Pennod 5: Materion eraill

Trosolwg

5.1. Mae'r adolygiad hwn eisoes wedi edrych ar y rhannau hynny o'r Ddeddf sy'n ymdrin â'r gyfraith ar undebau llafur a'r gyfraith ar lafur cyfunol, ynghyd â'r fframwaith sefydliadol perthnasol. Cynhwyswyd yn y Ddeddf amryw byd o ddarpariaethau eraill a oedd yn ymdrin ag amrediad o faterion cyflogaeth eraill sy'n effeithio ar unigolion wrth eu gwaith. Mae'r Bennod hon yn trafod y darpariaethau hynny o dan y tri phennawd canlynol:

(a) darpariaethau sydd heb eu hadolygu mewn man arall;

(b) darpariaethau sydd wedi bod yn destun adolygiadau neu fentrau eraill; ac

(c) darpariaethau amrywiol neu dechnegol.

Darpariaethau'r Ddeddf sydd heb eu hadolygu mewn man arall

Dyfarniadau Tribiwnlysoedd am ddiswyddo annheg (adrannau 33 a 34)

5.2. Parodd y Ddeddf sawl newid yn y gyfraith sy'n llywodraethu dyfarniadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth mewn achosion diswyddo annheg, sef:

- mynegeio'r isafswm a'r uchafswm ar gyfer taliadau a dyfarniadau;

- codi'r uchafswm ar gyfer dyfarniadau iawndal o £12,000 i £50,000[1]; a

- symleiddio'r strwythur dyfarniadau mewn achosion lle methai'r cyflogwyr â chydymffurfio â gorchmynion ailgyflogi a gorchmynion ailderbyn.

Daeth y newidiadau hyn i rym ym mis Hydref 1999.

5.3. Mae mynegeio dyfarniadau bob blwyddyn yn erbyn y Mynegai Prisiau Adwerthu yn sicrhau eu bod yn cadw eu gwerth mewn termau real. O'r blaen, byddent yn cael eu codi yn sgil adolygiad mawr bob rhyw flwyddyn. Mae'r newid hwn wedi gweithio yn unol â'r bwriad. Mae'n golygu bod modd rhag-weld yn gywir wrth adbrisio dyfarniadau ac mae wedi lleihau'r baich gweinyddol, a'r amser Seneddol, y mae eu hangen i godi lefel dyfarniadau i gymryd chwyddiant

[1] Mae'r uchafswm o £50,000 wedi'i godi bob blwyddyn wedyn yn unol â chwyddiant.

i ystyriaeth. **Nid yw'r Llywodraeth yn bwriadu gwneud unrhyw newidiadau yn y system newydd ar gyfer mynegeio**.

5.4. Mae codi'r uchafswm ar gyfer dyfarniadau iawndal i £50,000 yn sicrhau bod y nifer fach o geiswyr oedd yn ennill tâl uchel ac yr oedd yr uchafswm blaenorol yn effeithio arnynt bellach yn cael iawndal llawn gan y Tribiwnlys fel rheol am eu colledion (gall ceisiadau uwch gael eu gwneud i'r llysoedd ar y sail bod contract wedi'i dorri). Mae hefyd yn sicrhau nad yw'r cyflogwyr yn agored i dalu iawndal diderfyn.

5.5. Ychydig yn unig o gynnydd a gafwyd yn nifer yr achosion diswyddo annheg ers i'r uchafswm gael ei godi, o 55,573 o geisiadau ym 1999/2000 i 56,397 yn 2001/02.[2] Mae'r cynnydd bach yn awgrymu nad yw'r dyfarniadau uwch sydd ar gael wedi cael fawr o effaith ar gyfanswm y ceisiadau.

5.6. Mae Tabl 5.1 yn rhoi data am werth y dyfarniadau ers 1997.

Tabl 5.1: Dyfarniadau Tribiwnlysoedd, 1997-2002

Cyfnod	**Uchafswm**	**Nifer yr achosion a gyrhaeddodd yr uchafswm**	**Cymedr**
1/4/97-31/3/98	£11,300	140	£2,310
1/4/98-24/10/99	£12,000	148	£2,482
25/10/99-31/1/01	£50,000	15	£2,379
1/2/01-31/1/02	£51,700	10	£2,531
1/2/02-31/8/02	£52,600	19	£3,180

5.7. Mae hyn yn dangos bod y dyfarniad cymedrig wedi cynyddu ychydig bach ers i'r darpariaethau hyn ddod i rym, ond ei fod yn dal yn bell o'r uchafswm. Dylid nodi bod dyfarniadau'n cael eu cyfrifo ar sail colledion gwirioneddol a'u bod yn dibynnu felly ar ffactorau fel cyflog y ceisydd ac amser y ceisydd allan o waith. Mae'r cynnydd yn y cymedr yn llawer llai wrth gwrs na'r cynnydd o bedair gwaith yn yr uchafswm. Nid oes modd dadlau felly fod y cynnydd mawr yn yr uchafswm wedi arwain at gynnydd yn y dyfarniadau trwy'r trwch. Yn unol â'r disgwyl, nifer fach sy'n cael yr uchafswm uwch. Mae hyn yn cadarnhau mai ychydig iawn o geiswyr sy'n cael eu heffeithio gan yr uchafswm presennol, yn unol â'r bwriad.

[2] Ffigurau ar gyfer ceisiadau o dan bob awdurdodaeth gan gynnwys diswyddo annheg am resymau beichiogrwydd, trosglwyddo ymgymeriadau, gweithgarwch undeb etc

5.8. Dylid nodi bod yr hen uchafswm o £12,000 yn cael ei herio ar hyn o bryd mewn dau achos o dan y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE) lle cafwyd colledion o £89,000 a £94,000. Y ddadl yw bod yr uchafswm yn groes i gyfraith yr UE am ei fod yn atal y dyfarniad iawndal rhag bod yn rhwymedi digonol ac effeithiol. **Yn dibynnu ar ganlyniad y ddau achos hyn, nid yw'r Llywodraeth o blaid gwneud newidiadau pellach yn lefel y dyfarniadau iawndal.**

5.9. Cyn y Ddeddf, yr oedd y Tribiwnlysoedd yn defnyddio set gymhleth o reolau wrth ddyfarnu iawndal i geiswyr am beidio â chydymffurfio â gorchymyn ailgyflogi neu orchymyn ailddderbyn. Cafodd y system ei symleiddio gan y Ddeddf.

5.10. Os yw'r gweithiwr yn gwneud cais am gael ei ailgyflogi neu ei ailddderbyn ac y dyfernir bod y gweithiwr wedi'i ddiswyddo'n annheg, bydd y Tribiwnlys yn ystyried a yw'n ymarferol i'r gweithiwr ddychwelyd i weithio dros y cyflogwr. Mewn achosion lle'r oedd rhan o'r bai ar y gweithiwr, bydd y Tribiwnlys hefyd yn ystyried a fyddai hynny yn deg neu beidio. Wedyn gall orchymyn bod y gweithiwr yn cael ei ailgyflogi. Yn 2001-02, dyfarnwyd o blaid ailgyflogi mewn 11 o achosion.

5.11. Mewn dau o'r achosion hyn, gwrthododd y cyflogwr ailgyflogi'r gweithiwr. Pan fydd cyflogwr yn methu â chydymffurfio â gorchymyn ailgyflogi neu orchymyn ailddderbyn, i ddechrau bydd y Tribiwnlys yn dyfarnu iawndal yn yr un modd ag arfer. Bydd hyn yn cynnwys dyfarniad sylfaenol am golli sicrwydd swydd, a dyfarniad iawndal am golli enillion a buddion. Yna gall y Tribiwnlys orchymyn dyfarniad ychwanegol i gosbi'r cyflogwr, a hwnnw'n cynnwys 26-52 wythnos o dâl. At y dibenion hyn, mae 'wythnos o dâl' wedi'i chapio, ar £260 ar hyn o bryd.[3]

5.12. Yn yr ychydig iawn o enghreifftiau lle gorchmynnir i gyflogwyr ailgyflogi gweithwyr ond eu bod yn gwrthod cydymffurfio, mae'r Llywodraeth o'r farn y dylent wynebu cosb sylweddol am yr hyn sydd mewn gwirionedd yn gyfystyr â dirmygu'r Tribiwnlys. Efallai fod y swm presennol yn rhy isel. **Mae'r Llywodraeth felly yn gofyn am sylwadau ynghylch codi'r isafswm a'r uchafswm ar gyfer dyfarniadau ychwanegol os bydd cyflogwr yn methu â chydymffurfio â dyfarniad ailddderbyn.**

5.13. Diddymodd y Ddeddf ddyfarniadau arbennig hefyd, a gâi eu gwneud weithiau mewn achosion diswyddo annheg, er enghraifft ar sail aelodaeth undeb llafur. At ei gilydd, yr oedd y rhain yn ddyfarniadau uwch na'r dyfarniadau ychwanegol a oedd ar gael ar y pryd mewn

[3] Mae'r ffigur wedi'i mynegeio. Uchafswm y dyfarniad ar sail y swm cyfredol yw £13,520.

achosion diswyddo annheg safonol. **Nid yw'r Llywodraeth yn bwriadu ailgyflwyno dyfarniadau arbennig**, gan y byddai hynny'n dod â chymhlethdod annymunol yn ôl i mewn i'r gyfundrefn dyfarniadau. Mae'r Llywodraeth o'r farn y dylai'r un gosb am beidio â chydymffurfio â gorchymyn ailgyflogi gael ei defnyddio, ni waeth beth oedd y rheswm dros y diswyddo.

Cyflogaeth y tu allan i Brydain Fawr (adran 32)

5.14. Diddymodd y Ddeddf ddarpariaeth a oedd yn pennu bod hawliau cyflogaeth penodol, megis yr hawl i beidio â chael eich diswyddo'n annheg, yn gymwys dim ond i weithwyr a fyddai fel arfer yn gweithio ym Mhrydain Fawr o dan eu contract cyflogaeth. Erbyn hyn, mae'r modd y defnyddir hawliau o'r fath yn cael ei benderfynu yn ôl egwyddorion cyffredinol y gyfraith ryngwladol.

5.15. Gall yr egwyddorion hyn fod yn gymhleth, ond eu heffaith gyffredinol yw nad oes modd dwyn achos ym Mhrydain Fawr oni bai fod cysylltiad priodol â Phrydain Fawr eisoes yn bodoli. Ym 1999, yr oedd y Llywodraeth o'r farn mai niwtral fyddai effaith gyffredinol y newid hwn, yn yr ystyr na fyddai'n cynyddu nac yn gostwng yn sylweddol ar nifer y bobl a allai arfer hawliau cyflogaeth o'r fath ym Mhrydain Fawr. **Nid yw'r Llywodraeth yn ymwybodol o unrhyw dystiolaeth i'r gwrthwyneb, ac felly nid oes ganddi gynlluniau i newid y sefyllfa.**

<u>Darpariaethau'r Ddeddf sydd wedi bod yn destun adolygiadau neu fentrau eraill</u>

Absenoldeb mamolaeth a thadolaeth (adrannau 7, 9, Atodlen 4); ac Amser rhydd ar gyfer dibynyddion (adrannau 8, 9, Atodlen 4)

5.16. Mae'r darpariaethau hyn yn cynnwys y prif ddarpariaethau yn y Ddeddf ynghylch rhieni sy'n gweithio. Maent yn ymestyn yr hawliau mamolaeth presennol (yn bennaf drwy bwer i wneud rheoliadau) ac yn sefydlu hawl newydd i gael 13 wythnos o absenoldeb rhiant (unwaith eto drwy bwer i wneud rheoliadau). Mae'r polisïau hyn, ynghyd â'r hawl i gael amser rhydd ar gyfer dibynyddion, wedi'u hadolygu'n drwyadl yn y Papur gwyrdd *Work and Parents: Competitiveness and Choice*. Cafodd canfyddiadau'r adolygiad hwnnw, gan gynnwys newidiadau yn y ddeddfwriaeth megis hawliau newydd i gael absenoldeb tadolaeth â thâl ac absenoldeb mabwysiadu a gwelliannau yn y ddarpariaeth ar gyfer mamolaeth, eu rhoi ar waith yn Neddf Cyflogaeth 2002 a thrwy gyfrwng rheoliadau dilynol.

Contractau tymor penodedig (adran 18)

5.17. Gwaharddodd y Ddeddf ddefnyddio ildiadau ar gyfer diswyddo annheg, ond nid ar gyfer

taliadau afreidedd, mewn contractau tymor penodedig. Cafodd newidiadau ehangach i'r gyfraith ar waith tymor penodedig eu cyflwyno yn Neddf Cyflogaeth 2002 a'r rheoliadau dilynol. Effaith Rheoliadau Gweithwyr Tymor Penodedig (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2002 yw bod cymalau i ildio taliadau afreidedd sydd wedi'u gosod mewn contractau y cytunwyd arnynt, a estynnwyd neu a adnewyddwyd ar ôl 1 Hydref 2002, yn annilys.

Gweithwyr rhan-amser (adrannau 19 – 21)

5.18. Cyflwynodd y Ddeddf bwer i'r Ysgrifennydd Gwladol wneud rheoliadau i sicrhau nad yw gweithwyr rhan-amser yn cael eu trin yn llai ffafriol na gweithwyr amser-llawn. Ar ôl ymgynghori'n llawn â'r cyhoedd, cafodd rheoliadau eu gwneud yn 2000.

Statws cyflogaeth: pwer i wneud rheoliadau (adran 23)

5.19. Sefydlodd y Ddeddf bwer i'r Ysgrifennydd Gwladol wneud rheoliadau yn estyn yr hawliau cyflogaeth presennol i unigolion nad ydynt eisoes yn dod odanynt. Mae adolygiad eang ar faterion statws cyflogaeth ar y gweill ar hyn o bryd. Cyhoeddwyd dogfen drafod ym mis Gorffennaf 2002 fel rhan o'r adolygiad hwnnw.

5.20. Cafodd y pwer i wneud rheoliadau yn adran 23 o'r Ddeddf ei ddiwygio ychydig gan Ddeddf Cyflogaeth 2002. Mae'r Llywodraeth yn credu bod y diwygiad yn rhy gyfyngus ac nad yw o bosibl yn bodloni egwyddorion gwell rheoleiddio. Mae'n caniatáu i'r rheoliadau roi hawliau drwy ddiwygio'r ddeddfwriaeth sylfaenol neu'r ddeddfwriaeth eilaidd bresennol yn unig ac nid drwy gyfrwng rheoliadau sy'n dweud yn syml fod hawl bresennol yn gymwys i'r unigolion o dan sylw. Mae'r newid yn golygu y gall rheoliadau fod yn ddiangen o gymhleth ac yn glogyrnaidd o ran eu mynegiant. Yn unol ag egwyddorion gwell rheoleiddio, byddai'r pwer i ddrafftio rheoliadau i roi'r hawliau presennol heb ddiwygio'r ddeddfwriaeth sydd eisoes yn bodoli yn rhoi hyblygrwydd i'r Llywodraeth ddewis y dull gorau ar gyfer drafftio rheoliadau i estyn hawliau yn ôl amgylchiadau'r achos. Byddai'r rheoliadau felly yn fwy didrafferth ac yn haws i'w deall. **Oherwydd hyn, mae'r Llywodraeth yn bwriadu newid y pwer i wneud rheoliadau er mwyn sicrhau'r hyblygrwydd a'r eglurder a ddymunir wrth ddrafftio rheoliadau.**

Y Gronfa Bartneriaeth (adran 30)

5.21. Rhoes y Ddeddf awdurdod i'r Llywodraeth sefydlu'r Gronfa Bartneriaeth er mwyn helpu a datblygu partneriaethau yn y gwaith. Gellir gweld manylion y Gronfa yn www.dti.gov.uk/partnershipfund. Mae'r Gronfa wedi bod yn boblogaidd hyd yn hyn ac mae wedi

ymrwymo cyllideb wreiddiol 1999 o £5m wrth gefnogi 159 o brojectau. Rhoddwyd cyllideb ychwanegol o £9m i'r Gronfa ym mis Rhagfyr 2001 ac mae wedi ehangu ei chylch gwaith i gynnwys projectau mewn sectorau a rhanbarthau, yn ogystal â chynhyrchu canllawiau ar yr arferion gorau.

Rheoleiddio asiantaethau cyflogaeth (adran 31, Atodlen 7)

5.22. Diwygiodd y Ddeddf y pwer i wneud gorchmynion a geir yn Neddf Asiantaethau Cyflogaeth 1973, y mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn rheoleiddio asiantaethau cyflogaeth odano. Darparwyd hefyd ar gyfer diwygio'r gwaharddiad ar godi tâl ar bobl sy'n chwilio am waith ac estyn pwerau'r arolygwyr. Mae yna adolygiad ar wahân ar gyfer y maes hwn. Gellir cael manylion yr ymgynghori cyhoeddus yn www.dti.gov.uk/er/agency.

Trosglwyddo Ymgymeriadau (adran 38)

5.23. Mae yn y Ddeddf ddarpariaeth dechnegol sy'n rhoi pwer i'r Ysgrifennydd Gwladol wneud gorchmynion yn estyn hyd a lled rheoliadau TUPE i sefyllfaoedd y tu allan i'r Gyfarwyddeb Hawliau Caffaeledig (sef Cyfarwyddeb y mae'r rheoliadau TUPE yn ei rhoi ar waith). Hyd yn hyn, un gorchymyn sydd wedi'i wneud o dan y ddarpariaeth, i sicrhau amddiffyniad i staff cymorth sy'n trosglwyddo o awdurdodau lleol i Asiantaeth Gwasanaeth y Swyddogion Rhent. Ar ddiwedd 2001 cyflwynodd y Llywodraeth becyn o gynigion at ddibenion ymgynghori ar bwnc diwygio rheoliadau TUPE, y gallai rhai ohonynt olygu defnyddio'r pwer yn adran 38 o'r Ddeddf eto. Mae'r cynigion hyn yn dal yn cael eu hystyried.

Casgliad

5.24. **Heblaw'r newid technegol a grybwyllwyd ym mharagraff 5.20, nid oes gan y Llywodraeth gynigion i newid y gyfraith mewn unrhyw un o'r meysydd o dan is-adran (b) o ganlyniad i'r adolygiad hwn. Wrth reswm, fe allai cynigion ddod i'r amlwg ar wahân yn sgil y gwaith arall sydd wedi'i grybwyll uchod.**

Materion Amrywiol neu Dechnegol

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW): aelodau preswyl cymunedau crefyddol a gorfodaeth Cyllid y Wlad (adrannau 22, 39)

5.25. Diwygiodd y Ddeddf y gyfraith sy'n llywodraethu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol mewn dwy ffordd:

- drwy esemptio aelodau preswyl cymunedau crefyddol rhag yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol; a

- thrwy roi pwer i Gyllid y Wlad ddefnyddio gwybodaeth am drethi a gwybodaeth arall i orfodi'r isafswm cyflog.

5.26. Newidiadau technegol yw'r ddau ac maent wedi gweithio yn unol â'r bwriad. Mae'r Comisiwn Tâl Isel yn monitro sut mae cyfundrefn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn gweithio ac nid yw wedi sôn am unrhyw anawsterau ynghylch sut mae'r darpariaethau hyn yn gweithio.

Diswyddo staff ysgolion (adran 40)

5.27. Yr hyn a wnaeth yr adran hon o'r Ddeddf oedd cysoni'r cyfnod cymhwyso ar gyfer diswyddo annheg i'r grwp hwn o staff â'r cyfnod cymhwyso ar gyfer gweithwyr eraill ar draws yr economi. Mae'r newid wedi gweithio yn unol â'r bwriad i gysoni triniaeth pob gweithiwr.

Y gwasanaethau diogelwch a chudd-wybodaeth (adran 41, Atodlen 8)

5.28. Caniataodd y Ddeddf i'r grwp penodol hwn o weithwyr wneud cwynion i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth am dorri'r gyfraith ar gyflogaeth. Mae'r newid wedi bod yn fodd i'r grwp arbennig hwn o weithwyr droi at y Tribiwnlysoedd mewn modd sydd mor debyg ag y gellir i weithwyr eraill.

Casgliad

5.29. **Nid oes gan y Llywodraeth gynigion ar gyfer newid y gyfraith mewn unrhyw un o'r meysydd o dan is-adran (c).**