UCAC
Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru

Amodau Gwaith

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

www.ucac.cymru

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

Er nad oes gan weithwyr yr hawl i weithio'n hyblyg, mae ganddynt yr hawl statudol i wneud cais i weithio'n hyblyg.

Mae sawl modd o weithio'n hyblyg gan gynnwys:

- rhannu swydd
- gweithio o gartref
- amrywio amser dechrau a diweddu'r diwrnod gwaith
- lleihau'r oriau gwaith
- oriau cywasgedig (*compressed hours*)
- ymddeoliad graddol

Yng nghyd-destun ysgolion, colegau a phrifysgolion mae cais i weithio'n hyblyg fel arfer yn golygu lleihau'r oriau sef cais i weithio'n rhan amser.

1. Ystyriaethau cychwynnol (bydd rhai o'r manylion hyn yn newid yn ystod 2024)

Yn ôl y gyfraith ar hyn o bryd mae'n ofynnol i'r sawl sy'n cyflwyno cais fod:

- yn weithiwr cyflogedig
- wedi gwasanaethu'r cyflogwr am 26 wythnos yn olynol
- heb wneud cais arall yn y 12 mis diwethaf

Dylai ceisiadau i newid oriau gweithio gydymffurfio â gofynion y cytundeb cyflogaeth. Yn achos athrawon, dylid cyflwyno cais dri mis cyn diwedd tymor yr haf (31 Mai) a dau fis cyn diwedd tymor yr hydref (31 Hydref) a thymor y gwanwyn (mae'r dyddiad yma'n amrywio yn dibynnu ar ddyddiadau'r Pasg). Gorau oll os gellir cyflwyno'r cais mor gynnar â phosibl. *Sylwer mai dyddiad cyflwyno'r cais sy'n cyfrif nid y dyddiad pan gaiff y cais ei ystyried.*

Cyn dod i benderfyniad terfynol am wneud cais, cofiwch ystyried

- yr effaith ar eich pensiwn
- yr effaith ar daliad diswyddo posibl yn y dyfodol petai'r sefydliad yn mynd trwy broses diswyddo (*redundancy*)

- yr effaith posib ar daliad CAD (TLR)

Cofiwch yn ogystal bod cais llwyddiannus i weithio'n hyblyg yn newid parhaol i'ch cytundeb gwaith oni bai y nodir yn benodol i'r gwrthwyneb. Gallai fod yn anodd ail-gynyddu nifer yr oriau eto yn y dyfodol.

2. Cyflwyno cais

Rhaid i gais ffurfiol fod yn un ysgrifenedig wedi'i gyflwyno i'r Corff Llywodraethu, gyda chopi i'r Pennaeth, a dylid nodi:

- dyddiad cyflwyno'r cais
- ei fod yn gais ffurfiol yn unol â'r hawl statudol i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg
- os, a phryd, y cyflwynwyd cais blaenorol
- y newid y gofynnir amdano
- pryd yr hoffech i'r newid fod yn weithredol
- unrhyw reswm perthnasol am wneud y cais e.e. cyfrifoldeb gofal, cais oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor (cofiwch ddatgan os ydych yn gwneud cais mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 fel addasiad rhesymol oherwydd anabledd), astudio pellach
- effaith posibl caniatáu'r cais, ac awgrymiadau ar y modd y gellid delio ag effaith caniatáu'r cais (gweler isod)
- cadarnhad os ydych am i'r cais fod yn newid parhaol neu dros dro am gyfnod penodol yn unig i'w adolygu

Gwnewch yn siŵr fod eich llythyr cais yn glir, cryf, rhesymol a chadarnhaol.

Gallech ddangos ymwybyddiaeth o'r heriau y gallai'r ysgol/coleg/prifysgol eu hwynebu wrth ganiatáu i chi weithio'n hyblyg, a gallech gynnig syniadau ynghylch goresgyn yr heriau hynny. Dyma rai o'r ystyriaethau posib:

- cyfathrebu angenrheidiol gyda chydweithwyr
- cyfarfodydd staff
- cyfarfodydd rhieni
- adroddiadau i ddisgyblion/myfyrwyr
- diwrnodau hyfforddiant mewn swydd/datblygiad proffesiynol

- cyflawni cyfrifoldebau cwricwlaidd neu reolaethol
- amserlen, megis rhannu dosbarthiadau

Ond dylai pa ymrwymiad bynnag a wneir fod yn rhesymol ac ni ddylai olygu rhoi pwysau annheg arnoch chi.

Sylwadau

Os ydych yn teimlo unrhyw ansicrwydd ynglŷn â chyflwyno cais ffurfiol, cysylltwch ag UCAC a bydd eich Swyddog Maes yn barod i drafod ac i gynnig cyngor. Mae'n hollbwysig bod y cais mor gryf â phosibl oherwydd pe byddai'n cael ei wrthod ni fyddai hawl gwneud cais arall am flwyddyn.

Mae UCAC yn cynghori aelodau i drafod cais i weithio'n hyblyg yn anffurfiol ymlaen llaw gyda'r Pennaeth neu'r rheolwr llinell perthnasol. Nid yw hyn yn cyfrif fel cais ffurfiol, felly gellid cael trafodaeth o'r fath droeon yn ystod blwyddyn. Trwy drafodaeth o'r fath gellid adnabod rhai problemau posibl a dod i ddealltwriaeth ar sut y gellid datrys neu leddfu'r problemau hynny mewn modd sy'n dderbyniol i'r cyflogwr ac i'r gweithiwr. Mae'n fanteisiol iawn sicrhau cefnogaeth y Pennaeth/rheolwr llinell cyn cyflwyno cais ffurfiol ysgrifenedig.

3. Delio â'r cais

Mae'r adran hon yn cynnwys y cyngor mae UCAC yn ei roi i benaethiaid a llywodraethwyr/cyflogwyr ar sut y dylid ymdrin â chais i weithio'n hyblyg er mwyn sicrhau:

- tegwch i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais
- bod y cyflogwr yn cydymffurfio â'r gofyniad statudol i ystyried y cais mewn modd rhesymol, gan gynnwys dilyn argymhellion ACAS ar yr hyn sy'n arfer da

Dylid dilyn y drefn ganlynol wedi i gais ysgrifenedig ffurfiol gael ei gyflwyno:

- Pennaeth/rheolwr llinell i drefnu cyfarfod gyda'r sawl sy'n cyflwyno'r cais er mwyn trafod oblygiadau caniatáu'r cais a cheisio dod i gytundeb ar sut y gellid goresgyn unrhyw heriau; noder nad oes raid wrth gyfarfod ychwanegol os oes cyfarfod anffurfiol eisoes wedi'i gynnal neu os yw'r cyflogwr yn barod i ganiatáu'r cais
- caniatáu i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais gael cydymaith (cynrychiolydd undeb neu gydweithiwr) yn y cyfarfod os yw'n dymuno hynny, yn unol ag argymhelliad ACAS

- pwyllgor staffio, neu is-bwyllgor perthnasol o’r corff llywodraethu, i gyfarfod i ystyried y cais; dylid edrych ar fanteision y newid i’r gweithiwr a hefyd yr effaith, os o gwbl, ar yr ysgol neu goleg a sut y gellid dygymod â’r effeithiau posibl hynny; ni ddylai’r cais gael ei ystyried gan y corff llywodraethu llawn gan na fyddai’n bosibl sefydlu panel apêl gwrthrychol pe byddai angen hynny
- dylid hysbysu’r sawl sy’n cyflwyno’r cais yn ysgrifenedig o’r penderfyniad i ganiatáu neu wrthod cyn gynted â phosibl
- os yw’r cais yn cael ei ganiatáu, dylid darparu cytundeb ysgrifenedig wedi’i ddiwygio, cyn gynted ag sy’n ymarferol
- os yw’r cais yn cael ei wrthod, dylai’r hysbysiad ysgrifenedig nodi’n glir ar ba reswm/rhesymau busnes y sylfaenwyd y penderfyniad
- mae ACAS yn argymell y dylid caniatáu apêl yn erbyn penderfyniad i wrthod cais ac mae UCAC o’r farn bod hyn yn arfer da; dylid hysbysu’r gweithiwr yn ysgrifenedig o’r hawl i apêl yr un pryd â’r hysbysiad bod y cais wedi’i wrthod
- rhaid i’r broses gyfan, gan gynnwys trefniadau apêl, gael ei chwblhau o fewn tri mis i ddyddiad cyflwyno’r cais os na chytuna’r ddwy ochr i ymestyn y cyfnod neu fod amgylchiadau arbennig; byddai’n fuddiol i’r ddwy ochr fod penderfyniad yn cael ei wneud cyn gynted â phosib

Rhestrir y canlynol fel yr unig resymau busnes perthnasol dros wrthod cais:

- byddai’n golygu costau ychwanegol
- methiant i ad-drefnu’r gwaith ymysg staff presennol
- methiant i recriwtio staff ychwanegol
- byddai’n cael effaith andwyol ar ansawdd y gwasanaeth
- byddai’n cael effaith andwyol ar berfformiad
- dim digon o waith ar adegau pan fo’r gweithiwr yn dymuno gweithio
- cynlluniau i ailstrwythuro ar y gweill, e.e. lle bwriada’r cyflogwr ad-drefnu fel na fyddai’r newidiadau i weithio’n hyblyg yn gweddu i gynlluniau’r cyflogwr

4. Hawliau statudol

Er nad oes hawl statudol bellach i apelio nac i gael cydymaith mewn unrhyw gyfarfod i drafod cais i weithio'n hyblyg, mae ACAS yn cynghori cyflogwyr i ganiatáu i weithwyr gael yr hawl i apelio ac i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfodydd. Byddai caniatáu hynny yn fodd i'r cyflogwr ddangos eu bod wedi delio â'r cais mewn modd rhesymol.

Mae UCAC o'r farn gref y dylid caniatáu'r hawliau hyn gan eu bod yn cyd-fynd â'r hyn sy'n arfer cydnabyddedig mewn ysgolion a cholegau. Mae UCAC yn annog cyflogwyr i gynnwys yr hawl i apêl ac i gwmni cydymaith yn eu polisi wrth ddelio â cheisiadau i weithio'n hyblyg.

Os nad yw'r cyflogwr yn delio â'r cais mewn modd rhesymol, gall y gweithiwr fynd â'r mater i Dribiwnlys Cyflogaeth neu mae'n bosibl osgoi hyn trwy ddefnyddio Cynllun Cyflafareddu ACAS (*Arbitration Scheme*). Byddai'n rhaid, gyda thystiolaeth gadarn, ddatgan nad oedd y cyflogwr wedi delio â'r cais yn briodol.

Sylwadau

Mae'r gyfraith yn glir ei bod yn ofynnol i bob cais gael ei ystyried yn wrthrychol a thrwyadl. Barn UCAC yw y dylai cyflogwyr wneud yr hyn sy'n rhesymol ac ymarferol er mwyn caniatáu'r cais. Mae'r farn hon yn gyson â'r gofyniad cyfreithiol i wrthod cais dim ond os oes rhesymau busnes cadarn dros hynny – mae'r pwysau ar y cyflogwr i ddangos pam na ddylid caniatáu'r cais nid ar y gweithiwr i ddangos pam y dylid ei ganiatáu.

Byddai'n rhaid cyfiawnhau unrhyw un o'r rhesymau busnes hyn yn drwyadl a byddai angen tystiolaeth i'w gefnogi e.e.

- os defnyddir costau ychwanegol fel rheswm i wrthod cais, rhaid dangos sut y byddai'r trefniant newydd yn arwain at wariant ychwanegol arwyddocaol na fedrai'r sefydliad ei gario
- os defnyddir galw cwsmeriaid fel rheswm, rhaid dangos y byddai'r trefniant yn golygu na allai'r ysgol sicrhau addysg gyflawn i'r disgyblion neu fyfyrwyr
- os defnyddir methiant i recriwtio staff fel rheswm, rhaid dangos bod yr ysgol wedi hysbysebu yn y modd arferol ac na chafwyd ymateb boddhaol

Os oes rhesymau dilys a thystiolaeth gref dros wrthod cais, mae'n annhebygol y byddai apêl yn llwyddiannus ac yn annhebygol y byddai

sail dros ddwyn achos mewn Tribiwnlys Cyflogaeth – cyn belled â bod y cyflogwr wedi dilyn y drefn briodol.

Rhaid trin pob cais yn unigol. Nid yw caniatáu un cais yn gosod cynsail ar gyfer ceisiadau eraill. Mae'n bosibl i ysgol gyrraedd sefyllfa lle nad yw hi'n ymarferol bosibl gweithredu'n effeithiol gyda rhagor o swyddi rhan-amser. Ni ellir gwrthod cais oherwydd y posibilrwydd y daw rhagor o geisiadau yn y dyfodol.

Nid oes unrhyw dystiolaeth bod cyflogi athrawon rhan-amser yn cael effaith negyddol ar safonau. I'r gwrthwyneb, mae nifer o ysgolion a cholegau wedi sylweddoli bod manteision pendant o ganiatáu athrawon i weithio'n rhan-amser ac i rannu swydd. Dyma rai ohonynt:

- manteisio ar frwdfrydedd, egni ac arbenigedd mwy nag un person
- ehangu'r cwricwlwm
- creu mwy o hyblygrwydd i'r ysgol neu goleg
- modd o ddal gafael ar athrawon profiadol a medrus
- codi cymhelliant athrawon
- llai o absenoldeb salwch

5. Gweithio'n rhan-amser yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth/rhiant

Mae llawer o geisiadau i weithio'n rhan-amser yn cael eu cyflwyno gan rieni wedi cyfnod o absenoldeb mamolaeth/rhiant. Nid oes gan athro/athrawes sy'n dychwelyd i weithio hawl awtomatig i newid i gytundeb rhan-amser; yr un yw eu hawliau ag athrawon eraill sy'n gwneud cais i weithio'n hyblyg a dylid dilyn yr un drefn.

Ond mae UCAC yn annog cyflogwyr i fod yn ymwybodol o'r pwysau sylweddol sydd ar athrawon sydd â gofal babanod a phlant ifanc a dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o'u dyletswydd i sicrhau cydbwysedd rhesymol rhwng gofynion gwaith ac ymrwymiadau teulu. Dylid sicrhau gwrandawiad teg i rieni sy'n gwneud cais am y fath resymau. Yn y mwyafrif llethol o achosion, athrawesau sy'n cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i ofalu am blant a rhaid i gyflogwyr sicrhau eu bod yn cydymffurfio â gofynion Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw.

Mae'r sylwadau hyn yn berthnasol hefyd i rai sy'n cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i gynnig gofal i oedolion sy'n

ddibynnol arnynt, gan gynnwys y ffaith mai menywod yw mwyafrif y rhai sy'n cyflwyno'r ceisiadau hyn hefyd.

I gael cyngor neu arweiniad pellach, cysyllter â'r Swyddog Maes perthnasol. Ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950 i gael sgwrs â:

- Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain, mererid@ucac.cymru
- Jen Jones, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, jen@ucac.cymru
- Gareth Morgan, Swyddog Maes y Canolbarth a'r De-orllewin, gareth@ucac.cymru
- Roger Vaughan, Swyddog Maes y Gogledd, roger@ucac.cymru
- Ywain Myfyr, Swyddog Maes, ywain@ucac.cymru

Yn ogystal, mae modd cysylltu ag:

- Ioan Rhys Jones, Ysgrifennydd Cyffredinol, ioan@ucac.cymru
- Iona Davies, Swyddog Polisi, iona@ucac.cymru

Diweddarwyd: Tachwedd 2023

UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa **UCAC**, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@ucac.cymru

facebook.com/AthrawonCymru twitter.com/AthrawonCymru

www.ucac.cymru