NASUWT CYMRU
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union



Gweithio hyblyg

cyngor ac arweiniad pellach

Nod y ddogfen hon o gyngor ac arweiniad pellach yw rhoi manylion mwy cynhwysfawr i helpu athrawon sydd eisiau gwneud cais am weithio hyblyg.

Nodwch y dylid ystyried y cyngor ac arweiniad hwn, gan gynnwys y llythyr templed isod, ochr yn ochr â'r deunyddiau cyngor ac arweiniad eraill a gynhyrchir gan yr Undeb ynglŷn â gweithio hyblyg. Mae'r deunyddiau hyn ar gael ar: **www.nasuwt.org.uk/advice/conditions-of-service/flexible-working.html**.

Cynllunio a pharatoi ar gyfer eich cais am weithio hyblyg

Mae'n hanfodol eich bod wedi paratoi a bod gennych gyfres o ddadleuon argyhoeddiadol sydd wedi eu cynllunio'n dda os yw eich cais am weithio hyblyg yn mynd i lwyddo. Er mwyn cynyddu'r posibilrwydd y bydd eich cais yn llwyddiannus, dylech ystyried yn ofalus a manwl yr effaith y gallai eich cais am weithio hyblyg ei chael ar yr ysgol/coleg a'r gwaith a wnewch chi, ac hefyd ar eich cydweithwyr, a sut y gellir mynd i'r afael ag unrhyw effaith yn eich barn chi. Yn aml iawn, dyma'r ffactor pwysicaf i'w ystyried wrth feddwl beth fydd canlyniad cais. Er enghraifft, nodwch fuddion cadarnhaol y gweithio hyblyg i'r ysgol/coleg ac ewch i'r afael ag unrhyw bryderon fyddai gan eich cyflogwr.

Gallai buddion cadarnhaol gweithio'n hyblyg gynnwys:

- egni a syniadau dau/dwy yn hytrach na dim ond un athro/athrawes (os ydych yn gwneud cais am rannu swydd);
- mae'n cael effaith gadarnhaol ar gymhelliant am fod gweithwyr cyflogedig sy'n gweithio'n hyblyg yn tueddu i roi mwy o ymdrech i mewn i'r oriau y maent yn eu gweithio, am eu bod yn gwybod na fyddent yn yr ysgol/coleg mor aml;
- mae'n gwella'r berthynas â'r staff drwy roi mwy o ddewis i bobl a mwy o reolaeth iddynt dros eu horiau gwaith;
- mae'n cynyddu'r gronfa allu ar y cam penodi, am fod ysgolion/colegau sy'n cynnig cyfleoedd i weithio'n hyblyg yn dangos gwell trefniadau i weithwyr sydd â theuluoedd, ac mae hyn yn fwy atyniadol i athrawon newydd;
- mae'n helpu i gadw staff profiadol sydd â lefel uchel o sgiliau;

- mae'n cynyddu amrywiaeth yn y gweithlu ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal i grwpiau penodol o bobl (e.e. y rheiny sydd ag anableddau ac sy'n ei chael hi'n haws gweithio'n hyblyg neu athrawon hŷn sydd efallai eisiau rhoi'r gorau i weithio'n llawn amser);

- mae'n galluogi i'r rheiny sy'n datblygu anabledd barhau i gyfranogi'n gynhyrchiol;

- lefelau is o absenoldeb oherwydd salwch; ac

- mae'n helpu i gynnal cydberthnasau da â'r disgyblion.

Os byddwch yn amlinellu sut yr ydych yn bwriadu ymdrin â phroblemau allai godi o'ch cais am weithio hyblyg, gallai hynny gynyddu'r posibilrwydd y bydd eich cais yn llwyddiannus. Er enghraifft, gallech chi esbonio sut yr ydych yn bwriadu ymdrin â'r trefniadau trosglwyddo mewn perthynas â chais sy'n cynnwys rhannu swydd.

Gallai hyn gynnwys manylion penodol ynglŷn â phryd y byddwch yn cwrdd ac yn trafod gyda'ch partner rhannu swydd. Os bydd eich cais yn cynnwys rhannu swydd, yna gallech helpu eich cais drwy nodi aelodau eraill o'r staff sydd hefyd eisiau gostwng eu horiau gwaith.

Un camsyniad cyffredin a ddefnyddir gan ysgolion/colegau yw y bydd gweithio hyblyg yn cael effaith niweidiol ar ansawdd, ac mae hynny wedi ei seilio'n aml iawn ar bryderon am ganlyniadau arholiadau. Fodd bynnag, does dim tystiolaeth i awgrymu bod hynny'n wir. Mae'r mwyafrif llethol o'r athrawon sy'n gweithio'n hyblyg wedi eu hymrwymo'n llwyr i'w disgyblion a safbwynt nifer o ysgolion yw eu bod, trwy alluogi gweithio hyblyg, yn helpu i gael y gorau glas gan eu hathrawon mewn gwirionedd.

Yn wir, gall defnyddio trefniadau gweithio hyblyg mewn ffordd briodol ac effeithiol arwain at berfformiad a chanlyniadau mwy effeithiol.

Camsyniad arall yw nad yw athrawon sy'n gweithio'n rhan amser mor ymroddedig â'r rheiny sy'n gweithio'n llawn amser. Unwaith eto, does dim tystiolaeth i gefnogi hynny am fod athrawon sy'n gweithio'n hyblyg yn gwbl ymroddedig i'w disgyblion, a safbwynt nifer o ysgolion yw eu bod, trwy alluogi gweithio hyblyg, yn helpu mewn gwirionedd i gael y gorau glas gan eu hathrawon.

Dylid nodi nad yw nifer yr oriau y mae staff yn eu gweithio hanner mor bwysig ag ansawdd y gwaith a wneir yn ystod yr oriau hynny.

Wrth ystyried sut i liniaru problemau, ceisiwch feddwl am batrymau gweithio athrawon eraill. Os yw athrawon eraill yn cael yr un diwrnod i ffwrdd yn barod, yna os byddwch yn cynnig diwrnodau eraill, bydd llai o reswm gan yr ysgol/coleg wrthod y cais.

Ceisiwch fod mor hyblyg ag y gallwch ynglŷn â'r patrwm gweithio yr ydych yn gwneud cais amdano. Er enghraifft, os byddwch eisiau gweithio dim ond am dri diwrnod yr wythnos, yna a ydych chi'n barod i fod yn hyblyg ynglŷn â pha ddiwrnodau fydd y rhain?

Os ydych yn fodlon ystyried opsiynau eraill a dangos eich bod yn barod i gyfaddawdu, gallai hynny helpu eich cais i lwyddo. Gallai hynny gynnwys cyfnod prawf neu ddyddiad cychwyn arall, yn ogystal ag ystyried gwahanol fathau o weithio hyblyg (e.e. rhannu swydd yn hytrach na gweithio'n rhan amser).

Mynd i gyfarfod, a'r hawl i gael cwmni

Os yw eich cyflogwr yn bwriadu cymeradwyo eich cais, ni fydd angen cynnal cyfarfod, ond yn aml iawn bydd eich cyflogwr yn trefnu cyfarfod i drafod eich cais gyda chi. Dylai amser a lleoliad y drafodaeth fod yn gyfleus i bawb sy'n berthnasol.

Gallai fod yn ddefnyddiol cael rhywun arall i fynd i helpu gyda'r trafodaethau â'ch cyflogwr. Er nad oes hawl statudol i gael cwmni, mae NASUWT yn argymell eich bod yn cael caniatâd i gael cwmni – barn sy'n cael ei hatgyfnerthu gan God Ymarfer ACAS.

Dylai'r ddau/ddwy ohonoch drafod y cyfarfod o flaen llaw a dylech sicrhau eich bod yn deall eich cais, y problemau y mae'n eu codi (os oes rhai o gwbl) a sut i ymateb. Gallai hyn gynnwys ystyried pa opsiynau eraill y byddech efallai'n fodlon eu derbyn, neu ba mor hyblyg rydych yn barod i fod, er mwyn i'ch cais gael ei dderbyn.

Ni ddylech deimlo bod yn rhaid i chi wneud penderfyniad ar unwaith mewn ymateb i unrhyw cynnig gan eich cyflogwr. Os oes raid, gofynnwch am egwyl fer i drafod pethau â'r person sydd wedi dod gyda chi.

Gallech ofyn i'r drafodaeth cael ei recordio neu ei chofnodi. Os nad oes unrhyw un arall yn cymryd cofnodion, dylech chi neu dylai eich cyfaill gymryd nodiadau.

Beth fydd yn digwydd ar ôl y drafodaeth?

Mae'n rhaid i'ch cyflogwr ystyried eich cais yn ofalus, edrych ar fanteision y newidiadau y gofynnir amdanynt a phwyso a mesur y rhain yn erbyn unrhyw effaith niweidiol y byddai'r rhain yn ei chael ar y busnes.

Rhaid dod i benderfyniad o fewn tri mis ar ôl i'r cyflogwr dderbyn y cais, heblaw bod y ddwy ochr yn cytuno i ymestyn y cyfyngiad amser hwn.

Beth fydd yn digwydd os cytunir i'm cais?

Dylai eich cyflogwr ysgrifennu atoch chi, naill ai'n cytuno i'ch cais neu i gyfaddawd y cytunwyd arni, gan nodi'r dyddiad cychwyn ac unrhyw gamau gweithredu priodol eraill.

Os byddwch yn cytuno i'r newidiadau, dylech dderbyn 'amrywiad contract' ysgrifenedig. Gall hwn fod yn amrywiad dros dro neu barhaol yn dibynnu beth y cytunwyd.

Beth fydd yn digwydd os gwrthodir fy nghais?

Os bydd eich cyflogwr yn gwrthod eich cais, dylai ysgrifennu atoch gynted ag y bo modd. Dim ond ar sail un o'r rhesymau canlynol y gall eich cyflogwr wrthod eich cais am weithio hyblyg:

- baich y costau ychwanegol;
- na ellir ad-drefnu gwaith ymysg y staff presennol;
- na ellir penodi staff ychwanegol;
- byddai'n cael effaith niweidiol ar ansawdd;
- byddai'n cael effaith niweidiol ar berfformiad;
- byddai'n cael effaith niweidiol ar y gallu i gwrdd â gofynion y cwsmer;
- nad oes digon o waith ar gyfer y cyfnodau y mae'r gweithiwr yn cynnig eu gweithio; ac
- bod newid strwythurol ar y gweill i'r busnes.

A gaf i apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod fy nghais am weithio hyblyg?

Does dim hawl statudol i gynnal gwrandawiad apêl, ond mae'n arfer da, ac mae'n cael ei argymell yng nghanllawiau ACAS mewn perthynas â gweithio hyblyg.

Dylai gwrandawiad apêl gael ei gynnal ar ddyddiad sy'n gyfleus i bawb gan rywun sydd wedi ei hyfforddi'n briodol i ymdrin â'r apêl mewn ffordd ddi-duedd a gwrthrychol.

Fel mater o arfer da, dylai'r amseriadau ar gyfer apelio fod fel a ganlyn:

- deg diwrnod i gyflwyno apêl mewn ysgrifen unwaith y bydd y cadarnhad ysgrifenedig wedi ei dderbyn bod cais am weithio hyblyg wedi'i wrthod; a
- deg diwrnod i drefnu gwrandawiad apêl a fydd wedi'i gadarnhau mewn ysgrifen.

Yn y gwrandawiad apêl, dylid gwahodd y ddwy ochr i gyflwyno eu hachosion, a dylent gael cyfle i ofyn cwestiynau a galw ar dystion (lle bo'n briodol).

Unwaith y bydd hyn wedi dod i ben, dylai'r unigolyn oedd yn gwrando ar yr apêl ysgrifennu atoch i amlinellu'r penderfyniad.

Mae'r rheoliadau ar gyfer gweithio hyblyg yn darparu atebolrwydd cyfyngedig i gymryd camau pellach. Ond, efallai y bydd amgylchiadau penodol lle gellid ystyried bod y rheswm a roddir gan eich cyflogwr am wrthod y cais yn wahaniaethol.

Gwahaniaethu anghyfreithlon

Mae'n rhaid i gyflogwyr fod yn ofalus i osgoi gwahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn gweithwyr cyflogedig penodol ar sail y nodweddion gwarchodedig sydd ganddynt, er enghraifft lle byddai trefniadau gweithio hyblyg yn cael eu hystyried yn addasiad rhesymol i athro/athrawes anabl.

Hefyd, mae'n rhaid i gyflogwyr fod yn ofalus i osgoi gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr cyflogedig; er enghraifft, wrth ymdrin â cheisiadau gan athrawon sydd â chyfrifoldebau gofalu am blant neu am bobl eraill.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail nodweddion gwarchodedig sy'n ymwneud ag:

- oedran;
- anabledd;
- ailbennu rhywedd;
- statws priodasol neu bartneriaeth sifil;
- beichiogrwydd neu famolaeth;
- hil;
- crefydd neu gred;
- rhyw; neu
- gyfeiriadedd rhywiol.

Yn ogystal, dylai cyflogwyr sicrhau bod gweithwyr rhan amser yn cael eu trin mewn ffordd sy'n gyson â gweithwyr eraill. O dan Reoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafriol) 2000, mae'n anghyfreithlon trin gweithwyr rhan amser yn llai ffafriol yn eu telerau ac amodau cytundebol na gweithwyr cyflogedig cyfatebol sy'n gweithio'n llawn amser, oni bai bod modd cyfiawnhau'r driniaeth ar sail wrthrychol. Dylai pob corff llywodraethu fod yn ymwybodol bod gan rai pobl, megis y rheiny sy'n cyfuno eu gwaith gyda'u cyfrifoldebau gofalu am eu dibynyddion, hawliau penodol sydd wedi eu diogelu gan y gyfraith. Mae'r rhain yn cynnwys amrywiol fathau o absenoldebau a'r hawl i gael eu hystyried ar gyfer gweithio hyblyg.

Cyngor ac arweiniad pellach

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, cysylltwch â NASUWT os gwelwch yn dda. Gallwn eich helpu gyda gwybodaeth a chyngor i'ch cefnogi drwy gydol y broses o wneud cais am weithio hyblyg.

Ffôn: 029 2054 6080
E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
Gwefan: www.nasuwt.org.uk

Atodiad A – Llythyr templed ar gyfer cais am weithio hyblyg

[rhowch eich enw]

Llinell 1 y cyfeiriad

Llinell 2 y cyfeiriad

Cod post

[rhowch enw'r derbynnydd]

Llinell 1 y cyfeiriad

Llinell 2 y cyfeiriad

Cod post

Dyddiad

Annwyl [rhowch enw'r derbynnydd]

CAIS AM WEITHIO HYBLYG

Mae trefniadau gweithio hyblyg yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i'r gweithle ac yn helpu i ddenu, cadw ac ysgogi athrawon. Fel athro/athrawes sy'n gymwys yn [rhowch enw'r ysgol/coleg], hoffwn wneud cais statudol i gael gweithio'n hyblyg.[1]

Os byddwch yn dychwelyd ar ôl cyfnod o absenoldeb:

Byddaf yn dychwelyd ar ôl fy nghyfnod o absenoldeb ar [XXX].

NEU

Cymerais gyfnod o absenoldeb ar [XXX], ac rwy'n gyfrifol am fagwraeth fy mhlentyn a hoffwn ofyn i'm patrwm gweithio gael ei newid i gyd-fynd yn well gyda chyfrifoldebau o'r fath.

Nid wyf wedi gwneud cais am weithio hyblyg o'r blaen o dan adran 80F Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

NEU

Rwyf wedi gwneud cais am weithio hyblyg o'r blaen o dan adran 80F Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ar [rhowch y dyddiad].

---

[1] Gallai'r polisi yn eich ysgol nodi nad oes cyfnod penodol o wasanaeth cyn y byddwch chi'n gymwys i wneud cais i weithio'n hyblyg, neu gallai ofyn am gyfnod o wasanaeth o 26 wythnos o leiaf cyn i chi fod yn gymwys i wneud cais i weithio'n hyblyg. Safbwynt NASUWT yw y dylid ystyried gweithio hyblyg yn hawl o'r diwrnod cyntaf.

Fy mhatrwm gweithio cyfredol yw [rhowch fanylion eich patrwm gweithio cyfredol yma, e.e. 'Athro llawn amser o ddydd Llun i ddydd Gwener'].

Yn fy nghais i gael gweithio'n hyblyg, hoffwn i'm patrwm gweithio newydd fod [rhowch fanylion eich patrwm gweithio newydd yma, e.e. 'am dri diwrnod yr wythnos'].

[rhowch unrhyw fanylion ychwanegol neu resymau am eich cais fel y bo'n briodol, e.e. *'Trwy gytuno i'm cais, byddwch yn fy ngalluogi i gymryd cwrs hyfforddi nad yw ar gael y tu allan i'r oriau gwaith arferol'*].

Gallai'r newid gael yr effaith a ganlyn ar yr ysgol/coleg [rhowch fanylion, e.e. 'Bydd y newid yn fy mhatrwm gweithio'n gostwng y nifer o oriau cyswllt â'r plant a'r bobl ifanc yn yr ysgol/coleg'].

Byddai'n bosibl lliniaru'r newidiadau hyn drwy [rhowch fanylion, e.e. *'Byddai'n bosibl mynd i'r afael â'm patrwm gweithio newydd a'r gostyngiad mewn oriau cyswllt drwy rannu swydd gyda chydweithiwr arall yn yr adran sydd wedi dweud yn barod y byddai'n hoffi gostwng ei horiau gwaith. Mae hyn wedi ei gefnogi gan fy rheolwr llinell'*].

Hoffwn i'r patrwm gweithio newydd ddod i rym ar [rhowch y dyddiad] [hefyd, nodwch fod hyn am gyfnod penodedig o amser, h.y. chwe mis, neu fel arall mae'r newid yn newid parhaol i'ch telerau ac amodau gwaith].

Os yw'n briodol, ychwanegwch y canlynol:

Nodwch os gwelwch yn dda fy mod yn gwneud fy nghais mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010.[2] [rhowch reswm priodol – er enghraifft, mae hwn yn addasiad rhesymol ar sail: oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; statws priodasol neu bartneriaeth sifil; beichiogrwydd neu famolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; neu gyfeiriadedd rhywiol].

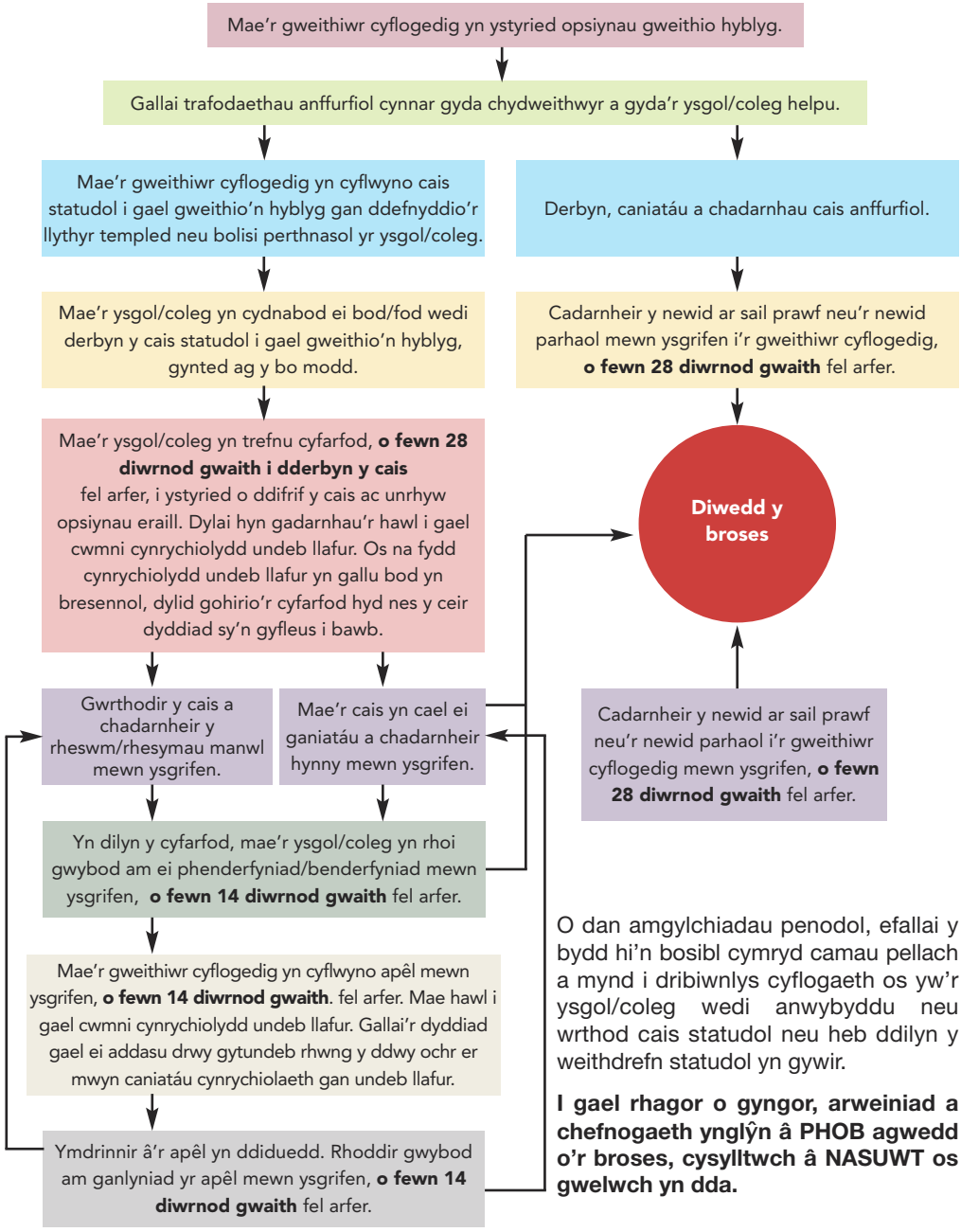
Yr eiddoch yn gywir,

[rhowch eich enw]

[2] Er nad oes rheidrwydd i wneud hynny, mae canllawiau ACAS yn awgrymu y dylai gweithwyr cyflogedig nodi os ydynt yn gwneud eu cais mewn perthynas â'r Ddeddf Cydraddoldeb oherwydd gallai helpu'r ysgol/coleg i ddeall y cais os ydyn nhw'n gwerthfawrogi'r rhesymau sy'n sail iddo.

Atodiad B – Siart llif y broses o wneud cais am weithio hyblyg

Dylid nodi bod rhaid cwblhau'r broses gyflawn, gan gynnwys unrhyw apêl, o fewn tri mis i gyflwyno neu dderbyn y cais statudol i gael gweithio'n hyblyg.



O dan amgylchiadau penodol, efallai y bydd hi'n bosibl cymryd camau pellach a mynd i dribiwnlys cyflogaeth os yw'r ysgol/coleg wedi anwybyddu neu wrthod cais statudol neu heb ddilyn y weithdrefn statudol yn gywir.

I gael rhagor o gyngor, arweiniad a chefnogaeth ynglŷn â PHOB agwedd o'r broses, cysylltwch â NASUWT os gwelwch yn dda.

NASUWT CYMRU
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union

Ffôn: 029 2054 6080
E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
Gwefan: www.nasuwt.org.uk