Ymgynghori terfynol ar fersiwn drafft Rheoliadau (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) Gweithwyr Tymor Penodedig 2002

Bydd Rheoliadau (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) Gweithwyr Tymor Penodedig 2002 yn atal cyflogwyr rhag gwahaniaethu'n annheg yn erbyn gweithwyr tymor penodedig. Nod y rheoliadau hefyd yw atal camarferiad wrth ddefnyddio contractau tymor-penodedig olynol a gwella'r mynediad i swyddi parhaol i weithwyr tymor penodedig. Mae'r rheoliadau'n trawsosod cyfarwyddeb yr Undeb Ewropeaidd ar waith tymor penodedig, yr un pryd â gwneud darpariaeth ychwanegol, yn fwyaf arbennig i atal gwahaniaethu annheg mewn cysylltiad â chyflog a phensiynau. Caiff y rheoliadau eu gwneud o dan ddarpariaeth yn y Mesur Cyflogaeth.

O Fawrth i Fai 2001 cynhaliodd y Llywodraeth ymgynghoriad cyhoeddus ar weithredu'r Gyfarwyddeb Gwaith Tymor Penodedig. Mae ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad cyhoeddus, sy'n crynhoi'r sylwadau a ddaeth i law, ynghyd â'r dewisiadau polisi a ddetholwyd, bellach ar gael ar wefan y DTI yn http://www.dti.gov.uk/er/fixed/response.htm neu fel arall drwy alw DTI Publications ar 0870 1502 500 i geisio copi.

Diben y ddogfen hon yw rhoi i fuddiolwyr gyfle pellach i gyflwyno sylwadau ar y rheoliadau drafft cyn iddynt ddod i rym. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu eu gwneud yn gyfraith erbyn 10 Gorffennaf 2002, yn unol â therfyn amser y gyfarwyddeb lle mae trawsosod yn y cwestiwn, unwaith i'r Mesur Cyflogaeth gael Cymeradwyaeth y Frenhines a bod y rheoliadau wedi eu rhoi gerbron.

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys nodiadau esboniadol sy'n crynhoi'r newidiadau a arfaethir i'r sefyllfa gyfreithiol bresennol, y rheoliadau drafft a fersiwn cryno o'r Asesiad o Effaith y Rheoleiddio. Mae fersiwn llawn o'r Asesiad ar gael yn http://www.dti.gov.uk/er/fixed/ria2.pdf neu fel arall galwch DTI Publications.

Gellir trefnu i'ch ymateb i'r ddogfen ymgynghori hon fod ar gael yn gyhoeddus yn ei grynswth neu'n rhannol yn ôl ewyllys yr Adran. Os nad ydych am i'r cyfan neu ran o'ch ymateb (gan gynnwys eich hunaniaeth) gael ei gwneud yn gyhoeddus, rhaid ichi ddweud yn yr ymateb pa rannau yr ydych am inni eu cadw'n gyfrinachol. Lle na fynnir cyfrinachedd, gellir trefnu i ymatebion fod ar gael i unrhyw ymholydd, gan gynnwys ymholwyr o'r tu allan i'r DU, neu gael eu cyhoeddi drwy unrhyw ddull, gan gynnwys ar y rhyngrwyd.

Dylai sylwadau am y rheoliadau gael eu hanfon erbyn 15 Ebrill 2002 at:

Verona Bailey
Department of Trade and Industry
UG82
Employment Relations Directorate
1 Victoria Street
Llundain SW1H 0ET

e-bost: Verona.bailey@dti.gsi.gov.uk

CYNNWYS

NODIADAU 2
CRYNODEB O'R ASESIAD O EFFAITH Y RHEOLEIDDIO 5
RHEOLIADAU 6

NODIADAU

Nid yw'r nodiadau hyn yn ddisbyddol. Ymdriniant â phrif ofynion cynigion y Llywodraeth mewn cysylltiad â gweithwyr tymor penodedig.

Atal triniaeth lai ffafriol

Bydd gan weithwyr tymor penodedig yr hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol na gweithwyr parhaol cymaradwy, onid oes cyfiawnhad i'r driniaeth lai ffafriol ar sail wrthrychol. Mae'r hawl yn gymwys i driniaeth lai ffafriol mewn cysylltiad ag amodau contractiol (gan gynnwys cyflog a phensiynau) ac i driniaeth aflesol arall gan y cyflogydd. Dim ond i driniaeth ar y sail bod y gweithiwr wedi ei gyflogi am dymor penodedig y mae'r hawl yn gymwys.

Cymaryddion

Caiff triniaeth unrhyw weithiwr tymor penodedig ei chymharu â thriniaeth unrhyw weithiwr parhaol sy'n gwneud yr un gwaith neu waith tebyg i'r un cyflogydd yn yr un sefydliad, neu mewn sefydliad arall os nad oes cymharydd parhaol yn yr un sefydliad.

Cyfiawnhad gwrthrychol a'r "pecyn" cyflogaeth"

Bydd cyflogydd yn gallu trin gweithwyr tymor penodedig yn llai ffafriol na gweithwyr parhaol cymaradwy lle ceir cyfiawnhad gwrthrychol i'r driniaeth. Bydd y cwestiwn a oes cyfiawnhad gwrthrychol i'r driniaeth yn dibynnu ar holl amgylchiadau'r achos neilltuol. Ond bydd y rheoliadau'n darparu'n arbennig y bydd cyfiawnhad i driniaeth lai ffafriol mewn cysylltiad ag amodau contractiol lle nad yw pecyn cyffredinol amodau a thelerau'r gweithiwr tymor penodedig fymryn yn llai ffafriol nag eiddo'r gweithiwr parhaol cymaradwy.

Cyfnodau cymhwyso, cyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth

Bydd gan weithiwr tymor penodedig yr hawl i beidio â chael ei drin yn llai ffafriol na gweithiwr parhaol cymaradwy mewn cysylltiad, yn fwyaf arbennig, â'r canlynol:

- Unrhyw gyfnodau cymhwyso ar gyfer buddion,
- Cyfleoedd i gael hyfforddiant, a
- Chyfleoedd i sicrhau gwaith parhaol gyda'r cyflogydd.

Er mwyn gallu manteisio ar yr hawl olaf hon, bydd gan weithiwr tymor penodedig yr hawl i gael gwybod gan y cyflogydd am swyddi gwag addas o fewn y sefydliad.

I gydymffurfio â'r gyfraith:

- ***Ni ddylai cyflogwyr drin gweithwyr tymor penodedig yn llai ffafriol na gweithwyr parhaol cymaradwy oni fo'r driniaeth***
    - ***Am reswm arall ar wahân i fod y gweithiwr wedi ei gyflogi ar sail tymor penodedig, neu***
    - ***Wedi ei chyfiawnhau ar sail wrthrychol.***

Gorfodi

Gall gweithwyr tymor penodedig gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth eu bod:

- wedi cael eu trin yn llai ffafriol na gweithiwr parhaol cymaradwy; neu
- wedi dioddef afles ar seiliau arbennig cysylltiedig â mynnu eu hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol na gweithiwr parhaol cymaradwy.

Datganiad Ysgrifenedig

Bydd gan weithwyr tymor penodedig yr hawl, drwy wneud cais, i gael gan eu cyflogwyr ddatganiad ysgrifenedig yn nodi'r rheswm dros unrhyw driniaeth lai ffafriol y credant ei bod wedi digwydd. Rhaid darparu'r datganiad hwn o fewn 21 diwrnod i'r cais a bydd modd ei gyflwyno fel tystiolaeth mewn gweithrediadau o dan y rheoliadau.

Atal camarferiad wrth ddefnyddio contractau tymor-penodedig olynol

Bydd defnyddio contractau tymor-penodedig olynol wedi ei gyfyngu i uchafswm o bedair blynedd, onid oes cyfiawnhad dros eu defnyddio am gyfnod hwy. Gall y terfyn statudol hwn gael ei ddisodli gan gytundebau ar y cyd neu gytundebau gweithle sydd, er mwyn atal camarfer, yn pennu parhad hwyaf i gontractau tymor-penodedig olynol, nifer uchaf o gontractau, a/neu resymau gwrthrychol yn cyfiawnhau adnewyddu contractau tymor penodedig. Gall cytundebau ddarparu i gontractau gael eu hadnewyddu y tu hwnt i'r terfyn lle ceir cyfiawnhad gwrthrychol dros wneud.

Os adnewyddir contract tymor penodedig mewn ffordd sy'n mynd dros y terfyn, fe ddaw'r amod o'r contract sy'n ei gyfyngu i dymor penodedig yn annilys. Caiff y contract ei ystyried yn barhaol.

Bydd y ddarpariaeth hon o dan y rheoliadau yn effeithio ar gontractau tymor-penodedig olynol lle cafodd y gweithiwr *ei gyflogi'n ddi-dor* (yn unol â diffiniad cyfredol Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996) drwy gydol y gyfres o gontractau.

Ni chyfyngir hyd contract tymor-penodedig cyntaf .

Bydd gan weithwyr tymor penodedig yr hawl i gael gan eu cyflogwyr ddatganiad ysgrifenedig naill ai'n cadarnhau bod eu contract i'w ystyried yn barhaol neu'n rhoi rhesymau pam ei fod yn parhau i fod â grym fel contract tymor penodedig.

Ni fydd gwasanaeth o dan gontractau tymor penodedig olynol cyn i'r rheoliadau ddod i rym yn cyfrif.

I gydymffurfio â'r gyfraith:

- ***Ni ddylai gweithwyr tymor penodedig gael eu cyflogi o dan gyfres o gontractau tymor-penodedig olynol y tu hwnt i 4 blynedd oni ellir cyfiawnhau hyn yn wrthrychol neu fod cytundeb ar y cyd neu gytundeb gweithle wedi pennu fel arall.***

Diwygiadau i ddeddfwriaeth sylfaenol

Bydd y rheoliadau'n diwygio darpariaethau Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a Deddf Cyfraniadau a Budd-daliadau Nawdd Cymdeithasol 1992 sydd ar hyn o bryd yn trin gweithwyr tymor penodedig yn llai ffafriol na gweithwyr parhaol cymaradwy o dan rai amgylchiadau fel a ganlyn:

Dileu'r hepgoriad colli gwaith

Ni fydd modd mwyach i weithwyr sydd ar gontractau o ddwy flynedd neu ragor ildio'u hawl statudol i dderbyn taliadau colli gwaith os cwtogir ar swyddi ar ddiwedd eu contractau. Bydd hyn yn gymwys i gontractau a gaiff eu llofnodi, eu hestyn neu eu hadnewyddu ar ôl i'r rheoliadau ddod i rym.

Contractau gorchwyl

Caiff Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ei diwygio fel bod terfynu contract yn cael ei ddosbarthu o dan y gyfraith fel diswyddiad lle bydd contract cyflogaeth yn dod i ben yn awtomatig wrth orffen gorchwyl arbennig neu wrth i ddigwyddiad arbennig godi neu beidio â chodi. Bydd hyn yn rhoi i weithwyr ar "gontractau gorchwyl" o'r fath nifer o hawliau statudol ar yr un sail â gweithwyr sy'n gweithio o dan gontractau parhaol neu fathau eraill o gontractau tymor penodedig. Mae'r hawliau hyn yn cynnwys:

- Yr hawl i beidio â chael diswyddiad annheg
- Yr hawl i ddatganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo
- Yr hawl i daliadau colli-gwaith statudol.

Cyfnodau rhybudd

Caiff y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth ei diwygio hefyd fel bod gan weithwyr ar gontractau gorchwyl y disgwylir iddynt barhau 3 mis neu lai yr hawl i o leiaf yr un cyfnodau rhybudd sylfaenol sy'n ofynnol ar gyfer gweithwyr parhaol a rhai o dan gontractau tymor-penodedig eraill. Ar hyn o bryd, mynnir cyfnodau cymhwyso ychwanegol lle mae'r gweithwyr tymor-penodedig neilltuol hyn yn y cwestiwn.

Taliadau gwarant, gwaharddiad meddygol a thâl salwch statudol

Bydd gan weithwyr tymor penodedig yr hawl i gael taliadau gwarant, taliadau oherwydd gwahardd o'r gwaith dros dro am resymau meddygol, a thâl salwch statudol, ar yr un sail â gweithwyr parhaol. Ar hyn o bryd, mynnir cyfnodau cymhwyso ychwanegol lle mae rhai gweithwyr tymor-penodedig yn y cwestiwn.

Ar bwy mae hyn yn effeithio?

Bydd y rheoliadau'n gymwys i bob gweithiwr sydd â chontract tymor penodedig ac eithrio: prentisiaid; rhai pobl a gyflogir ar raglenni hyfforddiant wedi eu cefnogi gan y llywodraeth neu Gronfa Gymdeithasol Ewrop; a gweithwyr asiantaeth (rhai wedi eu cyflogi gan fusnes cyflogi i weithio i drydydd parti). Byddant hefyd yn gymwys i weision y Goron (ac eithrio aelodau'r lluoedd arfog), staff Seneddol a heddweision.

RHEOLIADAU MEWN CYSYLLTIAD Â CHYFARWYDDEB Y GYMUNED EWROPEAIDD AR WAITH TYMOR PENODEDIG - ASESIAD O EFFAITH Y RHEOLEIDDIO (Sylwer bod fersiwn llawn yr Asesiad hwn ar gael ar wefan y DTI yn http://www.dti.gov.uk/er/fixed/ria2.pdf)

CRYNODEB

Pwnc Mae lledaeniad contractau tymor penodedig (CTP) mewn nifer o wledydd Ewropeaidd wedi creu pryderon y gall gweithwyr o dan CTP gael eu trin yn llai ffafriol na rhai o dan gontractau penagored.

Gwaith tymor penodedig Ar sail gwybodaeth a gasglwyd o dan yr Arolwg Llafurlu, amcangyfrifwn fod rhwng **1.1 ac 1.3 miliwn** o bobl yn gweithio o dan CTP yn y DU ac y gwelwyd cynnydd o ryw 7% yn y nifer rhwng 1994 a 2001. Defnyddir nifer cyfatebol uwch o CTP yn y sector cyhoeddus o'i gymharu â'r sector preifat, gan gyfrif am ychydig yn llai na hanner y cyfanswm. Mae'r sector cyhoeddus hefyd yn cyfrif am dros 70% o weithwyr tymor penodedig sy'n dilyn eu swyddi ers mwy na dwy flynedd. Mae CTP hir (dros ddwy flynedd) yn brin yn y sector preifat. Mae tua 50% o weithwyr tymhorol a 37% o weithwyr ysbeidiol yn gweithio yn y sectorau dosbarthu, gwestyau a bwytai.

Amcanion ac opsiynau Amcanion y Cytundeb Fframwaith Ewropeaidd ar Waith Tymor Penodedig yw: (a) gwella ansawdd gwaith tymor penodedig drwy sicrhau cymhwyso egwyddor dim gwahaniaethu; a (b) sefydlu fframwaith i atal camarferiad yn sgil defnyddio contractau tymor-penodedig olynol. Rydym wedi cynnal dadansoddiad cost/budd o'r opsiynau a nodir ym mhrif destun y ddogfen ymgynghori.

Buddion Amcangyfrifwn y bydd buddion crynswth y cynigion fel a ganlyn:

- Y bydd **25,000-53,000** o weithwyr ar eu mantais o **£75-172 miliwn** o'r cynigion i roi terfyn ar wahaniaethu.
- Y deilliai mantais o **£39-73 miliwn** i weithwyr tymor penodedig, o bosibl, yn sgil gwella'r mynediad at hyfforddiant ac y gallai busnesau fod ar eu helw o **£23-146 miliwn** y flwyddyn drwy gynhyrchedd uwch.
- Y deilliai arbedion o ryw **£5 miliwn** y flwyddyn i'r trethdalwr yn sgil newidiadau i'r ddarpariaeth Tâl Salwch Statudol.
- Y deilliai mantais o **£6-16 miliwn** i **5,000-13,000** o weithwyr tymor penodedig, o bosibl, yn sgil mesurau i atal camarfer CTP.
- Y deilliai budd o **£28-77 miliwn** i **43,000-120,000** o weithwyr, o bosibl, drwy gael gwared â phosibilrwydd ildio'r ddarpariaeth colli-gwaith yng nghyswllt contractau tymor penodedig.

Gall fod buddion eraill, megis mwy o sicrwydd gwaith neu fwy o barodrwydd i weithio o dan CTP, sy'n anodd eu mesur.

Costau cydymffurfio I raddau helaeth, y gwrthwyneb i'r buddion yw'r costau polisi, ynghyd â rhywfaint o gost ychwanegol i'r cyflogydd ar ffurf Cyfraniadau Yswiriant Gwladol. Amcangyfrifwn:

- Y bydd trefniadau dim gwahaniaethu o ran buddion yn costio **£88-193 miliwn**.
- Y gallai gwell mynediad at hyfforddiant i weithwyr tymor penodedig gostio **£39-73 miliwn**.
- Mai hyd at **£7 miliwn** y flwyddyn fyddai'r costau ychwanegol drwy dalu Tâl Salwch Statudol i bob gweithiwr CTP o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth ymlaen.

- Y gallai mesurau i atal camarfer gostio **£7-18 miliwn** (gan gynnwys costau ar gyfer cyfiawnhad gwrthrychol).
- Y byddai cael gwared â phosibilrwydd ildio'r ddarpariaeth colli-gwaith yn costio **£28-77 miliwn**.
- Mai tua **£2 filiwn** fyddai'r costau gweinyddu unwaith-ac-am-byth i fyd busnes, o bosibl, yn sgil gweithredu'r mesurau.

Bydd mwyafrif y costau a'r buddion yn ailddigwydd bob blwyddyn.

Busnesau bach Bydd llai o fusnesau bach na sefydliadau mawr yn defnyddio CTP, a phan wnânt hynny, maen nhw'n llai tebyg o wahaniaethu, felly mae'r effaith arnynt yn annhebyg o fod yn sylweddol.

Costau eraill Gallai costau ychwanegol o ryw £1.4 miliwn ddod i ran cyflogwyr a £0.4 i ran y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn sgil ceisiadau i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth. Daw costau ychwanegol i ran y Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) hefyd.