflogaeth ag sydd gan gyflogai hyd at yr oed ymddeol diodyn o 65. Wrth i'r dyddiad newydd hwn nesáu, mae cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried yn gymwys eto yn yr un ffordd yn union. Mae'n gymwys pryd bynnag y bydd y cyflogwr yn dymuno i'r cyflogai ymddeol (heblaw drwy gydsyniad). Mae hyn yn golygu ei fod yn gymwys:

- beth bynnag yw oed y cyflogai pan fydd yn ymddeol (mae'n gymwys nid yn unig, er enghraifft, ar yr oed ymddeol o 65);
- p'un a yw'r ymddeoliad dan sylw yn "ymgais cyntaf" at gael ymddeol, neu a yw'n ymddeoliad ar ddiwedd estyniad yn dilyn cais blaenorol; a
- ph'un a yw'r adeg ymddeol a fwriedir hefyd yn adeg pan ddaw'r cyfnod cyflogaeth i ben (i gyflogai ar gontract cyfnod penodol).

6.3.12 Ar gyfer pob achlysur ymddeol, gall y cyflogai wneud un cais ffurfiol. Fodd bynnag, nid oes dim, wrth gwrs, i rwystro cyflogeion rhag codi mater gweithio ar ôl oed ymddeol arferol ar unrhyw adeg ac mor aml ag a ddymunant y tu allan i fframwaith arferol y gyfundrefn dyletswydd i ystyried.

*Cyfuno "ymddeol wedi ei gynllunio" a chyfundrefn y ddyletswydd i ystyried*

6.3.13 Rhaid i'r cyflogwr roi gwybod i'r cyflogai yn ysgrifenedig am y dyddiad ymddeol a fwriedier ac am yr hawl i wneud cais o leiaf chwe mis ymlaen llaw - ar gyfer ymddeoliadau ar yr oed ymddeol ac ar ôl yr oed ymddeol. Mae hyn yn caniatáu i'r cyflogwr gydymffurfio â rheol chwe mis dan gyfundrefn y ddyletswydd i ystyried, ac i elwa o'r cysyniad "ymddeol wedi ei gynllunio" (gweler adran 6.2) drwy gyfrwng un hysbysiad.

*Rheoli'r broses ymddeol*

6.3.14 Gall ymestyn bywyd gweithio olygu buddion i'r cyflogwr ac i'r cyflogai. Felly, mae'n fanteisiol, o safbwynt y naill ochr a'r llall, i beidio â derbyn ymddeoliad fel digwyddiad penodol, ond i reoli'r broses ymddeol yn weithredol.

6.3.15 Mae rheoli'r broses ymddeol yn golygu:

- y dylai'r cyflogwr ystyried mewn da bryd cyn y dyddiad ymddeol a ddisgwylir a oes unrhyw fuddion busnes i gadw'r cyflogai, ac os felly, i drafod hynny gyda'r cyflogai;
- os bydd y cyflogwr yn dymuno i'r cyflogai ymddeol, dylai ef neu hi eto drafod hyn gyda'r cyflogai mewn da bryd i sefydlu a yw'r cyflogai'n cytuno, ac i ddweud wrtho ef neu hi am yr hawl i wneud cais ambarhau cyflogaeth ac am y dyddiad ymddeol a fwriedir;
- os bydd y cyflogai'n gwneud cais am barhau i weithio, a'r cais yn cael ei gytuno, dylai'r partion egluro'u disgwyladau - yn enwedig, dylent egluro pa mor hir y bwriedir i'r gyflogaeth barhau;
- yr un fath yn union ag wrth nesáu at y dyddiad ymddeol gwreiddiol, dylai'r partion drafod mewn da bryd beth fydd yn digwydd ar ddiwedd yr estyniad, h.y. ymddeol neu estyniad pellach.

- 6.3.16 Y cais statudol gan y cyflogai yw cael parhau i weithio dan yr un telerau a'r amodau ag a oedd yn gymwys hyd at y dyddiad ymddeol. Fodd bynnag, nid oes dim i atal y cyflogai rhag cynnig, neu'r cyflogwr rhag awgrymu, patrwm gweithio gwahanol a allai fod yn fwy addas i'r naill a'r llall. Ni fydd rhwymedigaeth ar y naill ochr na'r llall i dderbyn cynigion ar gyfer newid.

Mae gan gyflogwr, Useful Services Cyf, oed ymddeol o 67 mewn grym. Mae ei gyflogai, Debra, yn nesáu at yr oed hwynnw, ond ar hyn o bryd mae'n arwain prosiect y disgwylir iddo barhau am flwyddyn ar ôl yr oed ymddeol.

Nid yw'n ofynnol i Useful Services Cyf orfodi Debra i ymddeol ar unwaith pan fydd yn cyrraedd 67. Gallai Useful Services, er enghraifft, ystyried eu bod yn dymuno iddi barhau tan i'r prosiect ddod i ben. Os na fydd Useful Services na Debra yn codi'r mater, bydd y gyflogaeth yn parhau'n ddigyfnewid ar ôl yr oed ymddeol.

Fel arall, gall Useful Services yn y lle cyntaf fwriadu i Debra ymddeol yn 67. Mae'n rhoi gwybod iddi am y dyddiad ymddeol a'r hawl i wneud cais am weithio am gyfnod hirach saith mis cyn yr adeg honno (mae hyn yn unol â'r ddyletswydd i wneud hynny o leiaf chwe mis ymlaen llaw). Mae Debra yn cyflwyno ei chais am barhau i weithio ddeufis cyn y dyddiad ymddeol (mae hyn eto'n cydymffurfio â'r dyddiad terfyn perthnasol o chwe wythnos cyn y dyddiad ymddeol). Er nad oes angen iddi wneud unrhyw gynigion penodol yn ei chais, mae'n bwriadu parhau i weithio nes i'r prosiect ddod i ben. Ar ôl cael y cais, mae Useful Services yn dod i'r casgliad bod hyn yn syniad da, ac mae'n cytuno i hynny heb gynnal cyfarfod (mae hyn yn bosibl - os bydd y cyflogwr yn cytuno i'r cais, ni fydd angen cyfarfod).

Nid yw Useful Services a Debra wedi cytuno ar ddyddiad ymddeol newydd clir. Er mwyn i Debra ymddeol ar ddiwedd y prosiect, bydd angen i Useful Services, felly, barhau i roi gwybod i Debra yr un fath am yr union ddyddiad ymddeol chwe mis ymlaen llaw er mwyn elwa o'r cysyniad o "ymddeol wedi ei gynllunio" (gweler adran 6.2). Bryd hynny, bydd Debra unwaith eto'n gallu cyflwyno cais am barhau i weithio (os yw'n dymuno gwneud hynny).

### 6.4 Monitro ac adolygu

- 6.4.1 Mae adran 6.1 yn egluro'n penderfyniad i gael oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 65. Yn 2011 byddwn yn adolygu'n penderfyniad i gael oed ymddeol diofyn, ac yn penderfynu a yw'n angenrheidiol o hyd. Os nad yw, byddwn yn ei ddileu. Tan hynny, byddwn yn casglu gwybodaeth berthnasol o nifer o ffynonellau i sicrhau bod ein penderfyniad yn seiliedig ar dystiolaeth.
- 6.4.2 Pe bai'r oed ymddeol diofyn yn cael ei ddileu, byddai'n rhaid i gyflogwyr sy'n dymuno cadw oedrannau ymddeol gorfodol allu cyfiawnhau'r rheiny'n wrthrychol.
- 6.4.3 Mae'r adran hon yn crynhoi sut y byddwn yn gwneud y penderfyniad, a beth y byddwn yn ei wneud yn y cyfnod yn arwain at y penderfyniad. Mae rhagor o fanylion, yn enwedig am y ffynonellau gwybodaeth y byddwn yn eu defnyddio fel sail ar gyfer ein penderfyniad, i'w cael yn yr Asesiad o Effaith y Rheoliadau (gweler pennod 10 am fwy o fanylion am yr Asesiad o Effaith y Rheoliadau).

#### **Beth fydd yr adolygiad yn ei ystyried?**

- 6.4.4 Mae'r oed ymddeol diofyn yn angenrheidiol oherwydd bod ei angen ar nifer o fusnesau am resymau cynllunio gweithlu, ac oherwydd y gallai peidio â chael oed ymddeol diofyn gael effeithiau andwyol ar bensiynau a buddion cyflogaeth eraill.
- 6.4.5 Yn 2011, bydd ein penderfyniad ar gadw neu ddileu'r oed ymddeol diofyn yn canolbwyntio'n bennaf ar ddau ffactor:
- a yw'r oed ymddeol diofyn, yng ngoleuni'r dystiolaeth, yn parhau'n briodol ac yn angenrheidiol i hwyluso cynllunio gweithlu, ac i osgoi effeithiau andwyol ar bensiynau a buddion cyflogaeth eraill; a
  - dylanwad unrhyw nodau polisi cymdeithasol eraill.

### Pa wybodaeth y byddwn yn ei chasglu i'n helpu i wneud y penderfyniad?

6.4.6 Byddwn yn edrych ar y dystiolaeth ar hirhoedledd, a phatrymau cyflogaeth gweithwyr hŷn yn arbennig. Mae newidiadau mewn hirhoedledd yn bwysig oherwydd gellid disgwyl iddynt gael goblygiadau i'r farchnad lafur. Gan fod pobl yn byw'n hŷn, gellid disgwyl i fwy o unigolion geisio gweithio'n hwy; i helpu cefnogi ymddeoliadau hwy; a chan fod pobl hŷn yn dod yn gyfran gynyddol o'r boblogaeth gyffredinol, gellid disgwyl i gyflogwyr droi atynt fel ffynhonnell lafur gynyddol bwysig. Drwy sianeli felly, gallai newidiadau mewn hirhoedledd gael effaith anuniongyrchol ar gostau a buddion cynnal oed ymddeol penodedig. Dyma rai meysydd eraill a gaiff eu harchwilio:

- **gwybodaeth sy'n berthnasol i gynllunio gweithlu:** fel datblygu defnyddio oed gan gyflogwyr wrth gynllunio gweithlu - mewn busnesau sydd ag oedrannau ymddeol ac yn y nifer cynyddol o'r rheiny nad oes ganddynt oed felly;
- **gwybodaeth sy'n berthnasol i bensiynau:** fel tueddiadau mewn disgwyliad einioes, patrymau cynilo unigol a chynllunio ariannol, ac unrhyw newidiadau mewn pensiynau galwedigaethol (beth yw'r newidiadau, pam maent wedi digwydd, ac unrhyw gasgliadau y gallwn eu llunio am yr effaith ar bensiynau o ddileu'r oed ymddeol diofyn);
- **gwybodaeth sy'n berthnasol i fuddion cyflogaeth eraill:** fel unrhyw newidiadau mewn buddion cyflogaeth (beth yw'r newidiadau, pam maent wedi digwydd, ac unrhyw gasgliadau y gallwn eu llunio am yr effaith ar bensiynau o ddileu'r oed ymddeol diofyn); a
- **gwybodaeth berthnasol arall:** megis newidiadau yn nisgwyliadau pobl am oedrannau ymddeol, newidiadau gan gyflogwyr yn eu hoedrannau ymddeol (a'r rhesymau dros wneud hynny), newidiadau mewn cyfraddau cyfranogi yn y farchnad lafur ymhlith pobl dros 65 oed o'u cymharu â grwpiau oed eraill (ac effaith y ddyletswydd newydd i ystyried ar hyn), newidiadau yn niferoedd y ceisiadau am gael gweithio ar ôl oed ymddeol

arferol yn ogystal ag yng nghanrannau'r ceisiadau sy'n cael eu derbyn, a newidiadau mewn patrymau gwaith ar gyfer gweithwyr hŷn (gan gynnwys gwaith rhan-amser a mathau eraill o weithio hyblyg).

- 6.4.7 Byddwn yn defnyddio ffynonellau gwybodaeth annibynnol yn ogystal â thrafodaethau anffurfiol gyda'n prif fudd-ddeiliaid i fonitro'r datblygiadau yn y meysydd hyn rhwng nawr a 2011.

### *Ffynonellau gwybodaeth annibynnol*

- 6.4.8 Bydd hyn yn golygu defnyddio arolygon (arolygon sy'n defnyddio gwybodaeth ystadegol ac arolygon sy'n defnyddio astudiaethau achos) a chronfeydd data swyddogol. Dyma rai enghreifftiau o'r arolygon y byddwn yn eu defnyddio: yr Arolwg Gweithle (LFS), yr arolwg o Ffactorau sy'n Effeithio ar Gyfranogiad Gweithwyr Hŷn yn y Farchnad Lafur (FALMPOW), ac Arolwg DTI/ DWP o Arferion Cyflogaeth a'r Arolwg o Ddarpariaeth Pensiynau Cyflogwyr (EPPS).
- 6.4.9 Mae rhagor o fanylion am y rhestr gyflawn o arolygon, y wybodaeth y disgwyliwn ei chael ohonynt a'r dulliau ar gyfer dehongli'r wybodaeth, i'w cael yn yr Asesiad o Effaith y Rheoliadau (gweler pennod 10).

### *Cysylltiadau anffurfiol â budd-ddeiliaid*

- 6.4.10 Y prif gyrff sydd â diddordeb yn y Rheoliadau Oed yw cynrychiolwyr cyflogwyr, gweithwyr a chymdeithasau cydraddoldeb oed. Mae'r rhain yn cynnwys Gofal yr Henoed, Siambrau Masnach Prydain, Cydffederasiwn Diwydiant Prydain, y Sefydliad Siartredig Personnel a Datblygiad, y Sefydliad Rheolwyr Siartredig, Employers Forum on Age, y Ffederasiwn Busnesau Bach, Cymorth i'r Henoed, Third Age Employment Network a Chyngres yr Undebau Llafur.
- 6.4.11 Rydym wedi datblygu ein polisi ar wahaniaethu ar sail oed (gan gynnwys oedrannau ymddeol) ar ôl ymgynghori'n helaeth â'r budd-ddeiliaid hyn. Byddwn yn parhau i gadw mewn cysylltiad agos â hwy yn ystod y cyfnod yn arwain at yr adolygiad ffurfiol. Bydd eu barn yn ein helpu i weld i ba

raddau yr ydym yn llwyddo i gael y newid diwylliant a ddymunir, a bydd hynny'n dylanwadu ar y penderfyniad. Yn ogystal, hwyrach y bydd budd-ddeiliaid yn gallu rhoi ymateb anecdotaidd am effaith y ddeddfwriaeth "yn y byd gwirioneddol". Efallai hefyd y gallant roi i ni ddata ychwanegol o unrhyw arolygon neu weithgareddau monitro y maent yn eu cynnal.

## Pennod 7

# Pensiynau galwedigaethol

### Beth mae'r Gyfarwyddeb yn ei ddweud?

- 7.1 Mae'r Gyfarwyddeb yn cynnwys cynlluniau pensiwn galwedigaethol a buddion analluedd galwedigaethol a ddarperir fel rhan o'r cynllun pensiwn neu ar wahân. Defnyddir y term "pensiynau galwedigaethol" yma i gynnwys yr hyn a elwir yn gynlluniau buddiant wedi ei ddiffinio a chyfraniadau wedi eu diffinio. Ni chynhwysir pensiynau personol (h.y. cynlluniau pensiwn ar wahân i'r rheiny a ddarperir gan y cyflogwr), ac eithrio unrhyw gyfraniadau gan gyflogwyr i pensiynau felly.
- 7.2 Nid yw'r Gyfarwyddeb yn cynnwys pensiynau'r wladwriaeth. Ni fydd y Rheoliadau Oed yn effeithio ar y rheiny.
- 7.3 Mae Erthygl 6 yn y Gyfarwyddeb yn caniatáu i Wledydd sy'n Aelodau eithrio rhai agweddau ar pensiynau galwedigaethol a budd-daliadau analluedd o'r ddeddfwriaeth oed:
- pennu oedrannau ar gyfer derbyn neu hawl i gael pensiynau galwedigaethol a buddion analluedd, gan gynnwys pennu oedrannau gwahanol ar gyfer cyflogeion neu grwpiau neu gategorïau o gyflogeion; a
  - defnyddio meini prawf oed mewn cyfrifiadau actiwaraid.
- 7.4 Yn ogystal, mae erthygl 6 yn y Gyfarwyddeb yn cynnwys y prawf cyffredinol o gyfiawnhad gwrthrychol (gweler adran 4.1). Mae hyn yn caniatáu i Wledydd sy'n Aelodau ddarparu bod rheolau sy'n ymwneud ag oed mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol yn parhau'n gyfreithlon os ydynt yn cael eu cyfiawnhau gan nod dilys, fel nod dilys mewn polisi cymdeithasol neu bolisi cyflogaeth.

### Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?

- 7.5 Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn dweud y byddem yn manteisio ar y darpariaethau yn y Gyfarwyddeb sy'n caniatáu i gynlluniau pensiwn galwedigaethol osod oedrannau ar gyfer derbyn neu hawl i gael buddion ymddeol.

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

- 7.6 Bydd y Rheoliadau yn ei gwneud yn anghyfreithlon i ymddiriedolwyr neu reolwyr cynllun pensiwn galwedigaethol, wrth gyflawni eu swyddogaethau, aflonyddu ar aelod neu ddarpar aelod o'r cynllun ar sail oed, neu wahaniaethu yn ei erbyn. Bydd pob cynllun pensiwn galwedigaethol yn cael ei drin fel pe bai'n cynnwys rheol wrth-wahaniaethol, a bydd ymddiriedolwyr a rheolwyr yn cael grym i newid cynlluniau er mwyn cydymffurfio â'r rheol.
- 7.7 Bydd y Rheoliadau Oed yn darparu bod rhai rheolau neu arferion yn ymwneud ag oed mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol yn cael eu heithrio mewn gwirionedd. Bydd y rhain yn cynnwys:
- cau cynlluniau pensiwn neu rannau o gynlluniau pensiwn i aelodau newydd;
  - darparu cynlluniau pensiwn gwahanol i gyflogeion o wahanol oedrannau neu sydd â gwasanaeth o hyd gwahanol;
  - defnyddio oedrannau isaf ac uchaf ar gyfer derbyn i gynlluniau pensiwn;
  - gosod oedrannau derbyn gwahanol i gynllun pensiwn ar gyfer grwpiau gwahanol o gyflogeion;
  - cael oed pensiwn arferol mewn cynllun pensiwn (*h.y.* yr oed pan fydd gan berson yn arferol hawl i gael buddion ymddeol);
  - cyfraniadau'n ymwneud ag oed a chyfraniadau cyfradd wastad gan gyflogwyr i gynlluniau pensiwn;
  - defnyddio meini prawf oed mewn cyfrifiadau actiwaraidd;
  - gosod lefel buddion pensiwn drwy gyfeirio at flynyddoedd o wasanaeth;

## Pennod 7 Pensiynau galwedigaethol

- cymwysiadau yn lefel y buddion pensiwn lle mae gwahaniaeth o fwy na nifer penodol o flynyddoedd rhwng yr aelod a chymar;

Mae cynllun pensiwn cwmni yn darparu pensiwn ar gyfer gwragedd gweddw cyflogeion sy'n marw tra byddant yn gweithio i'r cwmni. Lle mae'r cymar dibynnol fwy na deng mlynedd yn iau na'r cyflogai, caiff y pensiwn ei ostwng. Mae'r cwmni'n gofidio y bydd yn wynebu hawliadau am wahaniaethu anuniongyrchod ar sail oed. Dan y Rheoliadau Oed, bydd lleihau buddion a delir i gymar aelod, lle mae'r cymar fwy na nifer penodol o flynyddoedd yn iau, yn dal yn gyfreithlon.

- terfynau oed ar gyfer taliadau pensiwn i blant dibynnol.

Mae cynllun pensiwn cwmni yn darparu pensiwn i unrhyw blant dibynnol dan 23 oed lle bydd cyflogai'n marw tra bydd yn gweithio i'r cwmni. Mae'r cwmni'n gofidio y gall hyn olygu gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed ar y sail fod defnyddio oed terfyn o 23 yn debygol o gael effaith andwyol ar gyflogeion o oed penodol yn fwy nag ar eraill. Dan y Rheoliadau Oed, bydd yn parhau'n gyfreithlon i ddefnyddio terfynau oed ar gyfer y bobl ddibynnol hynny y gellir talu buddion iddynt.

Mae'r Atodiad i ddrafft y Rheoliadau Oed sy'n delio â chynlluniau pensiwn galwedigaethol yn cynnwys y rhestr lawn o eithriadau. Disgwylwch y bydd yr eithriadau hyn yn cynnwys y rhan fwyaf o reolau sy'n ymwneud ag oed mewn cynlluniau pensiwn.

- 7.8 Yn ogystal, bydd yn agored i ymddiriedolwyr a rheolwyr gyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw ddarpariaethau eraill yn ymwneud ag oed mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol (gweler adran 4.1).

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 7.9 Ein nod yw delio â gwahaniaethu annheg ar sail oed heb beryglu parhau i ddarparu pensiynau galwedigaethol. Nid ydym yn credu bod y Gyfarwydddeb yn bwriadu tanseilio darparu pensiynau galwedigaethol.

- 7.10 Rydym yn cydnabod bod llawer o bwysau sy'n gwrthdaro ar gyflogwyr ac eraill sy'n darparu pensiynau galwedigaethol, a'u bod yn wynebu rhai penderfyniadau anodd am y ffordd y byddant yn rhedeg eu cynlluniau yn y dyfodol. Gan fod nifer o reolau mewn cynlluniau o reidrwydd yn seiliedig ar oed, ystyriwn mai'r dull mwyaf synhwyrol yw defnyddio'r hyblygrwydd yn y Gyfarwyddeb i'w gwneud yn glir bod rhai rheolau'n ymwneud ag oed mewn cynlluniau pensiwn yn cael eu heithro. Credwn fod hyn yn cadw'r cydbwysedd cywir rhwng delio â gwahaniaethu annheg ar sail oed a chynnal dilysrwydd pensiynau galwedigaethol.

### **Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?**

- 7.11 Bydd yn rhaid i gyflogwyr a rheolwyr neu ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol archwilio rheolau eu cynlluniau pensiwn. Bydd unrhyw agweddau'n ymwneud ag oed sydd wedi eu rhestru yn y Rheoliadau Oed yn parhau'n gyfreithlon. Yn ogystal, gall cyflogwyr a darparwyr pensiynau gyfiawnhau rheolau eraill yn wrthrychol (gweler adran 4.1).
- 7.12 Disgwyliwn y bydd cynlluniau pensiwn yn gallu gweithredu i raddau helaeth fel y maent ar hyn o bryd.

## Pennod 8

# Newidiadau mewn deddfwriaeth arall

- 8.1 Fel rhan o'n polisi i ddileu gwahaniaethu ar sail oed na ellir ei gyfiawnhau, mae'n bwysig adolygu'r ddeddfwriaeth ddomestig bresennol, ac i ddileu o ddeddfwriaeth felly unrhyw derfynau oed nad oes eu hangen mwyach. Mae hyn hefyd yn un o ofynion y Gyfarwyddeb (erthygl 16).
- 8.2 Rydym wedi adolygu'r holl ddeddfwriaeth berthnasol ym Mhrydain er mwyn nodi unrhyw ddarpariaethau sy'n gwahaniaethu ar sail oed. Byddwn yn dileu rhai o'r darpariaethau hynny oherwydd nid ydym yn credu y gellir eu cyfiawnhau fel sy'n ofynnol dan y Gyfarwyddeb. Mae'r bennod hon yn trafod y newidiadau pwysicaf a gaiff eu gwneud yn y ddeddfwriaeth bresennol i ddileu agweddau sy'n gwahaniaethu ar sail oed.

## 8.1 Taliadau statudol colli swydd

- 8.1.1 Mae'r cynllun taliadau statudol colli swydd yn darparu bod y cyflogwr yn rhoi taliadau colli swydd i gyflogeion sydd â dwy flynedd o wasanaeth cymhwys ac sy'n colli eu swydd.

### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol, a beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

- 8.1.2 Mae i'r cynllun nifer o agweddau'n ymwneud ag oed. Trafodwyd y rhain yn *Mae Oed yn Cyfrif*. Mae'r canlynol yn rhestru ein cynigion ar gyfer yr agweddau hyn yn *Mae Oed yn Cyfrif*, yr ymatebion a'r dull terfynol yn y Rheoliadau Oed.

#### *Hawl*

- 8.1.3 Mae i'r cynllun derfyn oed isaf o 18 ar gyfer hawl. Roeddem yn cynnig dileu hyn. Roedd 79% o ymatebwyr yn cytuno. Bydd y Rheoliadau Oed yn gwneud hynny.
- 8.1.4 Mae yna hefyd derfyn oed uchaf ar gyfer hawl, sy'n cael ei osod ar oed ymddeol arferol y busnes dan sylw, neu 65 os nad oes gan y busnes oed ymddeol. Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, roeddem yn cynnig dileu'r terfyn oed

uchaf dim ond os na fyddai oed ymddeol diofyn. Yn y Rheoliadau Oed, fodd bynnag, rydym wedi penderfynu dileu'r terfyn oed uchaf er i ni benderfynu cael oed ymddeol diofyn. Caiff hyn ei egluro ymhellach isod.

- 8.1.5 Mae rheol derfynol ar hawl yn gysylltiedig ag oed yn gofyn am ddwy flynedd o wasanaeth parhaus cyn i'r hawl ddechrau (gallai hyn yn anuniongyrchol effeithio ar rai grwpiau oed yn fwy nag eraill, ac felly gallai fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed). Nid oeddem yn trafod y cyfnod cymhwyso o ddwy flynedd yn *Mae Oed yn Cyfrif*. Bydd y cyfnod cymhwyso hwn yn parhau.

### *Cyfrifo*

- 8.1.6 Mae'r cynllun yn defnyddio hyd gwasanaeth ar gyfer cyfrif y taliadau colli swydd (gallai hyn olygu gwahaniaethu anuniongyrchol), ac mae'n defnyddio cap o 20 mlynedd ar hyd y gwasanaeth y gellir ei gymryd i ystyriaeth ar gyfer y cyfrif. Roeddem yn cynnig cadw'r ddwy elfen. Gofynnwyd i'r rhai yr ymgynghorwyd â hwy a oeddent yn cytuno y dylai hyd gwasanaeth gael ei gadw fel ffactor yn y cyfrif. Roedd 88% yn cytuno. Felly, ni fydd y Rheoliadau Oed yn newid hyn.
- 8.1.7 Mae'r taliad statudol colli swydd yn raddol yn mynd yn llai ac yn llai i lawr i sero ar gyfer y cyflogeion hynny sydd o fewn blwyddyn i'r terfyn oed uchaf. Roeddem yn cynnig dileu'r rheol leihau. Roedd 65% o ymatebwyr yn cytuno. Bydd y Rheoliadau Oed yn gwneud hynny.
- 8.1.8 Mae cyfrifo'r taliad colli swydd yn defnyddio lluosogydd gyda bandiau oed: caiff y taliad ei benderfynu drwy luosi â nifer o wythnosau o dâl, yn amrywio o hanner wythnos i weithwyr iau i wythnos a hanner i weithwyr hŷn. Roeddem yn cynnig dileu'r bandiau oed, er mwyn i'r un nifer o wythnosau o dâl gael ei ddefnyddio ar gyfer cyfrifo taliadau colli swydd i gyflogeion o bob oed. Roeddem yn cynnig y dylid codi'r lluosogydd hwn i'r lefel gyfartalog o un wythnos. Roedd 62% o'r rhai yr ymgynghorwyd â hwy yn cytuno â'r dull hwn, ond eglurodd nifer ohonynt nad oeddent yn cefnogi'r lefel a gynigid o un wythnos o dâl ar gyfer y lluosogydd,

## **Pennod 8** Newidiadau mewn deddfwriaeth arall

oherwydd y byddai hynny'n golygu taliadau is i weithwyr hŷn. Bydd y Rheoliadau Oed yn dileu'r lluosogydd yn seiliedig ar ddsbarthau oed eang; nid ydym eto wedi penderfynu lefel y lluosogydd.

- 8.1.9 Mae cyfrifo'r taliad colli swydd hefyd yn seiliedig ar dâl wythnosol y cyflogai, yn amodol ar derfyn statudol. Y terfyn ar hyn o bryd yw £280 yr wythnos. Nid yw'r ffactor hwn yn gysylltiedig ag oed, ond mae angen ei ystyried ynghyd â'r lluosogydd. Byddai unrhyw newid yn y terfyn statudol hefyd yn effeithio ar daliadau eraill, fel y rheiny a wneir dan y darpariaethau ansolfedd yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (gan gynnwys ôl-ddyledion tâl, tâl gwyliau a thâl rhybudd iawndal).
- 8.1.10 Wrth asesu sut i osod y cyfrifo, y prif nod fydd achosi'r gost a'r baich gweinyddol lleiaf posibl i gyflogwyr, gan sicrhau bod cyflogeion sy'n colli eu swyddi heb iddynt fod ar fai yn cael eu diogelu gan "rwyd ddiogelwch" ariannol isaf. Gellid defnyddio amrywiol ddulliau, gan gynnwys cymhwyso'r taliadau'n fwy at hyd gwasanaeth. Er mwyn bodloni'r nod polisi hwn, byddwn yn cymryd camau i bwysu a mesur barn budd-ddeiliaid, gyda'r bwriad o benderfynu'r dull mwyaf priodol o gyfrifo a lefel y taliad i'w cynnwys yn y Rheoliadau Oed.

### *Rheoliadau Pensiynau Taliadau Colli Swydd 1965*

- 8.1.11 Yn olaf, roeddem yn cynnig dirymu Rheoliadau Pensiynau Taliadau Colli Swydd 1965. Roedd y rheoliadau hyn yn caniatáu i gyflogwyr osod rhai taliadau pensiwn neu daliadau swm penodol yn erbyn taliadau statudol colli swydd. Roeddem yn egluro nad oedd diben defnyddiol mwyach i'r Rheoliadau, a'u bod yn segur. Roedd 49% o ymatebwyr yn cytuno, ac nid oedd gan 41% deimladau cryfion y naill ffordd na'r llall. Byddwn yn dileu'r rheoliadau hyn.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

- 8.1.12 Roedd y rhesymau dros ein dull wedi eu gosod allan yn *Mae Oed yn Cyfrif*. Credwn nad oes rheswm dilys mwyach dros y rhan fwyaf o'r

terfynau oed yn y ddeddfwriaeth ar golli swydd, ac felly ni allwn gyfiawnhau eu cadw.

- 8.1.13 Byddwn yn cadw defnyddio hyd gwasanaeth fel ffactor wrth gyfrifo tâl colli swydd. Mae hyn yn cael ei gyfiawnhau oherwydd ei fod yn sicrhau bod y taliad colli swydd yn gwobrwyo teyrngarwch y cyflogai yn y gorffennol, fel sy'n cael ei fynegi yn hyd y gwasanaeth. Mae llawer iawn o gefnogaeth i hyn. Mae hyn hefyd yn cyd-fynd â'r eithriadau rydym yn eu cynnwys yn y Rheoliadau Oed ar gyfer buddion yn gysylltiedig â gwasanaeth, gweler adran 5.1 uchod.

#### *Dileu'r terfyn oed uchaf*

- 8.1.14 Er ein bod yn *Mae Oed yn Cyfrif* yn ystyried dileu'r terfyn oed uchaf os nad oedd oed ymddeol diofyn, erbyn hyn rydym wedi penderfynu ei ddileu er gwaethaf y penderfyniad i gael oed ymddeol diofyn. Gwnaethom yn penderfyniad hwn am nifer o resymau:

- Credwn y gellir cyfiawnhau'n wrthrychol osod oed ymddeol diofyn oherwydd bod hynny'n ceisio cynnal nodau dilys, fel cynllunio gweithlu a diogelu pensiynau a buddion cyflogaeth eraill (gweler adran 6.1). Fodd bynnag, nid yw'r terfyn oed uchaf ar golli swydd yn rhan o'r oed ymddeol diofyn. Nid ydym yn credu bod yna nodau dilys i gefnogi gwahaniaethu yn erbyn cyflogeion hŷn ar ffurf terfyn oed uchaf ar daliadau colli swydd.
- Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng ymddeol a cholli swydd. Rydym yn cefnogi anghenion cyflogwyr i beri i gyflogeion ymddeol, ond ni ddylai ymddeol fod yn ddewis heb gost i'r cyflogwr lle mae'r gyfundrefn colli swydd yn briodol. Os bydd cyflogwyr yn teimlo bod angen i gyflogeion golli swydd, ni ddylent allu dechrau drwy beri i bob cyflogai dros yr oed ymddeol diofyn golli ei swydd. Dylent wneud penderfyniadau ynglŷn â cholli swydd heb roi ystyriaeth i oed.

- Rydym am annog cyflogwyr i gadw cyflogeion ar ôl yr oed ymddeol diodyn o 65. Efallai fod cynnal y terfyn oed uchaf ar hawliau colli swydd yn ymddangos fel cymhelliad i gyflogwyr wneud hyn, oherwydd na fyddai'n rhaid i gyflogwyr ofni unrhyw gostau posibl o golli swydd ar gyfer gweithwyr hŷn. Fodd bynnag, ni chredwn ei bod yn gywir ceisio dilyn y nod o ymestyn bywyd gweithio drwy barhau i wrthod hawliau i weithwyr hŷn nad oes iddynt unrhyw berthynas â'u hoed. Rydym yn dymuno annog newid diwylliant a fydd yn golygu bod cyflogwyr yn cadw cyflogeion ar ôl yr oed ymddeol oherwydd eu bod yn cydnabod y cyfraniad gwerthfawr parhaus y gallant ei wneud, nid oherwydd ei bod yn rhatach eu troi o'u swydd.
- Mae dileu'r terfyn oed uchaf yn gwneud y polisi ar golli swydd yr un fath â'r polisi ar ddiswyddo annheg (gweler adran 8.2 isod). Mae'n rhoi arwydd clir bod yr oed ymddeol diodyn yn eithriad i'r rheol y dylai gweithwyr hŷn gael yr un driniaeth â gweithwyr iau, ac y dylai'r eithriad hwn fod yn gymwys dim ond i ymddeoliad, ac nid i ddiswyddiadau eraill.

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

- 8.1.15 Bydd yn rhaid i gyflogwyr sy'n darparu'r taliad colli swydd isaf gorfodol a osodir gan y rheolau statudol colli swydd fod yn ymwybodol o'r newidiadau a ddisgrifiwyd uchod. Bydd yn rhaid iddynt sicrhau eu bod yn defnyddio'r cyfrifiadau newydd mewn unrhyw achosion o golli swydd sy'n digwydd ar ôl i'r Rheoliadau Oed ddod i rym ar 1 Hydref 2006.
- 8.1.16 Bydd gan nifer o gyflogwyr gynlluniau contractiol ar golli swydd sy'n fwy hael na'r un statudol, ond sy'n dilyn yr un strwythur â'r cynllun statudol sy'n bodoli ar hyn o bryd. Fel sydd wedi ei osod allan yn yr adran hon, rydym yn dileu o'r cynlluniau statudol nifer o elfennau sy'n gwahaniaethu ar sail oed. Mae hyn yn golygu y dylai cyflogwyr felly sicrhau nad yw eu cynlluniau contractiol eu hunain yn cynnwys darpariaethau sy'n gwahaniaethu ar sail oed ac na allant eu cyfiawnhau.

- 8.1.17 Rydym hefyd yn cadw rhai agweddau'n gysylltiedig ag oed: hyd gwasanaeth fel ffactor sy'n penderfynu cyfrif y taliad colli swydd, a'r cyfnod cymhwyso cyfredol o ddwy flynedd o wasanaeth parhaus. Bydd y Rheoliadau Oed yn caniatáu i gyflogwyr wneud yr un fath ar gyfer eu cynlluniau contractiol ar golli swydd (gweler adran 5.1 am fanylion am yr eithriad hwn).

## 8.2 Diswyddo annheg

- 8.2.1 Dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, mae gan y mwyafrif o gyflogeion sydd ag un flwyddyn o wasanaeth cymhwyso gyda'u cyflogwr yr hawl i beidio â chael eu diswyddo'n annheg.
- 8.2.2 Gall cyflogeion sy'n gwneud hawliad llwyddiannus am ddiswyddo annheg gael iawndal ar ffurf dyfarniad sylfaenol, wedi ei gyfrif yn yr un ffordd â thaliad colli swydd, a dyfarniad iawndal (ni fydd y dyfarniad iawndal yn cael ei drafod yma am nad yw'n cynnwys agweddau'n gysylltiedig ag oed).
- 8.2.3 Mae nifer o'r darpariaethau sy'n gysylltiedig ag oed yn y deddfwriaeth ar ddiswyddo annheg yr un fath â'r rheiny yn y cynllun taliadau statudol colli swydd, ac felly dylid darllen yr adran hon ynghyd ag adran 8.1, sy'n delio â thaliadau statudol colli swydd.

### **Beth a ddywedwyd mewn ymgynghori blaenorol?**

- 8.2.4 Roeddem yn trafod yn *Mae Oed yn Cyfrif* yr agweddau ar y deddfwriaeth diswyddo annheg sy'n gysylltiedig ag oed. Gwelir isod grynodedb o'n trafodaeth o'r materion hyn yn *Mae Oed yn Cyfrif*, a'r cyfraniad a gafwyd gan ymatebwyr:
- **Hawl:** ar hyn o bryd mae yna derfyn oed uchaf ar yr hawl i wneud hawliad am ddiswyddo annheg, sy'n debyg i'r terfyn oed uchaf ar daliadau colli swydd - yn y mwyafrif o achosion, ni all cyflogeion ar oed ymddeol arferol y busnes dan sylw neu'n hŷn (neu 65 os nad oes gan y busnes oed ymddeol) wneud hawliadau am ddiswyddo annheg. Cynigiwn ddileu'r terfyn oed uchaf. Nid oeddem yn gofyn cwestiwn am hyn yn *Mae Oed yn Cyfrif*.
  - **Cyfrifo:** mae cyfrifo'r dyfarniad sylfaenol am ddiswyddo annheg ar hyn o bryd yn dibynnu ar nifer o ffactorau'n ymwneud ag oed: mae'n defnyddio'r un dosbarthau oed â thaliadau statudol colli swydd, ac mae'n raddol yn gostwng i sero ar gyfer y cyflogeion hynny sydd o fewn

blwyddyn i'r terfyn oed uchaf. Roeddem yn cynnig dileu'r ddwy agwedd oed. Roedd 74% o'r rhai a ymatebodd i *Mae Oed yn Cyfrif* yn cytuno. Yn olaf, mae'r cynllun yn defnyddio hyd gwasanaeth ar gyfer cyfrifo'r dyfarniad sylfaenol am ddiswyddo annheg, ac mae'n defnyddio cap o ugain mlynedd ar hyd y gwasanaeth y gellir ei gymryd i ystyriaeth ar gyfer y cyfrifo. Gallai'r naill elfen a'r llall olygu gwahaniaethu anuniongyrchol, ond roeddem yn cynnig eu cadw. Roeddem yn gofyn a oedd y rhai yr ymgynghorwyd â hwy yn cytuno y dylai hyd gwasanaeth barhau fel ffactor yn y cyfrifo. Roedd 88% yn cytuno.

- 8.2.5 Yn groes i'r rheoliadau ar daliadau statudol colli swydd, nid oes gofyniad oed isaf o 18 ar gyfer hawliadau am ddiswyddo annheg.
- 8.2.6 Mae dileu'r terfyn oed uchaf yn caniatáu i gyflogeion o bob oed wneud hawliadau am ddiswyddo annheg. Fodd bynnag, lle gellir cyfiawnhau peri i gyflogai ymddeol a gwneud hynny'n unol â'r drefn gywir (fel y trafodwyd ym mhennod 6), mae angen sicrhau nad yw hyn wedyn yn cael ei ystyried yn ddiswyddo annheg. Yn *Mae Oed yn Cyfrif*, felly, roeddem yn cynnig, lle bydd cyflogwyr yn peri i gyflogeion ymddeol ar sail oed ymddeol y gellir ei gyfiawnhau, y dylent allu amddiffyn y diswyddiad fel un teg. Roedd 66% o ymatebion yn cefnogi hyn.

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

- 8.2.7 Bydd y Rheoliadau:
- yn dileu'r terfyn oed uchaf ar hawliadau am ddiswyddo annheg, a'r darpariaethau lleihau sy'n gostwng y dyfarniad yn y cyfnod sy'n arwain at y terfyn oed uchaf; ac
  - yn cysoni'r dosbarthau oed ar gyfer cyfrifo'r dyfarniad sylfaenol yn yr un ffordd ag ar gyfer tâl colli swydd.
- 8.2.8 Fel gyda thâl statudol colli swydd (adran 8.1), bydd y rheolau eraill sy'n gysylltiedig ag oed (defnyddio hyd gwasanaeth, a'r cyfnod cymhwyso o flwyddyn) yn cael eu cadw.

## **Pennod 8** Newidiadau mewn deddfwriaeth arall

8.2.9 Bydd y Rheoliadau Oed yn gosod allan pryd mae ymddeol yn ddiswyddo teg neu'n ddiswyddo annheg. Bydd diswyddo ar sail ymddeol yn ddiswyddo teg:

- os yw'n wirioneddol yn ddiswyddo ar sail ymddeol (gweler adran 6.2);
- os yw'n digwydd adeg yr oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 65 neu wedyn, neu adeg yr oed ymddeol is sydd wedi ei osod a'i gyfiawnhau'n wrthrychol gan y cyflogwr; ac
- os yw'n digwydd yn unol â'r gofynion trefniadol newydd ar gyfer ymddeol gorfodol (gweler adran 6.3).

8.2.10 Bydd diswyddo ar sail ymddeol yn awtomatig yn annheg yn y sefyllfaoedd canlynol:

- cyn peri i'r cyflogau ymddeol, nid yw'r cyflogwr wedi rhoi gwybod i'r cyflogai o gwbl am yr hawl i wneud cais am barhau i weithio ac am y dyddiad ymddeol a fwriedir, neu bod y cyflogwr wedi rhoi gwybod i'r cyflogai lai na phythefnos cyn y dyddiad ymddeol;
- y diswyddiad yn dod i rym tra bydd cyfundrefn o ddyletswydd i ystyried yn dal i fynd ymlaen, a'r cyflogwr heb gael cyfarfod eto gyda'r cyflogai neu wedi dweud wrth y cyflogai am y penderfyniad; neu
- ar ôl i weithdrefn o ddyletswydd i ystyried gychwyn, fod y cyflogwr yn methu cydymffurfio â hynny'n briodol.

### **Pam rydym yn defnyddio'r dull hwn?**

*Dileu'r terfyn oed uchaf*

8.2.11 Mae'r terfyn oed uchaf cyfredol ar gyfer hawliadau am ddiswyddo annheg yn caniatáu i gyflogwyr osod oedrannau ymddeol ac i beri i gyflogeion ymddeol ar lefel y terfyn oed uchaf neu uwchlaw'r lefel honno. Fodd bynnag, mae'r terfyn oed uchaf yn mynd ymhell y tu hwnt i hynny: mae'n

gwrthod hawliau i gyflogeion 65 oed a hŷn yn erbyn amrywiaeth helaeth o fathau o ddiswyddiadau annheg nad ydynt yn gysylltiedig ag ymddeol. Er enghraifft, maent yn cynnwys honiadau o ddwyn neu fod yn anghymwys, a lle caiff y diswyddo ei wneud drwy gyfrwng trefn annheg. Ni ellir cyfiawnhau atal cyflogeion hŷn rhag cwyno am ddiswyddiadau annheg mewn amgylchiadau felly.

- 8.2.12 Bydd dileu'r terfyn oed uchaf ar hawliadau am ddiswyddo annheg, ac ar yr un pryd ganiatáu ar gyfer ymddeol ar ffurf diswyddo teg (os yw'n cyd-fynd â'r rheolau a ddisgrifiwyd ym mhennod 6), yn caniatáu i gyflogwyr beri i gyflogeion ymddeol mewn dull teg, ac ar yr un pryd roi i gyflogeion hŷn yr un posibilïadau â chyflogeion eraill i herio diswyddiadau mewn sefyllfaoedd eraill.

*Dileu agweddau oed wrth gyfrifo'r dyfarniad sylfaenol*

- 8.2.13 Rydym yn gwneud yr un newidiadau wrth gyfrifo'r dyfarniad sylfaenol am ddiswyddo annheg ag yn y taliadau statudol colli swydd. Y rheswm am hyn yw fod y dyfarniad sylfaenol wedi ei fwriadu i sicrhau bod cyflogeion yn cael o leiaf yr un taliad os cânt eu diswyddo'n annheg ag y byddent wedi ei gael mewn achos o golli swydd (teg).

*Rhoi gwybod am ddyletswydd i ystyried lai na phythefnos cyn ymddeol*

- 8.2.14 Mae'n rhwymedigaeth ar y cyflogwr i roi gwybod i'r cyflogai am y dyddiad ymddeol a fwriedir ac am ei "hawl i wneud cais" o leiaf chwe mis ymlaen llaw. Ac eto, bydd y gosb o ddiswyddo annheg awtomatig yn cychwyn dim ond os bydd y cyflogwr yn methu rhoi gwybod o leiaf bythefnos cyn y dyddiad ymddeol. Y rheswm yw y bydd yn dal yn rhesymol bosibl i'r cyflogai gyflwyno'i gais am gael parhau i weithio hyd yn oed os bydd y cyflogwr yn dweud wrtho ef neu hi lai na chwe mis ymlaen llaw. Os bydd yn gwneud hynny, gall y naill ochr a'r llall ddal i gwblhau cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried yn y ffordd arferol. Mae hyn yn wahanol os rhoir gwybod lai na phythefnos ymlaen llaw. Bryd hynny, ni fyddai gan y cyflogai gyfle rhesymol i wneud cais.

## Pennod 9

# Cefnogaeth ac achos cyfreithiol

9.1 Mae'r bennod hon yn esbonio:

- sut i gael cymorth a chyngor pellach wrth ddelio â gwahaniaethu ar sail oed ac addasu i'r Rheoliadau Oed; a
- sut i gymryd camau cyfreithiol yn erbyn gwahaniaethu ar sail oed ar ôl i'r Rheoliadau Oed ddod i rym.

9.2 Bydd cymryd camau cyfreithiol yn erbyn gwahaniaethu ar sail oed yn gweithio i raddau helaeth yn yr un ffordd ag sydd eisoes wedi ei sefydlu ar gyfer ffrydiau eraill mewn deddfwriaeth cydraddoldeb (yn enwedig y rheoliadau'n ddiweddar ar dueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred). Byddwn yn egluro'r prif bwyntiau'n unig yma.

## 9.1 Arweiniad a chefnogaeth

### Pa gyngor ac arweiniad a fydd ar gael?

9.1.1 Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn cynnwys yr esboniad cyntaf o ddrafft llawn y Rheoliadau Oed. Bydd hyn yn helpu'r rheiny sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed yn eu paratodau. Fodd bynnag, nid yw'n arweiniad. Byddwn yn cyhoeddi arweiniad ar ôl i'r Rheoliadau Oed gael eu cymeradwyo gan y Senedd.

9.1.2 Gall nifer o sefydliadau'r Llywodraeth ddarparu cyngor pellach am y deddfwriaeth gyfredol ar wahaniaethu a sut i baratoi ar gyfer cyflwyno'r Rheoliadau Oed. Mae Atodiad B yn cynnwys rhestr o'r sefydliadau hyn.

### Beth am y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol?

9.1.3 Mae deddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail hil, rhyw ac anabledd wedi bod ar waith yma ers cryn amser, ac ar gyfer pob un o'r meysydd hyn mae yna ar hyn o bryd gomisiwn cydraddoldeb ar wahân - y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Cyfle Cyfartal (cydraddoldeb rhyw) a'r Comisiwn Hawliau Anabledd.

- 9.1.4 Rydym yn creu un Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (“CEHR”) a fydd yn cymryd dyletswyddau’r comisiynau ar hil, rhyw ac anabledd yn ogystal â’r cyfrifoldeb dros y tair ffrwd cydraddoldeb newydd: tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred ac oed. Bwriedir i CEHR fod yn gweithio erbyn mis Hydref 2007. Rydym yn cydnabod bod hyn yn golygu y bydd cyfnod interim pan na fydd unrhyw gomisiwn yn delio â gwahaniaethu ar sail oed.
- 9.1.5 Mae’n debygol y bydd gan CEHR yr amrywiaeth lawn o bwerau gorfodi sydd yr un fath â phwerau’r comisiynau presennol ar hil, rhyw ac anabledd. Mae hyn yn golygu, yn ogystal â darparu cyngor, arweiniad a chefnogaeth arfer gorau ar amrywiaeth oed, y bydd gan CEHR y pŵer i herio gwahaniaethu ar sail oed drwy gefnogi sefydliadau ac unigolion i sicrhau eu hawl i gael triniaeth gyfartal dan y Rheoliadau Oed.

### 9.2 Camau cyfreithiol

9.2.1 Pan fydd rhywun yn teimlo ei fod wedi dioddef oherwydd gwahaniaethu yn ei erbyn, aflonyddu arno neu ei erlid ar sail oed, y peth gorau fel rheol yw codi'r mater hwn gyda'r sawl sy'n gyfrifol (y cyflogwr neu rywun arall sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed, fel darparwr hyfforddiant galwedigaethol). Gall fod yn bosibl cael ateb fel hyn.

#### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

9.2.2 Os yw'r anghydfod yn fater cyflogaeth ar wahân i ddiswyddo, bydd angen i'r cyflogai ddilyn y drefn gwyno statudol cyn y gall ef neu hi gymryd camau cyfreithiol.

9.2.3 Delir â hawliadau am wahaniaethu ar sail oed yn ymwneud â chyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol drwy'r Tribiwnlysoedd Cyflogaeth. Y prif eithriad i'r rheol hon yw ei bod yn rhaid dod â hawliadau yn erbyn darparwyr addysg bellach neu addysg uwch (yn wahanol i hyfforddiant galwedigaethol arall) gerbron y Llysoedd Sirol (Cymru a Lloegr) neu'r Llysoedd Siryf (yr Alban).

#### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

9.2.4 Mae rhagor o wybodaeth am gychwyn achos cyfreithiol ar gael yn swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith neu Gyngor ar Bopeth. Gweler hefyd: [www.employmenttribunals.gov.uk](http://www.employmenttribunals.gov.uk); [www.hmcourts-service.gov.uk/infoabout/county/index.htm](http://www.hmcourts-service.gov.uk/infoabout/county/index.htm); a [www.scotcourts.gov.uk/sheriff/index.asp](http://www.scotcourts.gov.uk/sheriff/index.asp)

9.2.5 Gall cyflogai sydd wedi ei ddiswyddo, ac yntau'n credu bod hynny am reswm sy'n gwahaniaethu ar sail oed, hawlio am wahaniaethu ar sail oed ac am ddiswyddo annheg. Yn ogystal, gallai hawliadau sy'n seiliedig yn unig ar ddiswyddo annheg godi mewn achosion o ymddeol gorfodol lle mae'r cyflogwr yn cydymffurfio â'r oed ymddeol diofyn cenedlaethol o 65 (fel nad oes sail i hawliad am wahaniaethu ar sail oed), ond yn methu cydymffurfio â chyfundrefn y ddyletswydd i ystyried (gweler adran 6.3).

## 9.3 Baich y prawf

### Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?

9.3.1 Fel mewn ffrydiau eraill o ddeddfwriaeth gwahaniaethu, bydd dau gam wrth brofi gwahaniaethu ar sail oed, aflonyddu neu erlid:

- **Trin yn wahanol:** er mwyn cychwyn hawliad, ni raid i'r achwynydd (hynny yw, y cyflogai neu rywun arall sydd â hawliau dan y Rheoliadau Oed) ond profi ffeithiau y gallai'r llys ddod i gasgliad ohonynt fod triniaeth wahanol (uniongyrchol neu anuniongyrchol), aflonyddu neu erlid wedi digwydd. Pan fydd yr achwynydd wedi llwyddo yn hynny, yr ymatebydd wedyn (hynny yw, y cyflogwr neu berson arall sydd â rhwymedigaethau dan y Rheoliadau Oed) sydd i brofi ffeithiau sy'n dangos i'r gwrthwyneb.
- **Cyfiawnhau:** os na all yr ymatebydd wneud hynny, bydd yn rhaid iddo ef neu hi wedyn ddangos y gellid cyfiawnhau triniaeth wahanol felly (gweler adran 4.1 ar gyfiawnhad). Ni ellir cyfiawnhau aflonyddu nac erlid.

### Beth fydd hyn yn ei olygu mewn gwirionedd?

9.3.2 Bydd baich y prawf yn gweithio yn yr un ffordd ar gyfer unrhyw hawliadau am wahaniaethu ar sail oed gerbron y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth a cherbron y Llysoedd Sirol neu'r Llysoedd Siryf.

#### *Gwahaniaethu anuniongyrchol – carfanau cymaryddion*

9.3.3 Mae profi'r ffeithiau mewn achos o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed yn golygu bod angen cymharu â "charfan gymaryddion":

- Yn achos gwahaniaethu anuniongyrchol, yr honiad yw bod yr achwynydd yn dioddef anfantais ar sail oed oherwydd triniaeth benodol, er nad yw'r driniaeth dan sylw yn defnyddio unrhyw feini prawf oed (amllwg).

## Pennod 9 Cefnogaeth ac achos cyfreithiol

- Er mwyn sefydlu bod triniaeth wahanol mewn gwirionedd ar sail oed, bydd yn rhaid i'r achwynydd, felly, nid yn unig ddangos bod y driniaeth yn achosi anfantais i'r achwynydd a'r grŵp oed y mae'r achwynydd yn perthyn iddo, ond hefyd *nad* yw'n achosi'r anfantais honno i grŵp oed gwahanol perthnasol (a elwir y "garfan gymaryddion").

Mae papur newydd yn ei gwneud yn ofynnol i'w newyddiadurwyr lwyddo mewn prawf ffitrwydd fel amod i weithio dramor. Nid yw'r gofyniad hwn yn cynnwys maen prawf oed: mae Charles yn newyddiadurwr 60 oed sy'n gweithio i'r papur newydd. Mae'n teimlo ei fod yn llai tebygol o lwyddo yn y prawf oherwydd ei oed. Er mwyn sefydlu bod y prawf yn golygu triniaeth wahanol ar sail oed, bydd yn rhaid i Charles ddangos bod ei grŵp oed ef yn llai tebygol o lwyddo yn y prawf na grŵp oed arall perthnasol, er enghraifft, cyflogeion yn eu tridegau.

- Gall y cymharydd fod yn un gwirioneddol neu ddamcaniaethol, a gall fod yn grŵp o bobl o fewn yr un cyflogwr neu o fewn yr un farchnad lafur yn ei chyfanrwydd.

Yn yr enghraifft uchod, os yw'r papur newydd yn digwydd cyflogi dim ond newyddiadurwyr dros 50 oed, dyweder, efallai na fydd yn briodol defnyddio cyflogeion eraill o fewn yr un busnes fel carfan gymaryddion. Gallai'r garfan gymaryddion fod yn gyflogeion iau yn y farchnad lafur yn ei chyfanrwydd.

- 9.3.4 Gall yr hawlydd ddefnyddio unrhyw fath o dystiolaeth, gan gynnwys gwybodaeth ystadegol. Fel y dywedwyd uchod, nid oes rhaid i'r hawlydd ddangos ffeithiau sy'n profi'n ddigamsyniol fod triniaeth wahanol ar sail oed, dim ond ffeithiau y gallai'r Tribiwnlys neu'r Llys ddod i'r farn honno ar eu sail.

*Diswyddo annheg*

- 9.3.5 Mae adran 6.2 yn esbonio y bydd y Rheoliadau Oed yn cyflwyno rheolau penodol ar faich y prawf, lle bydd anghydfod am ddiswyddo annheg dros y cwestiwn ai ymddeol neu rywbeth arall oedd y rheswm gwirioneddol dros ddiswyddo.

## **9.4 Rhwymediau**

### **Beth fydd y Rheoliadau Oed yn ei ddweud?**

#### *Gwahaniaethu ar sail Oed*

9.4.1 Os bydd y Tribiwnlys neu'r Llys yn cadarnhau hawliad am wahaniaethu ar sail oed, bydd yn gallu dyfarnu digollediad ariannol (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau). Nid oes terfyn ar swm y digollediad.

#### *Diswyddo annheg a chyfundrefn y ddyletswydd i ystyried*

9.4.2 Ni fydd ymddeol gorfodol yn achos o wahaniaethu ar sail oed os yw'n cydymffurfio â'r oed ymddeol diofyn cenedlaethol, neu oed ymddeol dan 65 y mae'r cyflogwr wedi ei gyfiawnhau'n wrthrychol (cyn belled â'i fod yn ymddeoliad gwirioneddol). Fodd bynnag, gallai fod yn ddiswyddo annheg yr un fath os bydd y cyflogwr wedi methu dilyn cyfundrefn y ddyletswydd i ystyried yn gywir (gweler adran 6.3). Os felly, bydd digollediad arferol am ddiswyddo annheg yn gymwys, fel gydag unrhyw hawliad arall am ddiswyddo annheg.

9.4.3 Mae yna un eithriad, o ran dyletswydd y cyflogwr i roi gwybod i'r cyflogai am ei hawl i ofyn am gael gweithio'n hirach o leiaf chwe mis cyn y dyddiad ymddeol a fwriedir (mae'r ddyletswydd hon yn gymwys dim ond os nad oedd y cyflogai eisoes yn ymwybodol o'r hawl hon). Os bydd y cyflogwr yn rhoi gwybod i'r cyflogai lai na chwe mis ymlaen llaw (ond mwy na phythefnos ymlaen llaw), gellir dyfarnu digollediad o hyd at wyth wythnos o dâl i'r cyflogai. Os bydd y cyflogwr yn rhoi gwybod lai na phythefnos ymlaen llawn (neu ddim o gwbl), bydd rheolau digollediad arferol yn gymwys eto.

## Pennod 10

# Buddion a chostau

10. 1 Rydym wedi ystyried effaith y Rheoliadau Oed ar yr economi yn ei chyfanrwydd, ar gyflogwyr ac unigolion, ac ar wariant cyhoeddus. Cyfeirir at y dadansoddiad hwn fel yr Asesiad o Effaith y Rheoliadau.
10. 2 Rhoddwyd crynodeb cyntaf o'r Asesiad o Effaith y Rheoliadau yn ein hymgyngoriad yn 2003, *Mae Oed yn Cyfrif*. Bydd y bennod hon yn rhoi diweddariad. Mae'r tabl ar ddiwedd y bennod hon yn rhoi crynodeb o fuddion a chostau pob elfen yn y Rheoliadau Oedran i gwmnïau, unigolion a'r Trysorlys.
10. 3 Caiff fersiwn derfynol lawn yr Asesiad o Effaith y Rheoliadau ei llunio pan gyflwynir y Rheoliadau Oed gerbron y Senedd. Mae cysylltiad i'r fersiwn lawn gyfredol i'w gael yn: [www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm)

### **Beth yw'r buddion a'r costau o gyflwyno'r Rheoliadau Oed?**

#### *Yr economi'n gyffredinol*

10. 4 Gydag amser, bydd buddion economaidd net cyffredinol (heb sôn am fuddion cymdeithasol) o'r ddeddfwriaeth, ac o bosibl effeithiau mawr ar dderbyniadau treth ac yswiriant gwladol, ac ar botensial yr economi dros gyfnod hir. Credwn y bydd y buddion hyn yn deillio'n bennaf oherwydd cyfraddau cyflogaeth uwch a gwell wrth gysoni swyddi a phobl.
10. 5 Bydd costau'n gysylltiedig â'r ddeddfwriaeth yn ogystal, er enghraifft, y gost i gyflogwyr o ddelio â cheisiadau gan y rheiny sy'n dymuno parhau i weithio ar ôl oed ymddeol y cwmni, ond credwn bod y rhain yn gyffredinol yn llai beichus na'r buddion.
- 10.6 Mae yna ansicrwydd mawr ynglŷn â'r ffordd y byddai'r economi'n ymateb pe bai mwy o weithwyr hŷn yn cymryd rhan. Yn ogystal, mae penderfynu budd y Rheoliadau Oed yn golygu cymharu â'r datblygiad a ddisgwylir os na fydd unrhyw ddeddfwriaeth oed yn cael ei chyflwyno - mae'r gymhariaeth honno'n anodd iawn oherwydd ansicrwydd ynglŷn â chyfranogiad y llafurlu yn y dyfodol yn absenoldeb y ddeddfwriaeth a fwriedir (er enghraifft, oherwydd diwygiadau pensiwn a demograffeg).

Mae'r ffactorau hyn yn golygu ei bod yn anodd mesur. Fodd bynnag, mae ein gwaith modelu yn awgrymu y gallai'r Rheoliadau Oed olygu cynnydd yn y farchnad lafur o ryw 15,000 i 29,000 y flwyddyn erbyn 2016, yn arwain at gynnydd yn y cynnyrch domestig gros o £0.6 biliwn i £1.25 biliwn y flwyddyn.

### *Busnes*

- 10.7 Amcangyfrifir y bydd colled net o £220 miliwn i fudd net o £75 miliwn i gwmnïau yn y flwyddyn gyntaf. Fodd bynnag, bydd y budd blyneddol net ar gyfartaledd i gwmnïau yn y deng mlynedd cyntaf rhwng £20 miliwn a £240 miliwn. Nid yw'r amcangyfrifon hyn yn cynnwys effaith y newidiadau yn y ffordd y bydd taliadau statudol colli swydd a'r dyfarniad sylfaenol am ddiswyddo annheg yn cael eu cyfrifo ar ôl i'r rheoliadau oed ddod i rym, oherwydd nid yw'r lluosogydd a ddefnyddir ar gyfer y cyfrifiadau hyn wedi ei lunio'n derfynol eto (gweler adran 8.1).
- 10.8 Mae'n debyg y bydd costau gweithredu cymharol uwch yn disgyn ar gwmnïau bach oherwydd natur gymhleth gwahaniaethu ar sail oed. Mae cwmnïau bach hefyd yn fwy tebygol o ddibynnu ar ddulliau anffurfiol, megis trafod yn llafar a defnyddio contractau anffurfiol. Felly mae'n bosibl y bydd yn rhaid iddynt wneud mwy o newidiadau er mwyn cydymffurfio â'r Rheoliadau Oed. Disgwylir y bydd cyfanswm y costau gweithredu i'r holl gwmnïau bach tuag £165 miliwn, neu £140 yr un. Fel pob cwmni, byddant yn elwa o welliannau yng ngweithrediad y farchnad lafur. Yr effaith net ar gwmnïau bach yw colled fechan (mae'r amcangyfrifon yn amrywio o golled ar gyfartaledd dros ddeng mlynedd o £21 y cwmni i enilliad ar gyfartaledd o £8.50 y cwmni).

### *Unigolion*

- 10.9 Bydd unigolion yn elwa o gael eu trin yn decach wrth wneud cais am swyddi neu gael eu dewis ar gyfer hyfforddiant, yn ogystal â phan fyddant mewn cyflogaeth neu'n cael hyfforddiant. Byddant hefyd yn elwa o gael mwy o reolaeth dros eu hoed ymddeol. Bydd hyn yn golygu tâl uwch tra byddant yn gweithio a chyfraddau cyfranogiad llafur uwch. Disgwylir y

bydd cyfanswm y budd i unigolion rhwng £44 miliwn a £250 miliwn yn ystod blwyddyn gyntaf y ddeddfwriaeth, gyda chyfartaledd rhwng £59 miliwn a £340 miliwn y flwyddyn yn y deng mlynedd cyntaf - eto, nid yw hyn yn cynnwys effaith newidiadau yn y fformiwla ar gyfer cyfrifo taliadau statudol colli swydd a dyfarniadau sylfaenol am ddiswyddo annheg.

### *Gwariant cyhoeddus*

- 10.10 Disgwylir y bydd y buddion net i'r Trysorlys rhwng £1 filiwn a £44 miliwn yn y flwyddyn gyntaf a £17 miliwn a £140 miliwn ar gyfartaledd bob blwyddyn yn ystod y deng mlynedd cyntaf ar ôl i'r ddeddfwriaeth ddod i rym (fel uchod, nid yw hyn yn cynnwys y newidiadau wrth gyfrifo taliadau colli swydd).

## Pennod 10 Buddion a chostau

### Crynodeb o gostau a buddion deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed

	Buddion Blynyddol	Costau Blynyddol	Costau Unigol
<b>Cyflogwyr</b>			
Cyfanswm costau gweithredu ar gyfer pob ffrwd polisi (Ymwybyddiaeth a gwneud penderfyniadau)			£228m
Cyfanswm gorfodi Ymddeol	£4.4-22m yn y flwyddyn gyntaf, yn gostwng i £3.5-18m ym mlwyddyn 10	£30m £0.5-2.0m yn y flwyddyn gyntaf, yn codi i £0.5- 2.5m ym mlwyddyn 10	
Taliad statudol colli swydd Dyfarniadau am ddiswyddo annheg		Yn dibynnu ar y fformiwla a ddewisir Yn dibynnu ar y fformiwla a ddewisir	
Recriwtio	£14-85m	£4.0-8.8m yn gostwng i £3.1-8.2m ym mlwyddyn 10	
Hyfforddiant	£44-370m	£51-420m	
Dyrchafu	£35-180m	£14-180m	
Cyfanswm	£83-710m	£76-410m	£228m
<b>Unigolion</b>			
Ymddeol	£12-67m yn y flwyddyn gyntaf yn codi i £50-300m erbyn blwyddyn 10		
Taliadau statudol colli swydd Dyfarniadau am ddiswyddo annheg		Yn dibynnu ar y fformiwla a ddewisir Yn dibynnu ar y fformiwla a ddewisir	
Hyfforddiant	£5-42m		
Dyrchafu	£27-140m		
Cyfanswm	£44-250m yn y flwyddyn gyntaf yn codi i £82-490m erbyn blwyddyn 10		

<b>Crynodeb o gostau a buddion deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed</b>			
	<b>Buddion Blynnyddol</b>	<b>Costau Blynnyddol</b>	<b>Costau Unigol</b>
<b>Trysorlys</b>			
Gorfodi		£8m	
Ymddeol	£8.8-51m yn y flwyddyn gyntaf yn codi i £42-240m erbyn blwyddyn 10		
Colli swydd	Yn dibynnu ar y fformiwla a ddewisir		£0.1m
Cyffredinol	Bydd gwelliannau yn y facro-economi yn golygu derbyniadau treth ac yswiriant gwladol uwch		
<b>Macro-economi</b>	Gallai cyfanswm y budd macro-economaidd fod tua £0.7-2.0bn erbyn 2016		

# Atodiad A

## Ynglŷn â'r ymgynghori hwn

### Beth sydd yn y pecyn ymgynghori hwn?

A.1 Mae'r pecyn ymgynghori hwn yn cynnwys:

- drafft y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006;
- y ddogfen ymgynghori hon;
- y ffurflen ymateb i'r ymgynghori; a
- thaflen grynodedb.

A.2 Mae fersiynau electronig i'w cael yn: [www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm)

A.3 Gallwch wneud copïau o'r ddogfen ymgynghori heb ofyn am ganiatâd.

### Sut allwch chi ymateb?

A.4 Mae copi o'r ffurflen ymateb i'r ymgynghori wedi ei amgáu.

Mae fersiwn electronig ar gael hefyd yn:

[www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm)

A.5 Gellir cyflwyno ymateb drwy lythyr, ffacs neu e-bost i:

Age Legislation Team  
Department of Trade and Industry  
1 Victoria Street  
London SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 5000

Ffacs 020 7215 5319

E-bost: [age.response@dti.gsi.gov.uk](mailto:age.response@dti.gsi.gov.uk)

Minicom: 020 7215 6740

Os oes nam ar eich golwg ac os hoffech ymateb ar lafar, byddwchystal â ffonio 020 7215 5000 a gofyn am gael siarad â'r Tîm Deddfwriaeth Oed.



- A.6 Wrth ymateb byddwch cystal â dweud a ydych yn ymateb fel unigolyn neu'n cynrychioli barn sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, gwnewch yn glir pwy mae'r sefydliad yn ei gynrychioli, a lle bydd hynny'n gymwys, sut y crynhowyd barn yr aelodau.
- A.7 Gall eich ymateb gael ei gyhoeddi gan DTI. Os nad ydych yn dymuno i'ch enw neu'ch ymateb yn gyfan neu ran ohono gael ei gyhoeddi, dywedwch hynny'n glir yn yr ymateb. Cymerir y bydd unrhyw ymwadiad cyfrinachedd a all gael ei gynhyrchu gan system TG eich sefydliad, neu ei gynnwys fel datganiad cyffredinol yn eich taflen ffacs, yn gymwys dim ond i wybodaeth yn eich ymateb yr ydych wedi gofyn iddi gael ei chadw'n gyfrinachol. Caiff mynediad i wybodaeth sy'n cael ei chadw gan neu ar ran DTI ei reoli gan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Bydd unrhyw geisiadau am wybodaeth a dderbynnir gan DTI mewn cysylltiad â'r ymgynghori hwn yn cael ei weinyddu'n unol â hynny. Byddwn yn trin unrhyw ddata personol a ddarparwch yn briodol yn unol â Deddf Diogelu Data 1998.

### **Pryd fydd yr ymgynghori hwn yn cau?**

- A.8 Bydd yr ymgynghori hwn yn cau ar **17 Hydref 2005**.

### **A oes gennych unrhyw sylwadau neu gwestiynau?**

- A.9 Gall cwestiynau am y materion polisi sy'n codi yn y ddogfen hon gael eu cyfeirio i DTI Response Centre yn:

DTI Response Centre  
1 Victoria Street  
London SW1H 0ET

Ffôn: 020 7215 5000  
Ffacs 020 7215 5319  
E-bost: [correspond@dti.gsi.gov.uk](mailto:correspond@dti.gsi.gov.uk)

## **Atodiad A** Ynglŷn â'r ymgynghori hwn

- A.10 Os oes gennych sylwadau neu gwynion am y ffordd y mae'r ymgynghori hwn wedi ei gynnal, dylid anfon y rheiny at:

Nick Van Benschoten  
Consultation Co-ordinator  
Department of Trade and Industry  
1 Victoria Street  
London SW1H 0ET  
Email: [nick.vanbenschoten@dti.gsi.gov.uk](mailto:nick.vanbenschoten@dti.gsi.gov.uk)

- A.11 Mae crynodeb o God Ymarfer y Llywodraeth ar Ymgynghori i'w weld yn Atodiad C.

### **Sut allwch chi archebu copïau ychwanegol?**

- A.12 Gallwch gael copïau ychwanegol o'r ddogfen hon a dogfennau eraill yn yr ymgynghori hwn o DTI Publications Order Line:

Ffôn: 0845 015 0010  
Ffacs: 0845 015 0020  
E-bost: [publications@dti.gsi.gov.uk](mailto:publications@dti.gsi.gov.uk)  
[www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications)  
[www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm](http://www.dti.gov.uk/er/equality/age.htm)

Cofiwch ddyfynnu'r rhifau cyfeirnod canlynol:

<b>Ffurf wedi ei hargraffu</b>	<b>Cod cyfeirnod</b>
Draft y Rheoliadau Oed (Cymraeg)	URN 05/1178
Draft Age Regulations (English)	URN 05/1174
Dogfen ymgynghori lawn (Cymraeg)	URN 05/1175
Full consultation document (English)	URN 05/1171
Ffurflen ymateb (Cymraeg)	URN 05/1177
Response form (English)	URN 05/1173
Taflen grynodeb (Cymraeg)	URN 05/1176
Summary leaflet (English)	URN 05/1172

- A.13 Gallwch gael y ffurfiau eraill canlynol hefyd gan DTI Response Centre (ffôn 020 7215 5000, manylion cyswllt pellach uchod): Braille, disg lipa 3.5", CD ROM neu brint bras.

# Atodiad B

## Ffynonellau cyngor

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion Cyswllt
Age Positive	<p>Mae'r ymgyrch Age Positive yn hyrwyddo buddion cyflogi gweithlu o oed cymysg sy'n cynnwys pobl hŷn a phobl iau. Mae'n annog cyflogwyr i wneud penderfyniadau ynglŷn â recriwtio, hyfforddi a chadw nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd ei oed, er mwyn helpu cyflogwyr i baratoi ar gyfer deddfwriaeth yn 2006 a fydd yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth.</p>	<p>Age Positive Team Department for Work and Pensions Room W8d Moorfoot SHEFFIELD S1 4PQ <a href="http://www.agepositive.gov.uk">www.agepositive.gov.uk</a></p> <p><b>Ymholiadau cyffredinol</b> <a href="mailto:agepositive@dwp.gsi.gov.uk">agepositive@dwp.gsi.gov.uk</a></p> <p><b>Ymholiadau'r cyfryngau Cymru</b> <a href="mailto:melissa.rajan@geronimocommunications.com">melissa.rajan@geronimocommunications.com</a></p> <p><b>Lloegr</b> <a href="mailto:ruth.mcgivern@geronimocommunications.com">ruth.mcgivern@geronimocommunications.com</a></p> <p><b>Yr Alban</b> <a href="mailto:alistair.haw@geronimocommunications.com">alistair.haw@geronimocommunications.com</a></p>
Acas	<p>Y Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chymrodeddu (Acas) yw'r arbenigwyr ar gysylltiadau cyflogaeth, i helpu pobl i weithio gyda'i gilydd yn effeithiol. Gall Acas helpu darparu gwybodaeth a chynghor di-duedd, atal a datrys problemau rhwng cyflogwyr a'u gweithluoedd, datrys cwynion ynglŷn â hawliau cyflogeion, ac annog pobl i weithio gyda'i gilydd yn effeithiol.</p>	<p><b>Cenedlaethol</b> 0845 7474747 ffôn testun: 0845 6061600</p> <p><b>Cymru</b> 029 2076 2636</p> <p><b>Yr Alban</b> 0141 248 1400</p> <p><a href="http://www.acas.org.uk">www.acas.org.uk</a></p>

<b>Gwasanaeth</b>	<b>Disgrifiad</b>	<b>Manylion Cyswllt</b>
Business Link	Gwasanaeth cenedlaethol sy'n darparu cymorth a chyngor i berchnogion a rheolwyr busnes am bob agwedd ar sefydlu a rhedeg busnes.	0845 600 9006  www.businesslink.gov.uk
Cyngor ar Bopeth	Mae'r gwasanaeth Cyngor ar Bopeth yn cynnig cyngor cyfrinachol, di-duedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim ar broblemau sy'n ganolog i fywydau pobl. Mae'r rhain yn cynnwys dyled a materion defnyddwyr, budd-daliadau, tai, materion cyfreithiol, cyflogaeth a mewnfudo. Gall cynghorwyr helpu llenwi ffurflenni, ysgrifennu llythyron, trafod gyda chredydwyr a chynrychioli cleientiaid yn y Llys neu mewn Tribiwnlys.	<b>Cymru a Lloegr</b> 020 7833 2181  www.citizensadvice.org.uk  <b>Yr Alban</b> 0131 550 1000  www.cas.org.uk
Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol	Er mwyn ei gwneud yn haws i'r cyhoedd gael cymorth a chyngor cyfreithiol, mae'r Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol yn cyfuno sefydliadau sy'n cynnig y gwasanaethau hyn mewn rhwydweithiau lleol. Mae'r rhwydweithiau'n cynnwys cyfreithwyr, swyddfeydd Cyngor ar Bopeth, canolfannau'r gyfraith, gwasanaethau awdurdodau lleol (gan gynnwys llyfrgelloedd), canolfannau cymunedol a llu o sefydliadau eraill. Mae nifer o'r sefydliadau o fewn CLS yn cynnig rhai o'u gwasanaethau neu'r cyfan yn rhad ac am ddim.  Mae'r Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol Uniongyrchol a lanswyd yn ddiweddar yn cynnwys gwybodaeth, cymorth a chyngor yn rhad ac am ddim yn uniongyrchol i'r cyhoedd ar amrywiaeth o faterion cyffredin drwy gyfrwng gwefan a llinell gymorth benodedig.	<b>Cymru a Lloegr</b> 0845 345 4 345 www.clsdirect.org.uk

## Atodiad B Ffynonellau cyngor

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion Cyswllt
DIALOG	Mae'r Uned Gweithredu ar Amrywiaeth mewn Llywodraeth Leol yn darparu gwybodaeth i reolwyr awdurdodau lleol am ddatblygiadau deddfwriaethol ac arfer da ar faterion cydraddoldeb. Mae'r uned yn hyrwyddo'r Safon Cydraddoldeb newydd ar gyfer llywodraeth leol.	<b>Cymru a Lloegr</b> 020 7296 6600 <a href="http://www.lg-employers.gov.uk">www.lg-employers.gov.uk</a>
Equality Direct	Mae'r gwasanaeth hwn wedi ei lunio i alluogi rheolwyr busnes i gael cyngor awdurdodol a chyfunol ar amrywiaeth eang o faterion cydraddoldeb.	0845 600 3444 <a href="http://www.equalitydirect.org.uk">www.equalitydirect.org.uk</a>
Gwasanaeth Busnesau Bach	Un o asiantaethau'r Llywodraeth yw'r Gwasanaeth Busnesau Bach (SBS) sy'n brwydro dros fuddion busnesau bach.	020 7215 5000 <a href="http://www.sbs.gov.uk">www.sbs.gov.uk</a>
Y Comisiwn Cyfle Cyfartal	Asiantaeth yw'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) sy'n gweithio i ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ym Mhrydain yn y 21fed ganrif.	<b>Cenedlaethol</b> 0845 601 5901  <b>Cymru</b> 029 2034 3552  <b>Yr Alban</b> 0141 245 1800  <a href="http://www.eoc.org.uk">www.eoc.org.uk</a>
Y Comisiwn Hawliau Anabledd	Corff annibynnol yw'r Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC) a sefydlwyd gan y Llywodraeth i helpu sicrhau hawliau sifil i bobl anabl.	0845 7622 633 <a href="http://www.drc.org.uk">www.drc.org.uk</a>
Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol	Corff y tu allan i'r llywodraeth sy'n cael ei ariannu'n gyhoeddus yw'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, a sefydlwyd dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 i fynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.	<b>Cymru</b> 0292 0729 200  <b>Lloegr</b> 020 7939 0000  <b>Yr Alban</b> 0131 524 2000  <a href="http://www.cre.gov.uk">www.cre.gov.uk</a>

## Atodiad C

# Cod Ymarfer y Llywodraeth ar Ymgynghori

- Ymgynghori'n eang drwy gydol y broses, gan ganiatáu o leiaf ddeuddeg wythnos ar gyfer ymgynghori ysgrifenedig o leiaf unwaith yn ystod datblygiad y polisi.
- Bod yn glir ynglŷn â'r hyn yr ydych yn ei gynnig, ar bwy y gall hynny effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu gofyn, a'r terfyn amser ar gyfer ymatebion.
- Sicrhau bod eich ymgynghoriad yn glir, yn gryno ac ar gael yn eang.
- Rhoi ymateb am yr ymatebion a gafwyd a sut y dylanwadodd y broses ymgynghori ar y polisi.
- Monitro effeithiolrwydd eich adran wrth ymgynghori, gan gynnwys drwy ddefnyddio cydlynnydd ymgynghori penodedig.
- Sicrhau bod eich ymgynghoriad yn dilyn yr arfer gorau ar reoleiddio gwell, gan gynnwys gwneud Asesiad o Effaith y Rheoliadau os yw'n briodol.

Mae'r cod cyfan ar gael ar wefan Swyddfa'r Cabinet, cyfeiriad:  
[www.cabinet-office.gov.uk/servicefirst/index/consultation.htm](http://www.cabinet-office.gov.uk/servicefirst/index/consultation.htm)

### **Gwahaniaethu ar sail Oed**

Mae'r diffiniad cyfreithiol o wahaniaethu ar sail oed yn cynnwys dau gwestiwn: a oes triniaeth wahanol ar sail oed, ac a ellir cyfiawnhau hynny (gweler adran 3.2). Triniaeth wahanol na ellir ei chyfiawnhau yw'r unig beth sy'n cyfateb i wahaniaethu yn yr ystyr gyfreithiol. Fodd bynnag, lle mae hyn yn helpu llif y testun, mae'r ddogfen ymgynghori hon yn defnyddio'r term "gwahaniaethu" yn fwy eang, i gynnwys unrhyw fath o driniaeth wahanol ar sail oed (wedi ei gyfiawnhau a heb ei gyfiawnhau).

### **Mae Oed yn Cyfrif**

Ein hymgynghoriad blaenorol a oedd yn delio'n llwyr â gwahaniaethu ar sail oed. Cyhoeddwyd yn 2003 (gweler adran 2.1).

### **Rheoliadau Oed**

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006, a drafft y rheiny yw testun yr ymgynghoriad hwn. Bwriadwn ddod â'r Rheoliadau Oed i rym ar 1 Hydref 2006.

### **Oed ymddeol diofyn**

Yr oed (65) pan all cyflogwyr orfodi eu cyflogeion i ymddeol heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad (gweler adran 6.1).

### **Cyfarwyddeb**

Y Gyfarwyddeb Cyflogaeth Ewropeaidd (Cyfarwyddeb y Cyngor 2000/78/EC ar 27 Tachwedd 2000 yn sefydlu fframwaith cyffredinol ar gyfer triniaeth gyfartal mewn cyflogaeth a galwedigaeth). Mae Cyfarwyddeb yn offeryn cyfreithiol sy'n ymrwymo pob un o'r Gwledydd sy'n Aelodau o'r Undeb Ewropeaidd. Rhaid i Gyfarwyddeb gael ei "gweithredu" yng nghyfraith gwlad drwy reoliadau neu brif ddeddfwriaeth.

**Eithriad**

Rydym yn gwyrto oddi wrth ystyr gyfreithiol fanwl y term hwn lle mae hynny'n helpu deall y testun yn y ddogfen ymgynghori hon. Defnyddiwn y term i gyfeirio at unrhyw reol sy'n dweud na fydd darpariaeth, maen prawf neu arfer penodol yn golygu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail oed.

**Ffrwd**

Testun deddfwriaeth sy'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl sydd â nodwedd benodol. Y chwe ffrwd cydraddoldeb ym Mhrydain yw rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred, ac oed.

**Prawf cyfiawnhad  
gwrthrychol**

Dyma'r term a ddefnyddiwyd gennym i ddisgrifio'r posibilrwydd, sydd wedi ei osod allan yn y Gyfarwyddeb, i gyfiawnhau arferion sy'n seiliedig ar oed (gweler adran 4.1).







Argraffwyd yn y DU ar bapur eildro gyda sgôr isaf o 75.  
Cyhoeddwyd gyntaf Gorffennaf 2005. Adran Masnach a Diwydiant.  
(h) Hawlfraint y Goron. [www.dti.gov.uk](http://www.dti.gov.uk)  
DTI/Pub 7851/3k/07/05/NP.  
URN 05/1171