dti

ISAFSWM CYFLOG CENEDLAETHOL

Canllaw byr i'r sector trin gwallt

dti

Yr Adran Masnach a Diwydiant sy'n llywio ein huchelgais i sicrhau 'ffyniant i bawb' drwy weithio i greu'r amgylchedd gorau ar gyfer llwyddiant busnes yn y DU. Rydym yn helpu pobl a chwmnïau i fod yn fwy cynhyrchiol drwy hybu menter, arloesedd a chreadigrwydd.

Rydym yn hyrwyddo busnesau'r DU yma a thramor. Rydym yn buddsoddi'n helaeth mewn gwyddoniaeth a thechnoleg o'r radd flaenaf. Rydym yn diogelu hawliau gweithwyr a defnyddwyr, ac rydym yn ymgyrchu dros farchnadoedd teg ac agored yn y DU, Ewrop a'r byd.

Beth yw'r isafswm cyflog cenedlaethol?

Mae'r isafswm cyflog yn hawl cyfreithiol i bron pob gweithiwr dros oedran gadael ysgol gorfodol. Dyma'r gyfraith yn y DU ers 1 Ebrill 1999.

Mae gwahanol gyfraddau isafswm cyflog ar gyfer gwahanol grwpiau o weithwyr fel a ganlyn:

- Y brif gyfradd i weithwyr 22 oed a throsodd. Ar 1 Hydref 2005 cynyddodd y gyfradd hon i £5.05 yr awr, o £4.85.

- Y gyfradd hyfforddiant achrededig i weithwyr 22 oed a throsodd sy'n cael hyfforddiant achrededig yn ystod chwe mis cyntaf swydd gyda chyflogwr newydd. Ar 1 Hydref 2005 cynyddodd y gyfradd hon i £4.25 yr awr, o £4.10.

- Y gyfradd datblygu i bobl 18 – 21 oed. Ar 1 Hydref 2005 cynyddodd y gyfradd isafswm cyflog hon i £4.25 yr awr o £4.10.

- Y gyfradd datblygu i weithwyr 16 – 17 oed, sef £3.00 yr awr.

Prentisiaid

Nid oes gan brentisiaid dan 19 oed hawl i'r isafswm cyflog. Nid oes gan brentisiaid rhwng 19 a 25 oed ac sydd yn y 12 mis cyntaf o'u prentisiaeth hawl i'r isafswm cyflog ychwaith. Er enghraifft, ni fyddai'n rhaid talu'r isafswm cyflog i rywun sy'n dechrau ei brentisiaeth cyn ei ben-blwydd yn 19 oed tan ychydig cyn ei ben-blwydd yn 20 oed.

Enghraifft: Prentis 16 oed

Mae gweithiwr ifanc yn dechrau ei brentisiaeth pedair blynedd pan fydd yn 16 oed. Nid oes gan brentisiaid dan 19 oed hawl i'r isafswm cyflog. Dim ond ar ddechrau pedwaredd flwyddyn y brentisiaeth, pan fydd yn cyrraedd 19 oed y bydd yn rhaid talu cyfradd o o leiaf £4.25 yr awr iddo/iddi.

O ran yr isafswm cyflog, mae prentis naill ai:-

1. Yn berson a gyflogir o dan weithred neu gontract prentisiaeth. Fel arfer dogfen ysgrifenedig yw hwn a lofnodir gan y ddau barti, ond mewn rhai achosion prin gall fod yn gytundeb llafar; NEU

2. Yn berson sy'n cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi'r Llywodraeth:

- Yn Lloegr o dan drefniadau'r Llywodraeth a adwaenir fel Prentisiaethau neu Brentisiaethau Uwch;

- Yn yr Alban o dan drefniadau'r Llywodraeth a adwaenir fel Ceiswyr Sgiliau neu Brentisiaethau Modern lle mae'r trefniadau at bwrpas ennill Cymhwyster Galwedigaethol yr Alban (SVQ) lefel 2 neu 3 neu Gymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) lefel 2 neu 3;

- Yng Ngogledd Iwerddon o dan drefniadau'r Llywodraeth a adwaenir fel Hyfforddiaethau Sgiliau Gwaith neu Brentisiaethau Modern;

- Yng Nghymru o dan drefniadau'r Llywodraeth a adwaenir fel Prentisiaethau Modern neu Brentisiaethau Modern Sylfaenol.

Gall person sy'n ymgymryd â phrentisiaeth draddodiadol ymgymryd â NVQ neu SVQ hefyd.

Dylai fod gan bobl ar y cyrsiau hyn gytundebau neu gontractau ysgrifenedig gyda'u cyflogwr. I gael mwy o wybodaeth am y rhaglenni hyn gweler yr adran 'Sut gallaf gael rhagor o wybodaeth?', isod.

Contractau prentisiaethau

At ddibenion Isafswm Cyflog Cenedlaethol mae'r Llys Apêl wedi diffinio contract prentisiaeth fel "contract lle mae arbenigwr yn ceisio addysgu a hyfforddi prentis yn y sgiliau ymarferol a'r sgiliau eraill sydd eu hangen mewn masnach grefftus (neu broffesiwn) ac mae'r prentis yn ymrwymo i weithio i'r arbenigwr a chydymffurfio â phob cyfarwyddyd rhesymol."

Yn gyffredinol, bydd contract ysgrifenedig a fydd yn amlinellu hawliau a rhwymedigaethau'r cyflogwr a'r prentis; pa hyfforddiant fydd yn cael ei ddarparu ac i ba lefel; hyd y brentisiaeth a chyfraddau cyflog. Ond mewn achos o anghydfod ynghylch p'un a yw contract penodol yn "gontract prentisiaeth", rhaid i'r llysoedd neu'r tribiwnlys benderfynu ar hynny yn y pen draw.

Hyfforddeion eraill ar gynlluniau a ariennir gan y Llywodraeth

Nid yw pobl ar gynlluniau penodol a ariennir gan y Llywodraeth cyn lefel prentisiaeth yn gymwys i gael yr isafswm cyflog, p'un a ydynt yn cael eu cyflogi gan y cyflogwr ai peidio. Mae'r cynlluniau hyn yn cynnwys:

- Yn Lloegr, Entry to Employment
- Yn yr Alban, Get Ready For Work
- Yng Ngogledd Iwerddon, Access
- Yng Nghymru, Skillbuild

Hyfforddeion Anghyflogedig

Rydym yn deall bod y trefniadau gweithio y cytunir arnynt rhwng cyflogwyr a'u gweithwyr yn aml yn amrywio o gyflogwr i gyflogwr. Fodd bynnag, problem gyffredin y mae swyddogion cydymffurfio isafswm cyflog yn ei chanfod yn ystod ymweliadau â salonau trin gwallt yw'r cyngor a roddir gan ddarparwyr hyfforddiant am "statws anghyflogedig" hyfforddeion. Nid oes cysylltiad rhwng y term "statws anghyflogedig" â'r hawl i'r isafswm cyflog a bennir drwy edrych ar y berthynas rhwng y cyflogwr a'r person a roddwyd dan ei adain.

Isafswm Enillion ar gyfer Prentisiaid yn Lloegr

Er nad oes gan brentisiaid hawl i gael yr isafswm cyflog tan eu bod yn 19 oed, o 1 Awst 2005 yn Lloegr, mae'r Cyngor Dysgu a Sgiliau wedi ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr hyfforddiant gyflwyno isafswm enillion i brentisiaid cyflogedig. **Nid yw'r gofyniad hwn yn rhan o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.**

Mae'r Cyngor Dysgu a Sgiliau wedi pennu isafswm cyfradd wythnosol o £80. Mae hwn yn cyfateb i £2.29 yr awr ar gyfer wythnos 35 awr. Dylai prentisiaid rhan amser gael yr un gyfradd pro-rata i'w horiau.

Rhai awgrymiadau defnyddiol i gyflogwyr

Beth sy'n cyfrif fel cyflog?
Nid yw'r holl arian a delir i weithiwr yn cyfrif fel cyflog at bwrpas yr isafswm cyflog. Er enghraifft, mae taliadau cymhelliant, comisiwn, bonws a thâl sy'n seiliedig ar berfformiad yn cyfrif fel cyflog, ond nid yw lwfansau – megis lwfansau rhanbarthol – nad ydynt yn cael eu cyfuno â chyflog sylfaenol gweithiwr. Mae'r rhan fwyaf o fuddiannau

mewn da megis gwisg, prydau bwyd neu yswiriant iechyd preifat yn cael eu heithrio hefyd.

Beth sy'n cyfrif fel amser a weithiwyd?
Mae'r holl amser pan fo person yn gweithio yn y salon yn cyfrif tuag at yr isafswm cyflog, ond nid yw seibiannau megis amser cinio yn cyfrif. Mae'r amser a dreulir mewn coleg neu gyda darparwr hyfforddiant hefyd yn cyfrif fel amser a weithiwyd.

Beth yw fy rhwymedigaethau cyfreithiol fel cyflogwr?
Mae'n bosibl y gofynnir i chi brofi eich bod yn talu'r isafswm cyflog. Golyga hyn eich bod yn sicrhau eich bod yn cadw cofnod digonol o'r amser a weithiwyd a'r arian a dalwyd. Os bydd anghydfod yn codi eich cyfrifoldeb chi fydd profi eich bod wedi talu'r isafswm cyflog, nid cyfrifoldeb y gweithiwr fydd profi nad yw wedi ei dderbyn.

Mae gwrthod talu'r isafswm cyflog yn drosedd. Os na fyddwch yn gwneud hynny, gallech gael dirwy o hyd at £5,000.

Bydd diswyddo gweithiwr am ei fod ef neu am ei bod hi yn dod yn gymwys i gael isafswm cyflog neu gyfradd uwch o'r isafswm cyflog yn cyfrif fel diswyddo annheg. Nid oes rhaid i weithwyr weithio cyfnod cymhwyso er mwyn cael eu diogelu rhag y math hwn o ddiswyddo annheg.

Rhai awgrymiadau defnyddiol i weithwyr

Beth os yw fy nghyflogwr am i mi weithio am lai na'r isafswm cyflog?
Os oes gennych hawl i'r isafswm cyflog, rhaid i'ch cyflogwr ei dalu i chi. Os na fydd y cyflogwr yn gwneud hynny, mae'n torri'r gyfraith. Os ydych yn credu nad ydych yn derbyn yr isafswm cyflog, trafodwch hyn gyda'ch cyflogwr yn gyntaf.

A oes gennyf hawl i'r isafswm cyflog os wyf yn gweithio'n rhan amser?
Nid yw'n gwneud gwahaniaeth p'un a ydych yn gweithio'n rhan amser neu'n llawn amser. Mae'r gyfraith yn berthnasol i bron pob gweithiwr, yn cynnwys y rhai sy'n cael eu cyflogi'n achlysurol heb gontract ysgrifenedig, y rhai sy'n gweithio o gartref a'r rhai sy'n cael eu talu drwy gomisiwn.

Beth os bydd fy nghyflogwr yn fy niswyddo oherwydd yr isafswm cyflog?
Mae'n annheg diswyddo gweithiwr am fod ganddo hawl i'r isafswm cyflog, neu gyfradd uwch o isafswm cyflog, waeth pa mor hir rydych wedi bod yn gweithio i'r cyflogwr. Os bydd hyn yn digwydd gallwch fynd â'ch cwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth.

Rhai pwyntiau cyffredinol

Pwy sy'n gymwys i gael isafswm cyflog?
Mae'r rhan fwyaf o weithwyr dros 16 oed yn gymwys i gael yr isafswm cyflog (oni bai bod eithriadau prentisiaid a ddisgrifiwyd eisoes yn berthnasol iddynt). Nid oes ots p'un a ydynt yn gweithio'n rhan amser, yn weithwyr achlysurol, neu'n gweithio am "gyfnod prawf", dan hyfforddiant, neu'n ymweld â chartref cleient. Mae hyn hefyd yn cynnwys dinasyddion tramor.

Beth am gildyrnau neu dreuliau?
Oni chânt eu talu drwy'r gyflogres ac oni bai y didynnir treth ac YG ohonynt, nid yw cildyrnau yn rhan o'r cyflog at ddibenion yr isafswm cyflog. Nid yw treuliau a delir er mwyn ad-dalu costau'r gweithiwr wrth gyflawni ei waith yn cyfrif fel cyflog.

Beth am dreth ac Yswiriant Gwladol?
Cyfrifir incwm ar gyfer yr isafswm cyflog cyn didynnu treth ac Yswiriant Gwladol.

Pa fath o gofnodion y dylid eu cadw?
Dylai'r cyflogwr gadw cofnodion digonol er mwyn gallu dangos y cyfraddau cyflog. Dylid cadw'r rhain am o leiaf dair blynedd.

Sut gallaf gael rhagor o wybodaeth?

Isafswm Cyflog Cenedlaethol
Gofynnwch i'ch cyflogwr, a holwch eich rheolwr llinell neu defnyddiwch y weithdrefn gwyno ffurfiol. Fel arall, gallwch gysylltu â'r llinell gymorth isafswm cyflog ar **0845 6000 678** i ofyn cwestiynau, i gael cyngor cyfrinachol neu er mwyn cofnodi tandaliad. Caiff y llinell ei rhedeg gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi ar ran Yr Adran Masnach a Diwydiant.

Codir cyfraddau lleol am alwadau. Er mwyn ein helpu i wella ansawdd ein gwasanaeth, mae'n bosibl y caiff eich galwad ei monitro neu ei recordio, at ddibenion hyfforddiant mewnol yn unig.

Fel arall, gallwch anfon llythyr i minimum wage enquiries, Freepost PHQ1, Newcastle upon Tyne NE98 1ZH neu ewch i wefan isafswm cyflog Yr Adran Masnach a Diwydiant yn:
http://www.dti.gov.uk/er/nmw

Rhaglenni hyfforddi ac isafswm enillion i brentisiaid
I bobl yn Lloegr, mae manylion ar gael gan y Cyngor Dysgu a Sgiliau drwy ei linell gymorth ar **0870 900 6800** neu i bobl yng Nghymru drwy ELWa ar **08456 088 066**.

Yn yr Alban mae manylion ar gael o Careers Scotland ar **0845 8 502 502**, y Cwmnïau Menter Lleol a'r Cyngor Sgiliau Sector perthnasol. Yng Ngogledd Iwerddon gellir cael manylion gan yr Adran Cyflogaeth a Dysgu ar **028 904 41875**.

Canllawiau Manwl
Mae canllaw penodol a manylach ar gyfer y sector trin gwallt ar gael o'r gwefannau canlynol:
DTI www.dti.gov.uk/er/nmw
NHF www.the-nhf.org
HABIA www.habia.org

Canllaw cyffredinol yn unig yw'r wybodaeth yn y daflen hon. Ni ddylid ei hystyried fel datganiad cyflawn ac awdurdodol o'r gyfraith.

Printed in the UK on recycled paper with a minimum
HMSO score of 75. First published September 2005.
Department of Trade and Industry. www.dti.gov.uk/
© Crown Copyright. DTI/Pub 8040/0.5k/09/05/NP. URN 05/1518W