EICH CANLLAW I'R RHEOLIADAU AMSER GWEITHIO

CYNNWYS

- Adran 1: Pwy yw pwy 2
- Adran 2: Cyfyngiadau ar yr amser gweithio ("yr wythnos 48 awr") 4
- Adran 3: Gweithio yn y nos 9
- Adran 4: Asesiadau iechyd ar gyfer gweithwyr nos 14
- Adran 5: Amser rhydd 16
- Adran 6: Cymryd seibiant yn y gwaith 18
- Adran 7: Gwyliau blynyddol â thâl 19
- Adran 8: Mwy am gymhwyso'r rheoliadau 23
- Adran 9: Enghraifft o holiadur iechyd 29
- Adran 10: Cwestiynau a ofynnir yn aml 30
- Adran 11: Enwau, rhifau a chyfeiriadau defnyddiol 32

Canllaw yw'r llyfryn hwn i'r hyn sy'n cyfyngu ar yr amser gweithio a'r hyn sydd gan weithwyr hawl iddynt o dan Reoliadau Amser Gweithio 1998 (fel y'i diwygiwyd). Canllaw cyffredinol yn unig ydyw, ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad cyflawn neu awdurdodol o'r gyfraith.

Dylai darllenwyr sylweddoli y gall fod datblygiadau mewn deddfwriaeth newydd neu gyfraith achosion sy'n effeithio ar hawliau gweithwyr.

ADRAN 1: PWY YW PWY

Gweithiwr yw:

- rhywun sydd â chontract cyflogaeth, neu
- rywun sy'n cael cyflog neu dâl rheolaidd ac sy'n gweithio i gorff, busnes neu unigolyn. Fel rheol, y cyflogwr sy'n rhoi gwaith i'r gweithiwr, sy'n rheoli pryd a sut y caiff y gwaith ei wneud, sy'n rhoi offer a chyfarpar iddo ac sy'n talu treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr rhan-amser a'r rhan fwyaf o weithwyr asiantaeth a phobl sy'n gweithio ar eu liwt eu hunain.

Mae rhywun sy'n gwneud hyfforddiant mewnol neu hyfforddiant ar brofiad gwaith – er enghraifft rhywun sy'n gwneud Hyfforddeiaeth Genedlaethol – hefyd yn weithiwr. **Gweithiwr ifanc** yw rhywun sy'n hŷn na'r oedran isaf ar gyfer ymadael â'r ysgol ond sy'n iau nag 18 mlwydd oed.

Achosion lle nad yw'r rheoliadau yn berthnasol

Os ydych yn hunan-gyflogedig, yn rhedeg eich busnes eich hun ac yn rhydd i weithio i wahanol gleientiaid a chwsmeriaid, nid yw'r Rheoliadau Amser Gweithio yn berthnasol i chi.

Nid yw'r rheoliadau hyn yn berthnasol i rai gweithwyr, am eu bod yn cael eu rheoli gan ddarpariaethau sy'n benodol i'r sector, sef:

- Trafnidiaeth ar y môr, fel a gwmpesir gan y Gyfarwyddeb Morwyr (1999/63/EC).
- Gweithwyr teithiol ar ddyfrffyrdd mewnol a thrafnidiaeth ar lynnoedd.
- Gweithwyr ar gychod pysgota ar y môr.
- Trafnidiaeth awyr, fel a gwmpesir gan y Gyfarwyddeb Awyrenneg (2000/79/EC). Mae'r Gyfarwyddeb hon yn effeithio ar bob gweithiwr teithiol ym maes trafnidiaeth awyr masnachol (criw hedfan a chriw'r caban) ond nid gweithwyr sy'n gyflogedig yn y diwydiant awyrenneg yn gyffredinol.

Mae eraill yn destun rhai darpariaethau yn y rheoliadau hyn yn unig, sef

- Gweithwyr teithiol ym maes trafnidiaeth ffordd, fel a gwmpesir gan y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd (2002/15/EC). Mae'r Gyfarwyddeb hon yn effeithio ar weithwyr teithiol sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau trafnidiaeth ffordd a gwmpesir gan reolau oriau gyrwyr yr UE. Mae'r rhain yn cynnwys gyrwyr, aelodau o griw'r cerbyd ac unrhyw rai eraill sy'n rhan o'r staff teithio.

O 1 Awst 2003, bydd gweithwyr sy'n destun y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd yn cael hawl i wyliau blynyddol â thâl a'r hawl i asesiadau iechyd i weithwyr nos o dan y Rheoliadau Amser Gweithio.

Mae'r lluoedd arfog, yr heddlu a gwasanaethau argyfwng y tu allan i gwmpas y rheoliadau mewn rhai amgylchiadau.

Serch hynny, mae gweithwyr ifanc yn y lluoedd arfog, yr heddlu a'r gwasanaethau argyfwng, y sector awyrenneg a'r sector trafnidiaeth ffordd **yn** cael eu cwmpasu gan y darpariaethau ar gyfer gweithwyr ifanc yn y Rheoliadau Amser Gweithio.

Bydd yr Adran Drafnidiaeth yn gweithredu deddfwriaeth amser gweithio ar wahân yn y sector trafnidiaeth. Gweler tudalen 33 am y manylion cysylltu.

Sectorau nad oedd yn rhan o'r Rheoliadau cyn hyn

Ar 1 Awst 2003, bydd y Rheoliadau Amser Gweithio yn ehangu i gynnwys y sectorau canlynol:

- Gweithwyr ym maes trafnidiaeth awyr, heblaw'r rhai a gwmpesir gan y Gyfarwyddeb Awyrenneg.
- Pob un sy'n gweithio ym maes trafnidiaeth rheilffordd.
- Gweithwyr ym maes trafnidiaeth ffordd, heblaw'r rhai sy'n destun y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd.
- Gweithwyr sefydlog sy'n gwneud gwaith arall ar y môr, fel y rhai sy'n gweithio yn y diwydiant olew a nwy ar y môr.
- Gweithwyr sefydlog ym maes pysgota môr, trafnidiaeth ar y môr, dyfrffyrdd mewnol a thrafnidiaeth ar lynnoedd.
- Pob un sy'n gwneud gwaith arall ar y môr, fel y rhai sy'n gweithio yn y diwydiant olew a nwy ar y môr.

O 1 Awst 2004 bydd y rheoliadau yn ehangu'n llawn i gwmpasu meddygon dan hyfforddiant ac eithrio'r cyfyngiadau wythnosol ar amser gweithio a rheolau arbennig ar gyfer y cyfnod cyfeirio, a fydd yn cael ei gyflwyno'n raddol dros gyfnod o bum mlynedd arall (gweler tudalen 5).

ADRAN 2: CYFYNGIADAU AR YR AMSER GWEITHIO

- Ni ellir gorfodi gweithwyr i weithio am fwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd.

- Fel rheol ni all gweithwyr ifanc weithio mwy nag 8 awr y dydd neu 40 awr yr wythnos, er y caniateir rhai eithriadau (gweler yr adran "Cyfyngiadau dyddiol ac wythnosol arbennig" ar dudalen 5).

- Mae'r cyfyngiadau amser gweithio ar gyfer meddygon dan hyfforddiant yn cael eu cyflwyno'n raddol (gweler yr adran "Cyfyngiadau dyddiol ac wythnosol arbennig")

- Mae amser gweithio yn cynnwys teithio, lle mae hwnnw'n rhan o'r swydd, ciniawau busnes a hyfforddiant sy'n berthnasol i'r swydd.

- Nid yw'r amser gweithio yn cynnwys teithio rhwng y cartref a'r gwaith, seibiant amser cinio, dosbarthiadau nos neu gyrsiau dydd lle mae angen esgusodi'r gweithiwr o'i waith.

- Fel rheol, mae'r amser gweithio cyfartalog yn cael ei gyfrif dros 17 wythnos. Gall hyn fod yn hwy mewn rhai amgylchiadau (26 wythnos) a gellir ei ymestyn trwy gytundeb (hyd at 52 wythnos) (gweler tudalen 23)**.**

- Gall gweithwyr gytuno i weithio y tu hwnt i'r terfyn o 48 awr. Rhaid i'r cytundeb fod yn ysgrifenedig ac wedi cael ei lofnodi gan y gweithiwr. Cyfeirir at hwn fel eithriad. Gall fod am gyfnod penodol neu am gyfnod amhenodol. Ni ellir eithrio o'r cyfyngiadau ar Weithwyr Ifanc.

- Gall gweithwyr ddiddymu'r cytundeb eithrio pryd bynnag y byddant yn dymuno hynny, er bod rhaid iddynt roi o leiaf saith diwrnod o rybudd i'w cyflogwr, neu yn hwy na hynny (hyd at dri mis) os cytunwyd ar hynny.

- Nid yw'r cyfyngiadau amser gweithio yn berthnasol os gall gweithwyr benderfynu am ba hyd y maent yn gweithio (gweler tudalen 24).

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- Beth sy'n cyfrif fel amser gweithio.
- Faint o amser y bydd pob gweithiwr yn ei dreulio'n gweithio.
- Os oes rhywun yn gweithio dros gyfartaledd o 48 awr yr wythnos, a ddylid gostwng ei oriau neu a yw'r gweithiwr yn awyddus i lofnodi cytundeb fydd yn ei eithrio o'r cyfyngiadau amser gweithio.
- Pa gofnodion y mae angen eu cadw (gweler tudalen 26).

GWYBODAETH FANYLACH

Os ydych yn gyflogwr, rhaid i chi gymryd pob cam rhesymol i ofalu nad yw'r gweithwyr a gyflogir gennych yn gweithio mwy na chyfartaledd o 48 awr yr wythnos, oni bai eu bod wedi llofnodi cytundeb eithrio.

Cyfyngiadau dyddiol ac wythnosol arbennig:-

Gweithwyr Ifanc

Yn gyffredin ni all gweithwyr ifanc weithio mwy na:

- 8 awr y dydd
- 40 awr yr wythnos

Ni ellir cyfrif yr oriau hyn ar gyfartaledd ac nid oes modd eithrio rhywun ohonynt.

Gallant weithio oriau hwy lle bo galw am hynny er mwyn naill ai:

- sicrhau parhad yn y gwasanaeth neu'r cynhyrchu, neu
- ymateb i alw mawr sydyn am wasanaeth neu gynnyrch

ar yr amod:

- nad oes oedolyn ar gael i gyflawni'r dasg
- na effeithir er gwaeth ar angen y gweithiwr ifanc am hyfforddiant.

Mae gweithwyr ifanc sy'n gweithio ar longau neu yn y lluoedd arfog wedi'u heithrio o'r cyfyngiadau amser gweithio o dan y Rheoliadau Amser Gweithio.

Meddygon dan hyfforddiant

O 1 Awst 2004, bydd meddygon dan hyfforddiant yn destun y cyfyngiadau wythnosol ar amser gweithio, a gaiff eu cyflwyno'n raddol fel a ganlyn:

- 58 awr o 1 Awst 2004 i 31 Gorffennaf 2007.
- 56 awr o 1 Awst 2007 i 31 Gorffennaf 2009.
- 48 awr o 1 Awst 2009.

Bydd eu hamser gweithio wythnosol cyfartalog yn cael ei gyfrif gan ddefnyddio cyfnod cyfeirio o 26 wythnos (gweler tudalen 6 am wybodaeth am sut y caiff yr amser gweithio wythnosol cyfartalog ei gyfrif).

Beth yw ‘amser gweithio’?

Mae’r Rheoliadau Amser Gweithio yn diffinio amser gweithio fel amser pan fydd rhywun yn gweithio, ar gael at wasanaeth ei gyflogwr ac yn cyflawni ei weithgaredd neu ei ddyletswyddau.

Mae hyn yn cynnwys:

- Gweithio dros ginio, er enghraifft ciniawau busnes.
- Pan fydd gweithiwr yn gorfod teithio fel rhan o’i waith, er enghraifft tasgmon teithiol 24 awr neu drafaeliwr.
- Pan fydd gweithiwr yn dilyn cwrs hyfforddiant sy’n ymwneud â’i waith.
- Amser a dreulir yn gweithio dramor os bydd gweithiwr yn gweithio i gyflogwr sydd â busnes ym Mhrydain Fawr.

Nid yw hyn yn cynnwys:

- Teithio beunyddiol rhwng y cartref a’r gwaith.
- Seibiant pan na fydd gwaith yn cael ei wneud.
- Amser a dreulir yn teithio y tu allan i’r amser gweithio arferol.
- Hyfforddiant fel dosbarthiadau nos neu gyrsiau dydd nad ydynt yn ymwneud â’r gwaith.

Ar 3 Hydref 2000, dyfarnodd Llys Cyfiawnder Ewrop mewn achos a oedd yn ymwneud â statws amser ‘ar alwad’. Roedd y dyfarniad yn ymwneud â meddygon sy’n gweithio mewn timau iechyd sylfaenol er y gellir cymryd agwedd debyg mewn meysydd eraill erbyn hyn. Dangosodd y byddai amser ‘ar alwad’ yn amser gweithio pan fydd yn ofynnol i weithiwr fod yn ei weithle. Pan fydd gan weithiwr hawl i fod yn rhywle heblaw’r gweithle tra bydd ‘ar alwad’ ac felly’n rhydd i ymgymryd â gweithgareddau hamdden, nid yw amser ‘ar alwad’ yn amser gweithio.

Sut mae’r amser gweithio wythnosol cyfartalog yn cael ei gyfrif?

Dylai nifer yr oriau sy’n cael eu gweithio bob wythnos gael eu cyfrif ar gyfartaledd dros 17 wythnos neu am ba hyd bynnag y mae gweithiwr wedi gweithio i’w gyflogwr os yw hynny’n llai nag 17 wythnos. Gelwir y cyfnod hwn yn ‘gyfnod cyfeirio’.

Gall gweithwyr a chyflogwyr gytuno i gyfrif yr amser gweithio wythnosol cyfartalog dros gyfnod o hyd at 52 wythnos trwy gytundeb gyda’r gweithlu neu gytundeb ar y cyd. Mae’r cyfnod cyfeirio yn cael i ymestyn i 26 wythnos mewn amgylchiadau eraill, gweler tudalen 23 am y manylion llawn.

- Mae gan feddygon dan hyfforddiant gyfnod cyfeirio o 26 wythnos.

- Mae gan y sector sy’n gweithio ar y môr gyfnod cyfeirio o 52 wythnos.

Mae’r amser gweithio wythnosol cyfartalog yn cael ei gyfrif trwy rannu nifer yr oriau a weithiwyd yn ôl nifer yr wythnosau yn y cyfnod cyfeirio, er enghraifft 17.

Wrth gyfrif yr amser gweithio wythnosol cyfartalog, os yw'r gweithiwr yn absennol yn ystod y cyfnod cyfeirio, am ei fod ar wyliau blynyddol, ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, yn mabwysiadu neu ar absenoldeb rhieni, neu'n sâl, rhaid i chi wneud iawn am yr amser hwn wrth gyfrif. Gwnewch hyn trwy ychwanegu'r oriau a weithiwyd yn ystod y diwrnodau sy'n dilyn yn syth ar ôl yr 17 wythnos – defnyddiwch yr union yr un nifer o ddiwrnodau â'r nifer a gollwyd.

Enghraifft 1:

Mae gan weithiwr wythnos waith safonol o 40 awr ac mae'n gwneud goramser o 12 awr yr wythnos am 10 wythnos gyntaf y cyfnod cyfeirio o 17 wythnos. Ni chymerir unrhyw wyliau yn ystod y cyfnod cyfeirio.

Cyfanswm yr oriau a weithiwyd yw:

17 wythnos o 40 awr a 10 wythnos o 12 awr o oramser

(17 x 40) + (10 x 12) = 800

Felly y cyfartaledd yw (cyfanswm yr oriau wedi'u rhannu gan nifer yr wythnosau):

800 ÷ 17 = 47.1 awr yr wythnos

Llwyddwyd, felly, i gadw at yr uchafswm cyfartalog o 48 awr.

Enghraifft 2:

Mae gan weithiwr wythnos waith safonol o 40 awr (8 awr y dydd) ac mae'n gwneud goramser o 8 awr yr wythnos am 12 wythnos gyntaf y cyfnod cyfeirio o 17 wythnos. Mae'n cymryd 4 diwrnod o wyliau yn ystod y cyfnod cyfeirio.

Cyfanswm yr oriau a weithiwyd yn y cyfnod cyfeirio yw:

16 wythnos ac 1 diwrnod (40 awr yr wythnos ac 8 awr y dydd) a 12 wythnos o 8 awr o oramser

(16 x 40) + (1 x 8) + (12 x 8) = 744

Rhaid ychwanegu'r amser a weithiwyd i wneud iawn am y gwyliau o 4 diwrnod, sef o'r 4 diwrnod gwaith cyntaf ar ôl y cyfnod cyfeirio. Nid yw'r gweithiwr yn gwneud goramser, felly dylid ychwanegu 4 diwrnod o 8 awr (4 x 8 = 32) at y cyfanswm.

Felly y cyfartaledd yw (cyfanswm yr oriau wedi'u rhannu gan nifer yr wythnosau):

(744 + 32) ÷ 17 = 45.6 awr yr wythnos.

Llwyddwyd, felly, i gadw at yr uchafswm cyfartalog o 48 awr.

Beth os bydd gweithiwr yn cytuno i weithio mwy o oriau?

Gall gweithiwr gytuno i weithio mwy na 48 awr yr wythnos. Os felly, dylai ef neu hi lofnodi cytundeb eithrio a gallant ei ddiddymu ar unrhyw adeg. Gall y cyflogwr a'r gweithiwr gytuno ar faint o rybudd fydd ei angen i ddiddymu'r cytundeb, a all fod **hyd at** dri mis. Os na chytunwyd ar gyfnod rhybudd, mae angen i'r gweithiwr roi lleiafswm o saith diwrnod o rybudd os bydd am ddiddymu'r cytundeb.

Ni all cyflogwyr orfodi gweithiwr i lofnodi cytundeb eithrio. Rhaid cytuno i unrhyw eithriad. Ni all gweithwyr gael eu diswyddo'n deg neu ddioddef triniaeth anffafriol am wrthod â llofnodi cytundeb eithrio.

Rhaid i gyflogwyr gadw cofnod o bawb sydd wedi cytuno i weithio mwy o oriau.

Enghraifft o **gytundeb eithrio**

Yr wyf i (*enw*) yn cytuno y gallaf weithio mwy na'r cyfartaledd o 48 awr yr wythnos. Os byddaf yn newid fy meddwl, byddaf yn rhoi (*hyd y cyfnod rhybudd – hyd at dri mis*) o rybudd ysgrifenedig i'm cyflogwr i ddod â'r cytundeb hwn i ben.

Arwyddwyd……..... Dyddiedig…….....

Pan na fydd y rheolau hyn yn gymwys – gweler tudalen 23.
Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 3: GWEITHIO YN Y NOS

- Gweithiwr nos yw rhywun sy'n gweithio o leiaf dair awr y nos.

- Nos yw'r adeg rhwng 11pm a 6am, er y gall gweithwyr a chyflogwyr gytuno i amrywio hyn.

- Ni ddylai gweithwyr nos weithio dros wyth awr y dydd ar gyfartaledd, gan gynnwys goramser lle mae hwnnw'n rhan o oriau gwaith arferol gweithiwr nos.

- Mae amser gweithio nos yn cael ei gyfrif dros 17 wythnos. Gall hyn fod yn hwy mewn rhai amgylchiadau.

- Ni all gweithiwr nos eithrio o'r cyfyngiadau ar weithio nos.

- Fel rheol ni ddylai gweithwyr ifanc weithio yn y nos, er bod rhai eithriadau (gweler yr adran ar "Gyfyngiadau arbennig ar waith nos i Weithwyr Ifanc" ar dudalen 12).

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- A ydynt yn cyflogi pobl a allai gael eu dosbarthu yn weithwyr nos.
- Faint o amser y mae gweithwyr nos yn ei weithio fel rheol.
- Os yw'r gweithwyr nos fel rheol yn gweithio mwy nag wyth awr y dydd ar gyfartaledd, sut y gallant leihau'r oriau gwaith neu a oes unrhyw eithriadau neu hyblygrwydd yn berthnasol (gweler tudalen 23).
- A yw gweithiwr nos yn gwneud gwaith a allai fod yn arbennig o beryglus.

GWEITHWYR TEITHIOL

Mae gweithwyr teithiol yn cael eu heithrio o'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos. Yn lle hynny, maent yn cael hawl i 'gyfnod digonol o orffwys'.

Mae 'cyfnod digonol o orffwys' yn golygu bod gweithwyr yn cael digon o seibiant. Dylai'r rhain fod yn ddigon hir a pharhaus i ofalu nad yw'r gweithwyr yn anafu eu hunain, eu cydweithwyr neu bobl eraill ac nad ydynt yn gwneud niwed i'w hiechyd, naill ai yn y tymor byr neu yn y tymor hir.

GWYBODAETH FANYLACH

Beth yw 'nos'?

Nos yw'r cyfnod rhwng 11pm a 6am, er y gall cyflogwyr a gweithwyr ddewis amrywio'r oriau hyn. Os gwnânt hynny, rhaid iddo fod o leiaf saith awr o hyd a chynnwys y cyfnod rhwng hanner nos a 5 y bore.

Pwy sy'n "weithiwr nos"?

Rydych yn weithiwr nos os yw eich amser gweithio dyddiol yn cynnwys o leiaf dair awr o'r nos:

- ar y rhan fwyaf o'r dyddiau yr ydych yn gweithio;
- ar gyfran o'r dyddiau yr ydych yn gweithio, fel y'i pennwyd mewn cytundeb ar y cyd neu gytundeb gyda'r gweithlu; neu
- yn ddigon aml i fedru dweud eich bod yn gweithio'r cyfryw oriau "fel mater o drefn"

Mae'r geiriau "fel mater o drefn" yn golygu yn rheolaidd. Mae llys wedi dyfarnu bod gweithiwr a oedd yn gweithio yn ystod y nos am draean o'i amser gweithio yn weithiwr nos. Nid yw gweithio yn y nos ambell dro neu fel y bo'r galw yn golygu eich bod chi'n weithiwr nos.

Dylid cyfrif cyfartaledd yr amser gweithio yn y nos dros gyfnod cyfeirio, sef 17 wythnos fel arfer. Gallai'r cyfnod hwn fod yn hwy os cytunwyd ar hynny mewn cytundeb gyda'r gweithlu neu gytundeb ar y cyd. Nid yw'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos yn gymwys yn yr amgylchiadau arbennig a restrir ar dudalen 23.

Os bydd gweithwyr yn gweithio llai na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd, byddant yn cadw o fewn y cyfyngiadau ar weithio yn y nos.

Mae cyfartaledd yr oriau a weithiwyd yn y nos yn cael ei gyfrif trwy rannu nifer yr oriau arferol a weithiwyd yn y cyfnod cyfeirio - e.e. 17 wythnos – gyda nifer y dyddiau yn y cyfnod. Rhaid gwneud hynny ar ôl tynnu allan nifer y diwrnodau gorffwys y mae'r gweithiwr wedi'i gymryd yn unol â'i hawl o dan y rheoliadau.

Mae oriau gwaith arferol yn y nos yn cynnwys goramser pan fydd hwnnw'n rhan o oriau gwaith arferol gweithiwr nos.

Enghraifft 1:

Mae gweithiwr nos fel rheol yn gweithio pedair shifft o 12 awr bob wythnos.

Cyfanswm yr oriau gwaith arferol dros gyfnod cyfeirio o 17 wythnos yw:

17 wythnos o 4 shifft o 12 awr
17 x (4 x 12) = 816

Mae 119 diwrnod (17 wythnos) ac mae'r gweithiwr yn cymryd 17 o gyfnodau o orffwys wythnosol, yn unol â'i hawl o dan y rheoliadau.

Felly nifer y diwrnodau y gellid gofyn i'r gweithiwr eu gweithio yw

119 – 17 = 102

I gyfrif yr amser gweithio dyddiol cyfartalog, mae cyfanswm yr oriau yn cael eu rhannu gyda nifer y diwrnodau y gellid gofyn i weithiwr weithio.

816 ÷ 102 = 8

Dyma gyfartaledd o 8 awr y dydd.

Enghraifft 2:

Mae gweithiwr nos fel rheol yn gweithio 5 diwrnod o 10 awr gyda 3 diwrnod o orffwys. Mae'r cylch yn dechrau ar ddechrau'r cyfnod cyfeirio (felly mae 15 cylch gwaith). Mae'r gweithiwr yn cymryd pythefnos o wyliau ac yn gweithio 6 awr o oramser bob pum wythnos. Yn ystod y cyfnod cyfeirio hwn, mae'r goramser yn cael ei gyfrif yn y bumed, y degfed a'r bymthegfed wythnos. Er nad yw'r gwyliau yn effeithio ar y dull o gyfrif yr oriau arferol, y mae'r goramser yn gwneud hynny.

15 cylch o 5 shifft o 10 awr = 15 x (5 x 10) = 750 awr

6 awr goramser x 3 = 18 = 768 awr (gan gynnwys goramser)

Mae 119 diwrnod (17 wythnos) ac mae'r gweithiwr yn cymryd 17 o gyfnodau o orffwys wythnosol, yn unol â'i hawl o dan y rheoliadau. Felly nifer y diwrnodau y gellid gofyn i'r gweithiwr eu gweithio yw:

119 – 17 = 102

I gyfrif yr amser gweithio dyddiol cyfartalog, mae cyfanswm yr oriau yn cael eu rhannu gyda nifer y diwrnodau y gellid gofyn i weithiwr weithio.

768 ÷ 102 = 7.53

Dyma gyfartaledd o 7.53 awr y dydd.

Peryglon arbennig

Pan fydd y gwaith nos yn golygu ymwneud â pheryglon arbennig neu straen corfforol neu feddyliol trwm, mae terfyn llym o wyth awr ar amser gweithio y gweithiwr bob dydd – nid cyfartaledd yw hyn.

Bydd y gwaith yn golygu ymwneud â pheryglon arbennig os yw:

- wedi'i nodi yn y cyfryw fodd mewn cytundeb ar y cyd neu gytundeb gyda'r gweithlu rhwng cyflogwr a gweithwyr; neu
- wedi'i ddosbarthu yn waith y mae iddo berygl sylweddol, a hynny trwy asesiad risg y mae cyflogwr wedi'i gynnal o dan Reoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1999.

Cyfyngiadau arbennig ar waith nos i Weithwyr Ifanc

Fel rheol, ni chaiff gweithwyr ifanc weithio yn y nos rhwng 10pm a 6 am, neu rhwng 11pm a 7 am os yw'r contract cyflogaeth yn darparu ar gyfer gwaith ar ôl 10.00 p.m. Serch hynny, gellir gwneud eithriadau mewn rhai amgylchiadau yn achos rhai mathau o gyflogaeth, fel y nodir isod.

Gall gweithwyr ifanc weithio trwy'r nos os ydynt yn gyflogedig mewn:

- Ysbytai neu sefydliadau tebyg

neu yn ymwneud ag unrhyw rai o'r gweithgareddau canlynol:

- Diwylliannol
- Artistig
- Chwaraeon
- Hysbysebu

Gall gweithwyr ifanc weithio rhwng 10 neu 11pm tan hanner nos a rhwng 4am a 6 neu 7am os ydynt yn gyflogedig mewn:

- Amaethyddiaeth
- Masnachu adwerthol
- Dosbarthu'r post neu bapur newydd
- Busnes arlwyo
- Gwesty, tafarn, bwyty, bar neu sefydliad tebyg
- Becws

Gall gweithwyr ifanc weithio mewn amgylchiadau sy'n golygu bod y gwaith a wneir ganddynt yn angenrheidiol naill ai i:

- sicrhau parhad yn y gwasanaeth neu'r cynhyrchu, neu
- ymateb i alw mawr sydyn am wasanaeth neu gynnyrch

ac:

- nad oes oedolyn ar gael i gyflawni'r dasg

- bod y cyflogwr yn gofalu na effeithir er gwaeth ar angen y gweithiwr ifanc am hyfforddiant.
- bod y gweithiwr ifanc yn cael cyfnod cyfatebol o orffwys i wneud iawn am y cyfnod o waith.

Rhaid i weithwyr ifanc gael eu goruchwylio'n ddigonol lle mae hynny'n angenrheidiol ar gyfer eu diogelwch.

Gellir disgwyl i weithwyr ifanc yn y diwydiant ffilm a theledu gael eu heithrio o'r cyfyngiadau ar waith nos, ar y sail y gallai fod angen ffilmio yn y nos, a'r sesiynau hynny weithiau wedi'u trefnu ymlaen llaw, i "sicrhau parhad yn y cynhyrchu". Oherwydd natur y gwaith, ni fyddai oedolyn ar gael i gyflawni'r dasg. Ni ddylid effeithio er gwaeth ar anghenion hyfforddiant y gweithiwr ifanc a dylai gael digon o orffwys (gweler tudalen 24).

Mae gweithwyr ifanc sy'n gweithio ar longau neu yn y lluoedd arfog wedi'u heithrio o ddarpariaethau'r Rheoliadau Amser Gweithio sy'n berthnasol i waith nos gweithwyr ifanc.

Pan na fydd y rheolau hyn yn gymwys – gweler tudalen 23.
Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 4: ASESIADAU IECHYD AR GYFER GWEITHWYR NOS

- Os ydych yn gyflogwr rhaid i chi gynnig asesiad iechyd di-dâl i weithwyr nos cyn y byddant yn dechrau gweithio yn y nos a'i gynnig yn rheolaidd tra maent yn gweithio yn y nos. Mewn sawl achos bydd angen gwneud hyn unwaith y flwyddyn, er y gall cyflogwyr gynnig asesiad iechyd fwy nag unwaith y flwyddyn os credant bod hynny'n angenrheidiol.
- Nid oes rhaid i weithwyr fanteisio ar y cyfle i gael asesiad iechyd (ond rhaid i'r cyflogwr ei gynnig).
- Gall asesiad iechyd gynnwys dwy ran: holiadur ac archwiliad meddygol. Dim ond os oes gan y cyflogwr amheuon am ffitrwydd y gweithiwr i weithio yn y nos y mae angen archwiliad meddygol.
- Dylai cyflogwyr gael help gan weithiwr iechyd proffesiynol wrth lunio ac asesu'r holiadur. Gall y gweithiwr proffesiynol fod yn feddyg neu'n nyrs sy'n deall sut y gall gweithio yn y nos effeithio ar iechyd.
- Dylai'r asesiad iechyd gymryd i ystyriaeth y math o waith a wneir a'r cyfyngiadau ar amser gweithio'r gweithiwr o dan y rheoliadau.
- Os bydd gweithiwr yn dioddef problemau a achosir gan waith nos neu a waethygir gan waith nos, dylai'r cyflogwr ei roi i weithio yn ystod y dydd os oes modd.
- Dylid rhoi ystyriaeth arbennig i famau newydd a mamau beichiog.
- Dylid rhoi ystyriaeth arbennig i pa mor addas yw gweithwyr ifanc i weithio yn y nos, gan ystyried eu corffolaeth, eu haeddfedrwydd a'u profiad.

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- Sut i gynnal yr asesiad iechyd.
- Pa mor aml y dylid cynnal yr asesiadau iechyd.
- A ddylid trosglwyddo unrhyw weithwyr i waith dydd.
- Pa gofnodion i'w cadw (gweler tudalen 26).

GWYBODAETH FANYLACH

I wneud yn siwr bod gweithwyr yn ffit i weithio yn y nos, rhaid i gyflogwyr gynnig asesiad iechyd di-dâl i unrhyw un sydd ar fin dechrau gweithio yn y nos a rhaid cynnig asesiad yn rheolaidd i bob un sy'n gweithio yn y nos.

Iechyd a gweithio yn y nos

Dylai pob cyflogwyr asesu'n rheolaidd y risgiau iechyd a diogelwch y mae eu gweithwyr yn eu hwynebu. Dylent glustnodi'r peryglon, asesu pa mor niweidiol y gallant fod a mynd ati i leihau unrhyw risgiau.

Anaml iawn y mae rhywun yn methu â gweithio yn y nos oherwydd cyflwr meddygol. Serch hynny, gall rhai gweithwyr fod yn wynebu mwy o risg yn gweithio yn y nos os ydynt yn dioddef o rai cyflyrau meddygol.

Gweithwyr teithiol a gweithwyr sy'n destun y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd

Er eu bod wedi eu heithrio o'r cyfyngiadau ar waith nos yn y Rheoliadau Amser Gweithio, mae gweithwyr teithiol a gweithwyr sy'n dod o dan y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd sy'n 'weithwyr nos' â hawl i asesiadau iechyd o dan y Rheoliadau.

Sut y dylai cyflogwyr asesu iechyd eu gweithwyr

Fel cyflogwr, awgrymir eich bod yn cymryd dau gam i wneud yn siwr bod gweithwyr yn ffit i weithio yn y nos.

- **Cam 1:** Gofynnwch i'ch gweithwyr lenwi holiadur sy'n gofyn cwestiynau penodol am eu hiechyd sy'n berthnasol i'r math o waith nos y byddant yn ei wneud.
- **Cam 2:** Os nad ydych yn siwr eu bod yn ffit i wneud gwaith nos ar ôl cael canlyniadau'r holiadur, gofynnwch iddynt gael archwiliad meddygol.

Rhaid cynnig asesiad iechyd pan fydd rhywun ar fin dechrau gweithio yn y nos. Yna dylid eu cynnig yn rheolaidd o hynny ymlaen.

Gweler enghraifft o holiadur ar dudalen 29.

Pan fydd y gweithiwr nos wedi llenwi'r holiadur, dylid ei gadarnhau. Cofiwch y bydd rhai pobl yn gyndyn i ddweud bod ganddynt gyflwr meddygol rhag ofn i hynny effeithio ar eu cyfle i weithio. Os oes unrhyw amheuon ynghylch ffitrwydd rhywun i weithio yn y nos, dylai'r cyflogwr ofyn i'r gweithiwr gael archwiliad meddygol.

Wrth ofyn am archwiliad meddygol, dylai cyflogwr egluro i'r meddyg neu'r nyrs pa fath o waith y bwriedir i'r gweithiwr ei wneud.

Gall dau fath o wybodaeth ddeillio o'r archwiliad meddygol:

- Datganiad syml ffit-i-weithio a roddir i'r cyflogwr.
- Gwybodaeth glinigol gyfrinachol na ellir ond ei rhyddhau i gyflogwr (neu drydydd parti arall) gyda chaniatâd ysgrifenedig y gweithiwr.

Beth ddylid ei wneud os nad yw'r gweithiwr yn ffit i weithio yn y nos?

Os bydd gweithiwr iechyd proffesiynol yn dweud bod gweithiwr nos yn dioddef problemau iechyd a achosir neu a waethygir gan weithio yn y nos, mae gan y gweithiwr hawl i gael ei symud, os yw hynny'n bosibl, i wneud gwaith addas yn y dydd.

Pan na fydd y rheolau hyn yn gymwys – gweler tudalen 23.
Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 5: AMSER RHYDD

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- Sut y mae'r amser gweithio yn cael ei drefnu ac a all gweithwyr gymryd yr amser rhydd y mae ganddynt hawl iddo.
- A oes unrhyw eithriadau neu hyblygrwydd yn gymwys (gweler tudalen 23).
- Yr hyn y mae gan weithwyr ifanc hawl iddo.

Cyfnod o Orffwys Dyddiol

Mae gan weithiwr hawl i gyfnod o orffwys o 11 o oriau parhaus rhwng pob diwrnod gwaith.

Gorffwys Wythnosol

Mae gan weithiwr hawl i un diwrnod cyfan o orffwys bob wythnos.

Gall diwrnodau rhydd gael eu cyfrif ar gyfartaledd dros gyfnod o ddwy wythnos, sy'n golygu y gall gweithwyr gymryd deuddydd yn rhydd bob pythefnos. Mae diwrnodau rhydd yn cael eu cymryd yn ychwanegol at y gwyliau blynyddol â thâl.

Rhaid i gyflogwyr wneud yn siwr bod gweithwyr yn *cael cyfle* i orffwys, ond nid yw'n ofynnol iddynt wneud yn siwr eu bod *yn* gorffwys.

Gweler tudalen 23 am wybodaeth am achosion pan na fydd yr hawliau hyn yn berthnasol.

Mae gweithwyr teithiol yn cael eu heithrio o'r hawl arferol i gael seibiant o dan y Rheoliadau Amser Gweithio. Yn lle hynny, maent yn cael hawl i 'gyfnod digonol o orffwys'.

Mae 'cyfnod digonol o orffwys' yn golygu bod gweithwyr yn cael digon o seibiant. Dylai'r rhain fod yn ddigon hir a pharhaus i ofalu nad yw blinder neu batrymau gwaith afreolaidd eraill yn achosi i weithwyr anafu eu hunain, eu cydweithwyr neu bobl eraill ac nad ydynt yn gwneud niwed i'w hiechyd, naill ai yn y tymor byr neu yn y tymor hir.

RHEOLAU ARBENNIG AR GYFER GWEITHWYR IFANC

Gorffwys dyddiol

Mae gan weithiwr ifanc hawl i gael 12 awr o orffwys parhaus ym mhob cyfnod o 24 awr y byddant yn gweithio. Ni fydd y gorffwys yn un parhaus os bydd y cyfnodau gwaith yn cael eu rhannu yn ystod y dydd neu ddim yn para ddigon hir.

Dim ond mewn amgylchiadau arbennig y bydd hawl gweithiwr ifanc i orffwys dyddiol yn cael ei leihau neu ei eithrio. Pan fydd hyn yn digwydd, dylai'r

gweithiwr ifanc gael digon o orffwys i wneud iawn am hyn, a hynny cyn pen 3 wythnos.

Gorffwys wythnosol

Mae gan weithwyr ifanc hawl i ddau ddiwrnod rhydd bob wythnos. Ni ellir cyfrif y rhain ar gyfartaledd dros bythefnos a dylent fel rheol fod yn ddau ddiwrnod olynol.

Os yw'r math o waith a wneir yn gwneud hynny'n anorfod, gellir lleihau amser rhydd wythnosol gweithwyr ifanc i 36 awr, ar yr amod eu bod yn cael digon o orffwys i wneud iawn am hynny. (gweler tudalen 24).

Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 6: CYMRYD SEIBIANT YN Y GWAITH

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- Sut y mae'r amser gweithio yn cael ei drefnu ac a all gweithwyr gymryd y seibiant y mae ganddynt hawl iddo.
- A oes unrhyw eithriadau neu hyblygrwydd yn gymwys (gweler tudalen 23).
- Y seibiant y mae gan weithwyr ifanc hawl iddo.

Os oes gofyn i weithiwr weithio am fwy na 6 awr ar y tro, mae ganddo hawl i seibiant o 20 munud.

Dylid cymryd y seibiant yn ystod y cyfnod o 6 awr ac nid ar ei ddechrau nac ar ei ddiwedd. Y cyflogwr sydd i benderfynu ar ba adeg y gellir cymryd y seibiant.

Rhaid i gyflogwyr wneud yn siwr bod gweithwyr yn *cael cyfle* i orffwys, ond nid yw'n ofynnol iddynt wneud yn siwr eu bod *yn* gorffwys.

Mae gweithwyr teithiol yn cael eu heithrio o'r hawl arferol i gael seibiant o dan y Rheoliadau Amser Gweithio. Yn lle hynny, maent yn cael hawl i 'gyfnod digonol o orffwys'.

Mae 'cyfnod digonol o orffwys' yn golygu bod gweithwyr yn cael digon o seibiant. Dylai'r rhain fod yn ddigon hir a pharhaus i ofalu nad yw blinder neu batrymau gwaith afreolaidd eraill yn achosi i weithwyr anafu eu hunain, eu cydweithwyr neu bobl eraill ac nad ydynt yn gwneud niwed i'w hiechyd, naill ai yn y tymor byr neu yn y tymor hir.

Gweler tudalen 23 am wybodaeth am achosion pan na fydd yr hawliau hyn yn berthnasol.

RHEOLAU ARBENNIG AR GYFER GWEITHWYR IFANC

Mae'r rheolau'n wahanol ar gyfer gweithwyr ifanc. **Os oes gofyn i weithiwr ifanc weithio am fwy na phedair awr a hanner ar y tro, mae ganddo hawl i seibiant o 30 munud.**

Os yw gweithiwr ifanc yn gweithio i fwy nag un cyflogwr, dylai'r amser y mae'n gweithio i'r naill gael ei ychwanegu at yr amser y mae'n gweithio i'r llall i weld a oes ganddo hawl i seibiant.

Dim ond mewn amgylchiadau arbennig y bydd hawl gweithiwr ifanc i seibiant yn cael ei leihau neu ei eithrio. Pan fydd hyn yn digwydd, dylai'r gweithiwr ifanc gael digon o orffwys i wneud iawn am hyn, a hynny cyn pen 3 wythnos.

Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 7: GWYLIAU BLYNYDDOL Â THÂL

- Mae gan bob gweithiwr – boed yn rhan-amser neu'n llawn-amser- y mae'r rheoliadau hyn yn berthnasol iddynt hawl i bedair wythnos o wyliau blynyddol â thâl. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr sy'n destun y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd.
- Dylai wythnos o wyliau olygu bod gweithwyr o'r gwaith am wythnos. Dylai fod yr un peth â'r wythnos waith: os yw gweithiwr yn gweithio wythnos pum niwrnod, mae ganddo hawl i 20 diwrnod o wyliau; os yw'n gweithio wythnos 3 diwrnod, mae ganddo hawl i 12 diwrnod.
- O dan y rheoliadau, nid yw'r hawl i wyliau yn ychwanegol at wyliau banc. Nid oes hawl statudol i gymryd gwyliau banc. Felly gall gweithiwr nad yw fel arall yn cael ei dalu am wyliau banc gymryd gwyliau banc fel rhan o'i wyliau blynyddol er mwyn cael tâl am y gwyliau hynny.
- Rhaid i weithiwr roi rhybudd i'w gyflogwr ei fod am gymryd gwyliau.
- Gall cyflogwyr bennu ar ba adeg y bydd gweithwyr yn cymryd gwyliau, er enghraifft os bydd y gweithle'n cau dros y Nadolig.
- Os bydd cyflogaeth gweithiwr yn dod i ben, mae ganddo hawl i gael ei dalu am y gwyliau sy'n ddyledus iddo ac sydd heb eu cymryd.

Rhaid i gyflogwyr gadarnhau:

- Pwy sydd â hawl i wyliau blynyddol.
- Faint o wyliau y mae gweithwyr yn ei gael ar hyn o bryd ac a yw hynny'n ddigon.
- A yw'r gweithwyr yn cael wythnos o dâl am bob wythnos o wyliau.

GWYBODAETH FANYLACH

Mae gan weithwyr hawl i bedair wythnos o wyliau â thâl bob blwyddyn.

Nid yw'r hawl hwn yn ychwanegol at unrhyw wyliau blynyddol a roddir i weithiwr mewn contract cyflogaeth. Mae un yn cael ei roi yn erbyn y llall, fel bod y gweithiwr yn cael yr hwyaf o'r ddau fath o wyliau.

Pwy sydd â hawl i wyliau blynyddol â thâl?

Mae'r hawl i wyliau blynyddol â thâl, gan gynnwys yr hawl i gael taliadau digolledu am wyliau sydd heb eu cymryd pan fydd gweithiwr yn gadael ei swydd, yn dechrau ar y diwrnod cyntaf yn y gwaith.

Serch hynny, gall cyflogwyr ddewis defnyddio system gronni, lle bydd cyfran y gwyliau y gellir ei gymryd (gyda chytundeb y cyflogwr) yn cynyddu yn ystod y flwyddyn gyntaf yn y gwaith. Bydd y gwyliau y gellir ei gymryd yn cronni'n fisol ymlaen llaw ar gyfradd sy'n cyfateb i un rhan o ddeuddeg o'r hawl blynyddol bob mis.

Os nad yw nifer y diwrnodau yn grwn ar ôl cyfrif fel hyn, ychwanegir yr hanner diwrnod nesaf at y gwyliau y gellir eu cymryd er mwyn cael nifer crwn o ddyddiau. Mae unrhyw ran o'r gwyliau a ddefnyddiwyd i gael nifer crwn o ddyddiau yn cael ei dynnu o'r gwyliau sy'n weddill.

Er enghraifft:

- Byddai gweithiwr llawn-amser sydd ar ei drydydd mis o gyflogaeth wedi cronni 5 diwrnod o wyliau. (Yr hawl blynyddol i 20 diwrnod o wyliau x 3/12 = 5 diwrnod).

- Byddai gweithiwr rhan-amser sy'n gweithio tridiau'r wythnos ac sydd yn ei fis cyntaf o gyflogaeth yn medru cymryd diwrnod o wyliau. Yr hawl blynyddol i 12 diwrnod (pedair wythnos x 3 diwrnod yr wythnos) wedi'i luosi gan 1/12 = 1 diwrnod.

- Byddai gweithiwr llawn-amser sydd yn ei wythfed mis o gyflogaeth wedi cronni 13½ diwrnod o wyliau. Yr hawl blynyddol i 20 diwrnod x 8/12 = 13.33 diwrnod, sy'n cael ei dalgrynnu i 13½ diwrnod.

Mae ceisiadau i gymryd gwyliau yn y flwyddyn gyntaf yn destun yr un gofynion ag unrhyw wyliau arall. Gweler yr adran isod **"Rhoi rhybudd i gymryd gwyliau".**

Ar ddiwedd cyfnod o gyflogaeth bydd gweithiwr yn medru hawlio tâl yn lle unrhyw wyliau sy'n weddill. Bydd hwnnw'n cael ei gyfrif pro rata o ddiwrnod cyntaf y flwyddyn wyliau neu'r gyflogaeth hyd at ddiwrnod olaf y gyflogaeth, ni waeth am ba hyd yw'r cyfnod hwnnw yn y flwyddyn wyliau bresennol. Yn yr achos hwn **nid** yw'r gwyliau yn cael ei dalgrynnu i'r hanner diwrnod agosaf, ond caiff ei dalu yn ôl yr union nifer o ddyddiau sy'n weddill. Er enghraifft, os oedd gweithiwr wedi cronni 2.66 o ddiwrnodau, yna byddai'n cael tâl am 2.66 diwrnod ac nid 3 diwrnod.

Sut mae 'blynyddoedd gwyliau' yn gweithio

Os ydych yn weithiwr, bydd gennych hawl i gymryd gwyliau â thâl, a fydd yn seiliedig ar eich 'blwyddyn wyliau'; bydd hyn yn dechrau ar ddiwrnod yr ydych wedi cytuno arno gyda'ch cyflogwr. Os nad ydych wedi cytuno ar ddyddiad, bydd y flwyddyn wyliau yn dechrau:

- Ar 1 Hydref, os dechreuoch weithio ar 1 Hydref 1998 neu cyn hynny. O hynny ymlaen, bydd pob blwyddyn wyliau yn dechrau ar y dyddiad hwnnw.
- Ar y dyddiad y dechreuoch weithio, os dechreuoch weithio ar ôl 1 Hydref 1988. O hynny ymlaen, bydd pob blwyddyn wyliau yn dechrau ar y dyddiad hwnnw.

Os byddwch yn dechrau gweithio ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau y cwmni, bydd eich hawl i wyliau yn cyfateb i'r diwrnodau sy'n weddill yn y flwyddyn honno.

Os byddwch yn gadael eich swydd ran o'r ffordd drwy flwyddyn wyliau, bydd eich hawl i wyliau yn cyfateb i'r diwrnodau yr ydych wedi gweithio yn y flwyddyn wyliau honno.

Sut i gyfrif y tâl gwyliau sy'n ddyledus i weithwyr sy'n gadael

Gellir cyfrif y tâl gwyliau trwy ddefnyddio'r fformiwla ganlynol:

(A x B) – C

lle mae:

- **A** yn golygu'r cyfnod o wyliau y mae gan y gweithiwr hawl iddo.
- **B** yn golygu faint o flwyddyn wyliau y gweithiwr sydd wedi mynd heibio cyn iddo adael ei swydd
- **C** yn golygu swm y gwyliau a gymerwyd gan y gweithiwr rhwng dechrau'r flwyddyn wyliau a'r dyddiad ymadael.

Beth yw wythnos o wyliau?

Dylai wythnos o wyliau olygu eich bod i ffwrdd o'r gwaith am wythnos. Felly, mae'r un hyd â'r cyfnod o amser yr ydych yn ei weithio mewn wythnos arferol.

Rhoi rhybudd i gymryd gwyliau

Gall cyflogwyr a gweithwyr gytuno sut a phryd i roi rhybudd bod gweithiwr yn awyddus i gymryd gwyliau.

Os nad oes cytundeb o'r fath, rhaid i'r gweithiwr roi rhybudd sydd o leiaf ddwywaith gymaint â hyd y gwyliau y mae am ei gymryd. Gall cyflogwr wrthod rhoi caniatâd i'r gweithiwr gymryd gwyliau o fewn cyfnod sy'n cyfateb i'r cyfnod gwyliau. Er enghraifft, os bydd gweithiwr yn awyddus i gymryd diwrnod o wyliau, byddai'n rhaid iddo roi o leiaf deuddydd o rybudd i'w gyflogwr. Os yw gweithiwr wedi rhoi deuddydd o rybudd i'r cyflogwr ei fod am gymryd diwrnod o wyliau, gall y cyflogwr ateb cyn pen diwrnod yn gwrthod y cais. Mae hyn yn rhoi hyblygrwydd i gyflogwyr lle mae nifer o weithwyr eraill hefyd wedi gwneud cais i gymryd yr un diwrnod i ffwrdd.

CYFRIF WYTHNOS O DÂL

Mae'r adran ganlynol yn disgrifio sut i gyfrif faint o dâl i'w roi i weithiwr am ei hawl i wyliau o dan y rheoliadau.

Yn achos gweithwyr sy'n cael cyflog neu dâl penodol (oriau a thâl sefydlog)

Os ydych yn weithiwr sy'n gweithio yr un oriau bob wythnos, mae wythnos o dâl yn golygu'r tâl sy'n ddyledus i chi am yr oriau sylfaenol yr ydych dan gontract i'w gweithio. Nid yw'r tâl am oramser wedi'i gynnwys oni bai ei fod yn oramser gwarantiedig, h.y. yn ofynnol yn ôl y contract rhyngoch chi a'ch cyflogwr.

Yn achos gweithwyr tasg neu weithwyr ar gomisiwn (oriau cyson a'r tâl yn amrywio)

Os yw eich tâl yn amrywio yn ôl faint o waith a wneir gennych (fel yn achos gwaith tasg) neu pan fydd cyflog wythnos yn cynnwys bonwsau amrywiol neu gomisiwn sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chynnyrch yr wythnos, yna eich tâl

wythnosol yw eich cyfradd cyfartalog fesul awr wedi'i luosi gan eich oriau gwaith arferol.

I gyfrif y gyfradd fesul awr, rhannwch eich tâl wythnosol dros y 12 wythnos flaenorol yn ôl nifer yr oriau a weithiwyd gennych dros yr un cyfnod (ni ddylech gynnwys tâl ac oriau goramser nad yw'n orfodol). Mae unrhyw wythnos ddi-dâl yn cael ei disodli gan yr wythnos cyn y cyfnod o 12 wythnos pan gawsoch eich talu, er mwyn dod â'r cyfanswm i 12.

Os ydych ar gomisiwn neu'n cael bonwsau sy'n gysylltiedig â pherfformiad, mae 12/13 o unrhyw fonws chwarterol neu 12/52 o unrhyw fonws blynyddol yn cael ei gynnwys. Dim ond bonwsau sy'n ymwneud yn benodol ag wythnos waith ddylid eu cynnwys; ni ddylid cynnwys bonwsau cyffredinol fel 'rhannu'r elw".

Wythnos o dâl yw'r holl dâl cymwys (ac eithrio goramser gwirfoddol ond gan gynnwys bonwsau perthnasol) dros gyfnod o 12 wythnos wedi'i rannu gan 12.

Yn achos gweithwyr shifft (oriau a thâl yn amrywio mewn patrwm penodol)

Os ydych yn gweithio shifftiau ac yn gweithio patrwm penodol, ond bod eich oriau gwaith a'ch tâl wythnosol yn amrywio, gallwch gyfrif eich tâl wythnosol trwy ddod o hyd i'ch oriau gwaith wythnosol cyfartalog a'r gyfradd gyfartalog am bob awr.

I ddod o hyd i'r nifer cyfartalog o oriau gwaith bob wythnos ychwanegwch yr holl oriau a weithiwyd gennych dros y 12 wythnos diwethaf at ei gilydd a rhannwch gan 12. Os ydych yn weithiwr tasg, gallwch ddod o hyd i'r gyfradd gyfartalog fesul awr yn yr un modd, h.y. ychwanegwch bopeth a enillwyd gennych dros y 12 wythnos diwethaf at ei gilydd a rhannwch yn ôl nifer yr oriau a weithiwyd gennych. **Ni ddylech gynnwys goramser gwirfoddol wrth gyfrif y rhain, ond dylech gynnwys premiymau shifft.**

Yn achos gweithwyr sy'n gweithio oriau afreolaidd (yr oriau a'r tâl yn amrywio)

Os ydych yn gweithio oriau afreolaidd , e.e. gweithiwr asiantaeth sy'n gweithio oriau gwahanol bob wythnos neu werthwr sy'n cael comisiwn yn unig, dylech ddod o hyd i'r cyfartaledd trwy roi eich holl dâl am y 12 wythnos at ei gilydd a'i rannu gan 12. Os na lwyddwyd i ennill dim mewn un wythnos, ychwanegwch y tâl o'r wythnos cyn y 12fed wythnos i wneud cyfanswm o 12.

Beth i'w wneud os nad ydych yn cael eich hawliau fel gweithiwr – gweler tudalen 27.
Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw – gweler tudalen 26.

ADRAN 8: MWY AM GYMHWYSO'R RHEOLIADAU

Mae'r adran hon yn cynnwys mwy o wybodaeth am:

- Eithriadau i'r rheolau
- Cadw cofnodion
- Gorfodi

MWY AM EITHRIADAU I'R RHEOLAU

Mae pedwar dosbarth o eithriadau lle na fydd rhai o'r rheolau yn berthnasol.

1 Cytundebau

Yn gyffredinol, gall cyflogwyr a gweithwyr gytuno i amrywio'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos, yr hawl i gyfnodau o orffwys a seibiant, gyda'r gweithwyr yn cael "gorffwys ymadferol" (gweler isod). Gallant hefyd gytuno i ymestyn y cyfnod cyfeirio ar gyfer y cyfyngiadau amser gweithio i hyd at 52 wythnos.

Gellir gwneud y cytundebau hyn trwy 'gytundeb ar y cyd' (rhwng y cyflogwr ac undeb llafur annibynnol) neu 'gytundeb gyda'r gweithlu'. Os oes rhai o amodau unrhyw weithiwr wedi'u pennu gan gytundeb ar y cyd ni ellir eu gwneud yn destun cytundeb gyda'r gweithlu.

Gan amlaf, bydd cytundeb gyda'r gweithlu yn cael ei wneud gyda chynrychiolwyr etholedig y gweithlu (gweler isod). Gall cytundeb gyda'r gweithlu fod yn berthnasol i'r gweithlu cyfan neu i grŵp o weithwyr. I fod yn ddilys, rhaid i gytundeb gyda'r gweithlu fod:

- yn ysgrifenedig;
- wedi'i ddosbarthu ar ffurf drafft i'r holl weithwyr perthnasol law yn llaw â chanllawiau i'w helpu i'w ddeall;
- wedi'i lofnodi cyn y daw i rym, naill ai:
  - gan holl gynrychiolwyr aelodau'r gweithlu neu'r grŵp o weithwyr; neu
  - os oes 20 neu lai o weithwyr yn y cwmni, naill ai gan holl gynrychiolwyr y gweithlu neu gan fwyafrif y gweithlu;
- mewn grym am ddim mwy na phum mlynedd.

2 Amgylchiadau arbennig

Nid yw'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos (gan gynnwys y cyfyngiad ar beryglon arbennig), a'r hawl i gyfnodau o orffwys a seibiant yn gymwys:

- Lle mae gweithiwr yn gweithio ymhell o'i gartref (gan gynnwys gwaith ar y môr), neu lle mae'n gorfod gweithio mewn mannau gwahanol yn gyson gan ei gwneud yn anodd cadw at batrwm sefydlog.
- Lle mae'r gwaith yn cynnwys diogelwch neu fod ar wyliadwriaeth i ddiogelu eiddo neu bobl.
- Lle mae'r gwaith yn gofyn am staffio drwy'r dydd a'r nos, fel mewn ysbytai, sefydliadau preswyl, carchardai, cwmnïau cynhyrchu yn y cyfryngau, cyfleustodau cyhoeddus ac yn achos gweithwyr sy'n ymwneud â chludo teithwyr ar wasanaethau trafnidiaeth trefol neu mewn diwydiannau lle na ellir tarfu ar y gwaith am resymau technegol.
- Lle mae cyfnodau prysur iawn, fel sy'n digwydd yn dymhorol mewn amaethyddiaeth, siopau, twristiaeth a'r gwasanaethau post.

- Lle mae argyfwng neu lle mae rhywbeth anarferol neu anghyffredin yn digwydd.
- Lle mae'r gweithiwr yn gweithio ym maes trafnidiaeth ar reilffyrdd a'i weithgareddau yn ysbeidiol; lle mae'n treulio'i amser yn gweithio ar drenau neu lle mae ei weithgareddau yn gysylltiedig ag amserlenni'r drafnidiaeth a lle mae angen sicrhau parhad a chysondeb y traffig.

Yn yr achosion hyn (heblaw am y rhai sy'n gweithio ar y môr) mae'r cyfnod cyfeirio ar gyfer y cyfyngiadau amser gweithio yn cael ei ymestyn o 17 i 26 wythnos. At hynny, mae gan weithwyr hawl i gael "gorffwys ymadferol".

Beth yw "gorffwys ymadferol"?

Fel rheol, ystyr "gorffwys ymadferol" yw cyfnod o orffwys sydd o'r un hyd â'r cyfnod o orffwys neu ran o gyfnod o orffwys y mae gweithiwr wedi'i golli.

Mae rheoliadau yn rhoi hawl i bob gweithiwr gael 90 awr o orffwys yr wythnos. Dyma gyfanswm eich hawl i gyfnodau dyddiol ac wythnosol o orffwys. Mae'r eithriadau yn rhoi cyfle i chi gymryd seibiant yn ôl patrwm gwahanol i'r hyn sydd yn y rheoliadau.

Yr egwyddor yw bod pob un yn cael ei hawl i 90 awr o orffwys yr wythnos ar gyfartaledd, er y gall peth o'r gorffwys hwnnw fod yn hwyrach nag arfer.

3 Amser gweithio heb ei fesur

Nid yw'r cyfyngiadau amser gweithio a'r hawl i gael gorffwys, heblaw'r rhai hynny sy'n berthnasol i weithwyr ifanc, yn gymwys os gall gweithiwr benderfynu am ba hyd y mae'n gweithio.

Yn y rheoliadau nodir mai prawf o hyn yw os yw hyd yr amser gweithio heb ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw, neu os gall y gweithiwr benderfynu arno ei hun.

Mae angen i gyflogwr ystyried a yw gweithiwr yn pasio'r prawf hwn. Mae gweithwyr fel uwch reolwyr, a all benderfynu pryd i wneud eu gwaith, ac am ba hyd i weithio, yn debygol o basio'r prawf. Mae gweithwyr heb y rhyddid hwn i ddewis yn debygol o fethu'r prawf.

4 Amser gweithio y mae rhan ohono heb ei fesur

Mae eithriad ar gyfer gweithwyr y mae rhan o'u hamser gweithio wedi'i bennu ymlaen llaw, ond sydd, fel arall, yn penderfynu am ba hyd y maent yn gweithio.

Mae prawf ar gyfer hyn, sef:

> "the specific characteristics of the activity are such that, without being required to do so by the employer, the worker may also do work [in addition to that which is measured or pre-determined] the duration of which is not measured or pre-determined or can be determined by the worker himself".

Ni fydd unrhyw amser a dreuliwyd ar waith ychwanegol yn cyfrif tuag at yr amser gweithio wythnosol neu'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos. Yn syml

iawn, nid yw'r oriau ychwanegol y mae'r gweithiwr yn dewis eu gwneud heb fod y cyflogwr wedi gofyn iddo wneud hynny, yn cyfrif fel amser gweithio; felly, mae'r eithriad hwn yn gyfyngedig i'r gweithwyr hynny sy'n medru dewis am ba hyd y maent yn gweithio. Y ffactor allweddol ar gyfer yr eithriad hwn yw gallu'r gweithiwr i ddewis heb fod ar ei golled.

Mae'n bosibl y bydd rhan neu ddim o'r amser gweithio yn pasio'r prawf. Ni fydd unrhyw amser gweithio sydd yn pasio'r prawf yn cyfrif tuag at y cyfyngiad o 48 awr yr wythnos ar yr amser gweithio na'r cyfyngiadau ar weithio yn y nos.

Nid yw'r eithriad hwn yn berthnasol i:

- amser gweithio sy'n cael ei dalu yn ôl yr awr;
- oriau gwaith penodedig;
- sefyllfaoedd lle mae'r gweithiwr yn cael ei oruchwylio'n agos;
- unrhyw adeg pan fydd gofyn yn bendant i weithiwr weithio, er enghraifft i fynychu cyfarfodydd.
- unrhyw adeg y bydd disgwyl i weithiwr weithio, er enghraifft am fod angen llwytho neu oherwydd gofynion y swydd neu oherwydd y gallai fod ar ei golled pe byddai'n gwrthod.

I bwy y mae'n gymwys?

Ni ellir gorfodi unrhyw un yn erbyn ei ewyllys i weithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd; *nid* yw hyn yn dileu'r diogelwch hwn o *unrhyw* weithiwr. Mae'n berthnasol i amser gweithio – nid yw'n gyfyngedig i unrhyw gategori penodol o weithiwr (heblaw bod gweithwyr ifanc wedi'u heithrio), ond mae'n gymwys lle mae nodweddion penodol (h.y. natur) eu gwaith yn bodloni'r prawf a nodir uchod.

RHAI ENGHREIFFTIAU

Enghreifftiau yn unig yw'r sefyllfaoedd isod ac nid yw'n rhestr gynhwysfawr.

- Mae Gweithiwr **A** yn cael ei dalu fesul awr. Weithiau, bydd yn gweithio goramser, a bydd yn derbyn tâl am hynny. Nid yw'r amser gweithio yn dod o fewn cwmpas yr eithriad hwn am ei fod wedi'i fesur.
- Mae gweithiwr **B** yn cael ei oruchwylio'n ofalus. Dywedir wrth **B** beth i'w wneud a phryd. Nid yw amser gweithio **B** yn dod o fewn cwmpas yr eithriad hwn am nad yw'n cael ei benderfynu gan **B.**
- Mae contract Gweithiwr **C** yn pennu bod angen iddi weithio 42 awr yr wythnos. Yn aml iawn, bydd yn gweithio mwy na hynny am fod swm y gwaith yn fwy nag y gall ei wneud yn yr amser sydd ar gael. Mae'r math o waith a wna yn golygu bod rhaid i **C** orffen ei gwaith erbyn dyddiadau terfynol. Ni all reoli swm y gwaith. Nid yw'r oriau ychwanegol yn dod o fewn cwmpas yr eithriad am fod gofyn iddi wneud y gwaith.
- Mae contract Gweithiwr **D** hefyd yn pennu wythnos waith o 42 awr, ond mae swm y gwaith sydd ganddo yn fwy nag y gellir disgwyl i rywun ei wneud yn yr amser hwnnw. Serch hynny, mae ganddo ddewis clir

ynghylch faint o waith a wneir, sut y caiff ei wneud a sut i gwrdd â'i amcanion. Er enghraifft, gall flaenoriaethu ei dasgau ac felly, os dewisa hynny, gallai gyfyngu ar ei wythnos waith. Felly, am fod ganddo ddewis i gyfyngu ar ei oriau gwaith, mae'r amser a weithiwyd dros yr oriau yn y contract yn dod o fewn cwmpas yr eithriad hwn.

- Mae contract Gweithiwr **E** yn pennu wythnos waith o 40 awr. Mae'n gweithio mewn amgylchedd lle mae ei chydweithwyr yn gweithio 12 awr y dydd a hynny'n rheolaidd, er nad yw'r gwaith bob amser yn gofyn am y fath oriau. Mae Gweithiwr **E** yn gweithio'r oriau hir am ei bod yn credu bod ei chyflogwr o'r farn y byddai'n annerbyniol iddi weithio oriau llai. Felly, nid yw'r amser yn dod o fewn cwmpas yr eithriad hwn am fod ei chyflogwr yn disgwyl iddi weithio'r oriau ychwanegol.
- Mae gan Weithiwr **F** swydd reoli neu broffesiynol sy'n golygu y gall benderfynu sut a phryd y mae'n gweithio. Gall ddewis beth a wneir, pennu blaenoriaethau a phenderfynu ar yr amser a'r ymdrech sydd eu hangen i gyflawni'r tasgau. Bydd yr oriau a weithiwyd sy'n fwy na'r oriau yng nghontract **F** yn dod o fewn cwmpas yr eithriad hwn am y gall benderfynu ar swm y gwaith.
- Am resymau personol neu hunan-gymhelliant, mae Gweithiwr **G** yn dewis gweithio mwy o lawer na'r hyn y mae disgwyl iddi ei wneud, er enghraifft treulio oriau ychwanegol yn astudio, yn meddwl ac yn darllen am ei gwaith, a hynny'n ychwanegol at unrhyw hyfforddiant swyddogol y mae ei chyflogwr yn disgwyl iddi ei wneud. Bydd yr amser hwn yn dod o fewn cwmpas yr eithriad am mai **G** sy'n penderfynu ar hyd yr oriau ychwanegol o waith.
- Mae Gweithiwr **H** yn werthwraig sy'n cael ei thalu'n dda ac sy'n dewis gweithio y tu hwnt i'r oriau sydd eu hangen i gwrdd â'i thargedau, a hynny oherwydd cymhelliant personol, er enghraifft mwy o gomisiwn. Bydd yr oriau ychwanegol hyn yn dod o fewn cwmpas yr eithriad am mai **H** sy'n penderfynu ar swm y gwaith.[*]

MWY AM GADW COFNODION

Pa gofnodion y mae angen i gyflogwyr eu cadw?

Os ydych yn gyflogwr, bydd angen i chi gadw cofnodion sy'n dangos:

- Y cedwir at y cyfyngiadau ar yr amser gweithio wythnosol a gweithio yn y nos yn eich busnes chi. Chi sydd i benderfynu pa gofnodion y bydd angen eu cadw at y diben hwn. Mae'n bosibl y gallech ddefnyddio cofnodion presennol a gedwir at ddibenion eraill, megis cyflog, neu fe all fod angen i chi wneud trefniadau newydd.

- Nid oes rhaid i chi gadw log o faint o amser y mae eich gweithwyr yn ei weithio ar gyfartaledd bob wythnos. Mae'r modd y byddwch yn monitro oriau eich gweithwyr yn dibynnu ar gontractau a phatrymau gwaith penodol.

[*] Dylid nodi bod y ddeddfwriaeth Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gadw cofnodion sy'n dangos bod yr NMW wedi'i dalu. Felly, mae'n annhebygol bod gweithiwr sy'n ennill yn agos i'r NMW yn dod o fewn cwmpas yr eithriad oherwydd bydd ei amser gweithio wedi'i fesur.

- Y cyfan sydd raid i chi ei wneud yw monitro gweithwyr sy'n gweithio'r oriau safonol ac sy'n annhebygol o gyrraedd yr uchafswm cyfartalog o 48 awr. Serch hynny, dylech fonitro oriau gweithwyr sy'n edrych fel pe baent ar fin cyrraedd uchafswm yr oriau gweithio – a gwneud yn siwr nad ydynt yn gweithio gormod o oriau.

- Mae angen i chi gadw cofnod diweddar o weithwyr sydd wedi cytuno i weithio mwy na 48 awr yr wythnos, ond nid oes rhaid i chi gofnodi faint o oriau y maent yn eu gweithio.

- Rhaid i chi gynnig asesiadau iechyd rheolaidd i weithwyr nos. Dylech gadw cofnod o enw'r gweithiwr nos, pryd y cynigiwyd asesiad (neu pryd y cafodd asesiad os bu un) a chanlyniad unrhyw asesiad. Rhaid cadw cofnodion am 2 flynedd.

MWY AM ORFODI

Sut mae'r rheoliadau yn cael eu gorfodi?

Mae'r gwaith o orfodi yn cael ei rannu rhwng gwahanol awdurdodau. Mae'r cyfyngiadau a'r gofynion i gynnal asesiadau iechyd (ar gyfer gweithwyr nos) yn cael eu gorfodi gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE), adrannau iechyd yr amgylchedd awdurdodau lleol, yr Awdurdod Awyrenneg Sifil (CAA) a'r Asiantaeth Gwasanaethau Cerbydau a Gweithredwyr (VOSA). Mae'r hawl i gael gorffwys a gwyliau yn cael eu gorfodi trwy dribiwnlysoedd cyflogaeth.

Gorfodi cyfrifoldebau cyflogwyr

Yr HSE sy'n gorfodi'r cyfyngiadau a'r cyfrifoldebau i gynnig asesiadau iechyd mewn ffatrïoedd, safleoedd adeiladu, mwyngloddiau, ffermydd, ffeiriau, chwareli, gweithfeydd cemegol, safleoedd niwclear, safleoedd ar y môr, rheilffyrdd, ysgolion, ysbytai ac mewn perthynas â gweithwyr teithiol ym maes trafnidiaeth ffordd heblaw'r rhai y cyfeirir atynt isod h.y. gyrwyr tacsis a *couriers*. Bydd y rheoliadau yn cael eu gorfodi yn unol â Datganiad Polisi Gorfodi y Comisiwn Iechyd a Diogelwch (HSC).

Swyddogion yr awdurdod lleol sy'n gorfodi'r rheoliadau mewn siopau a safleoedd adwerthol, swyddfeydd, gwestai ac arlwyo, chwaraeon, hamdden a gwasanaethau defnyddwyr.

Y CAA sy'n gorfodi'r cyfyngiadau a'r cyfrifoldebau i gynnig asesiadau iechyd i weithwyr nos yn achos gweithwyr teithiol sy'n gweithio ym maes awyrenneg cyffredinol, gan gynnwys sector corfforaethol y maes hwnnw.

Y VOSA sy'n gorfodi'r **cyfyngiadau amser gweithio a'r asesiadau iechyd ar gyfer gweithio yn y nos,** yn achos gweithwyr teithiol sy'n destun:

- cod oriau gyrrwr domestig yn y Deyrnas Unedig, a bennir yn Rhan VI o Ddeddf Trafnidiaeth 1968.

Y VOSA sydd hefyd yn gorfodi'r asesiadau iechyd ar gyfer gweithwyr nos, yn achos gweithwyr teithiol y mae un neu fwy o'r canlynol yn berthnasol iddynt:

- Rheoliad y Cyngor (EEC) 3820/85, neu
- y Cytundeb Ewropeaidd dyddiedig 1 Gorffennaf 1970, ar gyfer Criwiau Gwaith Cerbydau sy'n ymwneud â Thrafnidiaeth Ffordd Ryngwladol (AETR).

Eich Hawliau

Os ydych yn weithiwr sy'n teimlo nad ydych yn cael yr hyn y mae gennych hawl iddo, awgrymwn eich bod yn cymryd y camau canlynol:

- Siaradwch â'ch rheolwr; efallai y gallwch setlo'r mater ar unwaith.
- Cysylltwch â chynrychiolydd eich undeb llafur (os oes gennych un). Gallant hwy eich cynghori.
- Os na allwch ddatrys y mater, gallwch fynnu eich hawliau mewn tribiwnlys cyflogaeth.

Os ydych yn awyddus i wneud cais o dan y rheoliadau, bydd y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn cynnig gwasanaeth cymodwr i helpu'r cyflogwr a'r gweithiwr i ddod i gytundeb heb fod angen gwrandawiad mewn tribiwnlys. Rhan o waith y cymodwr yw egluro sut y mae tribiwnlysoedd yn gweithio a sut y mae tribiwnlys yn gwneud penderfyniadau. Ni chodir tâl am y gwasanaeth hwn.

Os dymunwch fynd â'ch cwyn gerbron tribiwnlys, dylech wneud hynny cyn pen tri mis. Mae tribiwnlysoedd yn ddull anffurfiol o ofalu bod gweithwyr yn cael eu hawliau. Fel rheol mae tri aelod yn gwasanaethu ar dribiwnlys; cadeirydd sydd â chymwysterau cyfreithiol a dau aelod lleyg sydd â phrofiad o ddelio â phroblemau sy'n ymwneud â gwaith.

Gweler tudalen 32 am y manylion cysylltu i gael mwy o wybodaeth am orfodi.

ADRAN 9: ENGHRAIFFT O HOLIADUR IECHYD

Enghraifft yn unig yw'r holiadur iechyd hwn. Gwnewch yn siwr eich bod yn gofyn i weithiwr iechyd proffesiynol i'ch helpu chi lunio'r ffurflen.

YDYCH CHI'N FFIT I WEITHIO YN Y NOS?

Diben yr holiadur hwn yw gofalu eich bod yn addas i weithio yn y nos. Bydd yr holl wybodaeth a roddir gennych yn cael ei chadw'n gyfrinachol.

Math o waith/hyd y gwaith nos

1. Cyfenw
2. Enw(au) cyntaf
3. Rhyw G/B
4. Dyddiad geni
5. Cyfeiriad parhaol
6. Teitl y swydd
7. Rhif Yswiriant Gwladol
8. Rhif adran/cloc

Ydych chi'n dioddef o unrhyw rai o'r afiechydon isod? Ydw/Nac ydw

- Diabetes
- Anhwylder ar y galon neu ar gylchrediad y gwaed
- Anhwylder ar y stumog neu ar y coluddion
- Unrhyw gyflwr sy'n achosi eich bod yn cael trafferth cysgu
- Anhwylder cronig ar y frest, yn enwedig os yw'r symptomau yn waeth yn y nos.
- Unrhyw gyflwr meddygol sy'n golygu bod angen cymryd meddyginiaeth ar adegau penodol iawn.
- Unrhyw ffactorau iechyd eraill a all effeithio ar eich ffitrwydd yn y gwaith.

Os ydych wedi ateb 'ydw' i'r cwestiwn uchod, mae'n bosibl y gofynnir i chi weld meddyg neu nyrs i gael asesiad pellach.

Yr wyf i, sydd wedi arwyddo isod, yn cadarnhau bod yr uchod yn gywir hyd y gwn.

Arwyddwyd.....Dyddiad……

Asesiad

[Bydd hwn yn nodi a yw'r gweithiwr yn ffit i weithio yn y nos neu a ddylai weld meddyg neu nyrs i gael archwiliad meddygol]

Arwyddwyd.....Dyddiad……

ADRAN 10: CWESTIYNAU A OFYNNIR YN AML

A all fy nghyflogwr fy ngorfodi i arwyddo cytundeb eithrio?

Na all. Rhaid cael eich cytundeb chi i unrhyw drefniadau eithrio. Ni allwch gael eich diswyddo'n deg neu ddioddef triniaeth anffafriol os byddwch yn gwrthod ei arwyddo.

Beth ddylai cyflogwr ei wneud os oes gan weithiwr ail swydd?

Os gwyddys fod gan weithiwr ail swydd, dylai'r cyflogwr ofyn i'r gweithiwr ystyried arwyddo cytundeb eithrio os yw cyfanswm yr oriau gwaith dros 48 awr yr wythnos. Os nad yw'r gweithiwr yn awyddus i arwyddo cytundeb eithrio yn y sefyllfa hon, dylai'r gweithiwr ystyried cwtogi ei oriau er mwyn cydymffurfio â'r terfyn o 48 awr.

Yn fwy cyffredinol, efallai y bydd cyflogwyr yn awyddus i ofyn i'w gweithlu am unrhyw waith arall sydd ganddynt. Serch hynny, os na fydd gweithiwr yn dweud wrth gyflogwr am swydd arall ac os nad oes gan y cyflogwr reswm i amau bod gan y gweithiwr swydd arall, mae'n annhebygol yr ystyrir bod y cyflogwr heb gydymffurfio â'r rheolau.

Fel gweithiwr, a oes rhaid i mi gael asesiad iechyd?

Nac oes. Ond rhaid i'r cyflogwr gynnig un i chi cyn i chi ddechrau gweithio yn y nos a rhaid cynnig asesiad i chi yn rheolaidd ar ôl hynny.

A yw gweithwyr yn cael eu talu am gymryd seibiant?

Cyfrifoldeb y cyflogwr a'r gweithiwr yw cytuno ar hyn. Mewn sawl achos y contract presennol fydd yn penderfynu hyn.

A yw'r gwyliau banc yn ychwanegol at fy ngwyliau blynyddol?

Nac ydynt. Os byddwch yn cymryd gwyliau banc fel gwyliau â thâl, bydd yn cyfrif fel diwrnod o'ch gwyliau blynyddol o dan y rheoliadau. Nid oes hawl statudol i gymryd gwyliau banc na chael tâl amdanynt, er y gall fod gennych hawl i wneud hynny yn unol â'ch contract cyflogaeth.

A allaf gymryd fy ngwyliau yn ôl fy nymuniad?

Nid oes gennych hawl i gymryd gwyliau yn ôl eich dymuniad. Rhaid i'ch cyflogwr gytuno i chi gymryd eich gwyliau, er bod rhaid iddo hefyd gytuno i roi gwyliau i chi ar ryw adeg yn ystod y flwyddyn.

Mae gennyf nifer o weithwyr sy'n gweithio oriau maith – nid wyf yn siwr a ydynt yn meddwl fy mod yn disgwyl iddynt wneud hyn neu a ydynt yn gweithio'n wirfoddol. Fel cyflogwr, beth ddylwn i ei wneud?

Awgrymir bod cyflogwr yn ei gwneud yn glir i'w weithwyr nad oes disgwyl iddynt weithio mwy na'r oriau a bennwyd yn eu hamodau a'u telerau. Os gwneir hyn yn glir ac os nad oes disgwyl i weithwyr weithio mwy na'r oriau

hyn, byddai'n rhesymol i gymryd yn ganiataol bod yr oriau ychwanegol yn rhai gwirfoddol, onid yw'r gweithwyr yn awgrymu fel arall. Felly, byddant yn dod o fewn cwmpas yr eithriad ar gyfer amser gweithio y mae rhan ohono heb ei fesur.

Mae gennyf aelod o staff sydd heb gymryd ei gwyliau blynyddol â thâl, ac sydd yn mynd ar absenoldeb mamolaeth cyn bo hir. Sut fydd y gwyliau blynyddol a'r absenoldeb mamolaeth yn cydredeg?

Ni ellir cymryd gwyliau blynyddol ar yr un pryd ag absenoldeb mamolaeth. Cyn y bydd gweithiwr yn mynd ar absenoldeb mamolaeth efallai yr hoffai ystyried gymryd unrhyw wyliau sy'n weddill am y flwyddyn wyliau berthnasol ac efallai ohirio dechrau ei habsenoldeb mamolaeth. Fel arall, yn dibynnu ar hyd yr absenoldeb mamolaeth, gall fod yn bosibl iddi gymryd gwyliau blynyddol yn y cyfnod rhwng yr adeg y daw'r absenoldeb mamolaeth i ben a'r adeg y daw'r flwyddyn wyliau i ben. Er enghraifft, gall gweithwraig feichiog ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth ychydig yn gynt (ond dim cynt nag 11 wythnos cyn yr wythnos y mae'n disgwyl esgor) ac yna cymryd ei gwyliau blynyddol yn union ar ôl ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Rwy'n rhedeg busnes bach. Os byddaf yn cau fy musnes am gyfnod penodol oes rhaid i mi dalu tâl gwyliau i'm gweithwyr tra mae fy musnes ar gau?

Mae gan gyflogwyr hawl i bennu ar ba adeg y bydd eu gweithwyr yn cymryd eu gwyliau blynyddol, er enghraifft, pan fydd y gweithle ar gau dros y Nadolig. Byddai'n rhaid talu tâl gwyliau i'r gweithwyr, ar yr amod nad oeddynt wedi defnyddio eu gwyliau blynyddol i gyd am y flwyddyn wyliau dan sylw.

Rwy'n yrrwr HGV. Pa ddarpariaethau yn y Rheoliadau Amser Gweithio sy'n berthnasol i mi?

Byddai gennych hawl i wyliau blynyddol â thâl ac asesiadau iechyd os ydych yn gweithio yn y nos. Bydd darpariaethau penodol ar gyfer gyrwyr HGV o ran yr hawl i orffwys a'r cyfyngiadau ar yr amser gweithio yn dod i rym pan fydd y Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd yn cael ei gweithredu ym mis Mawrth 2005.

Rwyf ar fin cymryd absenoldeb tadolaeth â thâl. A allaf gymryd fy ngwyliau blynyddol â thâl ar yr un pryd?

Na. Ni allwch gael tâl ar gyfer absenoldeb tadolaeth a gwyliau blynyddol am yr un cyfnod.

Rwy'n cyflogi prentis 16 oed sy'n gweithio wrth fy ochr. Rwy'n gweithio 9 awr y dydd. A all y prentis weithio'r un oriau â mi?

Ni all gweithwyr ifanc (h.y. 16 ac 17 oed) weithio mwy nag 8 awr y dydd. Serch hynny, nid yw'r cyfnodau seibiant y mae gweithiwr ifanc yn eu cael yn cyfrif fel amser gweithio.

ADRAN 11: ENWAU, RHIFAU A CHYFEIRIADAU DEFNYDDIOL

CYSYLLTIADAU YNGHYLCH AMSER GWEITHIO

I gael help gydag **amser i ffwrdd o'r gwaith, cyfnodau gorffwys, gwyliau blynyddol â thâl a gwybodaeth gyffredinol arall mewn perthynas â chyflogaeth** ffoniwch **Llinell Gymorth Genedlaethol y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)** ar

08457 474747.

neu ewch i wefan ACAS yn:

www.acas.org.uk

Os hoffech wybodaeth am arfer eich hawliau neu fynd i **dribiwnlys,** ffoniwch Llinell Gymorth y **Gwasanaeth Tribiwnlysoedd Cyflogaeth** ar

08457 959775.

neu ewch i wefan y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn:

www.ets.gov.uk

Os hoffech wybod mwy am dribiwnlysoedd, darllenwch y gyfres o lyfrynnau a elwir *Understanding Employment Tribunals* sydd ar gael o Ganolfannau Gwaith y Gwasanaeth Cyflogaeth lleol neu o Ganolfannau Cyngor ar Bopeth.

Am help gyda materion sy'n ymwneud â'r **cyfyngiadau ar amser gweithio wythnosol a gweithio yn y nos ac asesiadau iechyd**, dylech:

Ffonio llinell wybodaeth yr **Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE)** ar **08701 545500** neu cysylltwch ag Adran Iechyd yr Amgylchedd eich Awdurdod Lleol, neu:

ysgrifennwch at:

HSE Infoline
Parc Busnes Caerffili
Caerffili
CF83 3GG

Neu, os dymunwch, gallwch anfon e-bost at yr HSE yn:

hseinformationservices@natbrit.com

neu fynd i wefan HSE yn:

www.hse.gov.uk

Am help gyda materion sy'n ymwneud â'r **cyfyngiadau ar amser gweithio ac asesu iechyd gweithwyr teithiol yn y diwydiant awyrenneg yn gyffredinol**, gan gynnwys y sector corfforaethol o'r diwydiant awyrenneg, anfonwch e-bost at

WorkingTimeEnquiries@caa.co.uk

neu ysgrifennwch at:

Working Time Advisor
Civil Aviation Authority
Aviation House
Gatwick Airport South
West Sussex
RH6 0YR

Am help gyda materion sy'n ymwneud â'r **cyfyngiadau ar amser gweithio ac asesu iechyd gweithwyr teithiol penodol (gweler tudalen 27) yn y sector Trafnidiaeth Ffordd**, gellir cysylltu â **VOSA** ar:

0870 6060 440.

CYSYLLTIADAU AR GYFER DEDDFWRIAETH ARALL SY'N YMWNEUD AG AMSER GWEITHIO

Gweithwyr trafnidiaeth awyr sy' n destun y Gyfarwyddeb Awyrenneg

Mae'r Gyfarwyddeb Awyrenneg yn cwmpasu staff teithiol ym maes awyrenneg sifil, heblaw am Awyrenneg Corfforaethol a Chyffredinol, a chaiff ei gweithredu yn y DU gan yr Adran Drafnidiaeth. Gellir cael gwybodaeth am y Gyfarwyddeb gan yr:

Aviation Directorate
Department for Transport
Zone 1/27, Great Minster House
76 Marsham Street
Llundain
SW1P 4DR
Tel: 020 7944 5881

Gweithwyr trafnidiaeth ffordd sy' n destun y Gyfarwyddeb

Trafnidiaeth Ffordd

Mae'r Gyfarwyddeb Trafnidiaeth Ffordd yn cwmpasu gweithwyr teithiol penodol ym maes trafnidiaeth ffordd, a chaiff ei gweithredu yn y DU gan yr Adran Drafnidiaeth. Gellir cael gwybodaeth am y Gyfarwyddeb gan yr:

Department for Transport
Road Freight Operations Division

Zone 2/23, Great Minster House
76 Marsham Street
Llundain
SW1P 4DR

neu

E-bost: workingtime@dft.gsi.gov.uk

Hefyd, mae gwefan yr Adran Drafnidiaeth yn:

www.dft.gov.uk

Gweithwyr trafnidiaeth ar y môr sy' n destun y Gyfarwyddeb Morwyr

Mae'r Gyfarwyddeb Morwyr yn cwmpasu morwyr ar longau sy'n hwylio i'r môr ac mae wedi cael ei gweithredu yn y DU trwy Reoliadau Llongau Masnachol (Oriau Gwaith) 2002. Gellir cael gwybodaeth am y Rheoliadau gan y:

Maritime and Coastguard Agency (MCA)
Ffôn: 023 8032 9100

Gweithwyr teithiol ar ddyfrffyrdd mewndirol a thrafnidiaeth ar lynnoedd

Bydd y ddeddfwriaeth amser gweithio ar gyfer gweithwyr teithiol ar ddyfrffyrdd mewndirol a thrafnidiaeth ar lynnoedd yn cael ei gweithredu gan yr Adran Drafnidiaeth trwy Reoliadau Llongau Masnachol (Amser Gweithio: Dyfrffyrdd Mewndirol) 2003. Gellir cael gwybodaeth am y ddeddfwriaeth gan y:

Maritime and Coastguard Agency (MCA)
Ffôn: 023 8032 9209.

Pysgota Môr

Bydd y ddeddfwriaeth amser gweithio ar gyfer pysgotwyr môr yn cael ei gweithredu gan ddiwygiad i'r Ddeddf Llongau Masnachol. Gellir cael gwybodaeth am y ddeddfwriaeth gan y:

Maritime and Coastguard Agency (MCA)
Ffôn: 023 8032 9100

Rhagor o gopïau o'r canllaw hwn

Gellir cael rhagor o gopïau trwy ffonio llinell archebu cyhoeddiadau'r DTI ar 0870 1502 500 neu fe ellir eu cael ar y Rhyngrwyd yn:

www.dti.gov.uk/er