Problemau yn y gwaith?

Yr hyn sydd angen i chi ei wybod.
Delio â phroblemau yn y gwaith.

acas

BIS | Department for Business Innovation & Skills

citizens advice bureau

TUC

Mae'r daflen hon yn rhoi gwybodaeth i weithwyr sy'n gweithio mewn unrhyw weithle yng ngwledydd Prydain. Nid yw'n gymwys i lawer o weithwyr asiantaeth nac i'r hunangyflogedig. Os nad ydych yn siŵr a yw'r daflen hon yn berthnasol i chi neu beidio, cysylltwch ag un o'r sefydliadau a restrir ar dudalen 3. Nid yw'r daflen hon yn cynnig cyngor cyfreithiol manwl.

Cynhyrchwyd y daflen hon gan Gyngor ar Bopeth a'r TUC (Cyngres yr Undebau Llafur) gyda chefnogaeth yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau ac Acas (Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu).

Beth ddylwn ddweud wrth fy nghyflogwr os oes gen i broblem yn y gwaith?

A all rhywun ddod gyda fi i gyfarfod i drafod fy mhroblem?

Cyfeiriadau gwefannau a rhifau ffôn

Mae gen i broblem yn y gwaith – pwy all fy helpu?

I gael gwybodaeth fanwl am newidiadau i'r gyfraith cyflogaeth, ewch i **www.direct.gov.uk/resolvingdisputes**

I ddarllen Cod Ymarfer Acas a'r canllawiau cysylltiol, ewch i **www.acas.org.uk/dgcode2009**

I gael gair ag ymgynghorydd Acas ynglŷn â materion cyflogaeth, ffonier **08457 47 47 47** rhwng 0800 a 2000 ar ddiwrnodau'r wythnos neu rhwng 0900 a 1300 ar ddydd Sadwrn neu ymwelwch â **www.acas.org.uk**

Os ydych yn aelod o undeb cysylltwch â'ch cynrychiolydd undeb neu ewch i **www.worksmart.org.uk** am gyngor a chymorth ar faterion cyflogaeth.

Am wybodaeth a chael hyd i'ch Swyddfa leol Cyngor Ar Bopeth, gweler **www.adviceguide.org.uk** neu edrychwch yn eich llyfr ffôn os nad oes gennych fynediad i'r rhyngrwyd.

Am wybodaeth ynglŷn â'r isafswm cyflog, oriau gwaith, neu hawliau cyflogaeth sy'n berthnasol os telir chi gan asiantaeth gyflogi neu gan gangfeistr, ffoniwch llinell gymorth Hawliau Tâl a Gwaith ar **0800 917 2368** neu ymwelwch â'r wefan **www.direct.gov.uk/payandworkrights**

Trefniadau ar gyfer delio â phroblemau yn y gwaith.

Bydd problemau gyda'ch cyflogwr yn dod o dan un o'r categorïau canlynol:

Cwynion: materion yw'r rhain sy'n peri pryder i chi, problemau neu **gwynion yr ydych yn eu dwyn i sylw'ch cyflogwr**. Materion megis pryderon sydd gennych ynglŷn â'ch swydd, eich telerau ac amodau gwaith, eich hawliau yn ôl contract neu hawliau statudol, neu'r modd y cewch eich trin yn y gwaith. Os mai cwyn yw eich problem, ewch i dudalen 6.

Materion disgyblaeth: pryderon yw'r rhain sydd gan eich cyflogwr ynglŷn â'r posibilrwydd o gamymddwyn ar eich rhan chi, eich absenoldeb o'r gwaith neu'r modd yr ydych yn cyflawni'ch gwaith; mae eich cyflogwr yn debygol o gychwyn ar weithdrefn disgyblu a allai arwain at gamau disgyblu (gan gynnwys y posibilrwydd o gael eich diswyddo mewn achosion mwy difrifol). Os ydych yn wynebu mater disgyblu yn y gwaith, ewch i dudalen 8.

Mae nifer o sefydliadau all eich helpu i ddelio â materion disgyblu a chwynion, a gellwch gael eu manylion cysylltu ar dudalen 3. Gellwch gael cyngor ganddynt unrhyw adeg yn ystod y cyfnod yr ydych yn datrys eich problem gyda'ch cyflogwr.

Dylech bob amser **geisio datrys cwynion a materion disgyblu yn y gweithle** os yn bosibl. Weithiau gall fod o gymorth i ddefnyddio trydydd parti annibynnol i'ch helpu i ddatrys y broblem.

Os na ellwch ddatrys eich problem yn y gweithle, **efallai bod gennych hawl i wneud hawliad mewn tribiwnlys cyflogaeth**. Dylech gael cyngor gan un o'r sefydliadau a restrir ar dudalen 3 cyn gwneud hynny. Cofiwch taw yn y mwyafrif o achosion bod yn rhaid gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth cyn pen tri mis o'r dyddiad y digwyddodd y mater yr ydych yn cwyno yn ei gylch. Os derbynnir eich cais wedi'r terfyn amser hwn, ni fydd y tribiwnlys fel arfer yn derbyn eich cais. Os ydych yn pryderu ynghylch y modd y mae'r terfynau amser hyn yn gymwys i chi, gofynnwch am gyngor un o'r sefydliadau a restrir ar dudalen 3.

Gwneud cwyn – yr hyn sydd angen i chi ei wneud*

Cofiwch: wrth ddelio â'ch cwyn – mae'n syniad da bob amser i gadw nodyn o'r hyn sy'n digwydd a pha bryd.

1 Siarad

Yn amlach na heb, y ffordd orau o godi mater gyda'ch cyflogwr yw cael cyfarfod anffurfiol gyda'ch rheolwr llinell i egluro'r hyn sy'n eich poeni. Gall fod o gymorth i awgrymu i'ch cyflogwr pa gamau y dymunech iddo eu cymryd i ddatrys y broblem. Os ydych yn teimlo na ellwch siarad â'ch rheolwr llinell, gallech gael gair â rhywun arall yn y sefydliad sydd â swydd o awdurdod.

Os na ellwch ddatrys eich cwyn drwy siarad yn uniongyrchol â'ch rheolwr, y cam nesaf yw ystyried defnyddio gweithdrefnau ffurfiol eich cyflogwr o ddelio â chwynion. Dylech allu cael gafael ar y gweithdrefnau hyn yn Llawlyfr eich Cwmni, llawlyfr eich Adnoddau Dynol neu Personnel, ar fewnrwyd eich Adnoddau Dynol, neu yn eich contract cyflogaeth. Mae'r gweithdrefnau hyn yn debygol o gynnwys camau 2-5:

2 Ysgrifennu

Dylech ysgrifennu at eich cyflogwr gyda manylion am eich cwyn. Dylech roi dyddiad ar eich llythyr a chadw copi ohono. Os nad ydych wedi gwneud hynny eisoes, efallai y byddai o gymorth i chi ddweud wrth eich cyflogwr pa gamau yr hoffech iddo eu cymryd er mwyn datrys y broblem.

*Mae'r wybodaeth ynglŷn â delio â chwyn a nodir yn y daflen hon wedi'i seilio ar y canllawiau yng Nghod Ymarfer Acas. Mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol y bydd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ystyried a oedd methiant i ddilyn Cod Ymarfer Acas yn afresymol neu beidio, a gallant addasu dyfarniad hyd at 25% os barnant eich bod chi neu eich cyflogwr wedi methu yn rhesymol â dilyn Cod Ymarfer Acas. Gellwch gael golwg ar God Ymarfer Acas drwy ddefnyddio'r cyswllt ar dudalen 3.

3 Cyfarfod

Dylai'ch cyflogwr drefnu cyfarfod cychwynnol ar adeg ac mewn lle rhesymol i drafod eich cwyn. Mae gennych hawl statudol i ofyn i rywun ddod gyda chi i'r cyfarfod hwnnw – naill ai cydweithiwr o'r gwaith neu gynrychiolydd undeb. Dylai'ch cyflogwr roi cyfle i chi egluro'ch cwyn ac unrhyw awgrymiadau sydd gennych ar gyfer datrys y mater. Yn dilyn y cyfarfod, dylai'ch cyflogwr ysgrifennu atoch i ddweud wrthych beth y mae wedi'i benderfynu.

4 Apêl

Os nad ydych yn cytuno â phenderfyniad eich cyflogwr, dylech ysgrifennu at eich cyflogwr i ddweud eich bod am apelio yn erbyn penderfyniad y cyflogwr gan egluro pam nad ydych yn cytuno â'r penderfyniad. Dylai'ch cyflogwr drefnu cyfarfod arall i drafod eich apêl, a lle bo'n bosibl, dylai rheolwr gwahanol ac uwch ei swydd ddelio â'r apêl hwn. Mae gennych hawl statudol i ofyn i rywun ddod gyda chi i'r cyfarfod hwn – naill ai cydweithiwr o'r gwaith neu gynrychiolydd undeb. Yn dilyn y cyfarfod apêl hwn, dylai'ch cyflogwr ysgrifennu atoch i ddweud wrthych beth yw ei benderfyniad terfynol.

5 Ffyrdd eraill o ddatrys cwyn

Os ydych yn dal yn anhapus â phenderfyniad eich cyflogwr, efallai y dymunwch ystyried ffyrdd eraill o ddatrys eich cwyn. Mae manylion am rai o'r opsiynau fydd yn agored i chi i'w gweld ar dudalen 10.

Delio â materion disgyblu a diswyddo – beth sydd angen i chi ei wneud*

1 Siarad

Efallai mai'r cyntaf y byddwch yn ymwybodol bod problem gyda'ch cyflogwr yw pan fydd ef/hi yn gofyn am gael gair â chi am fater sy'n peri pryder iddo/iddi. Y peth gorau gan amlaf yw cadw'r sgwrs hon yn anffurfiol i ddechrau oherwydd gall hyn weithiau fod yn gamddealltwriaeth, ac efallai y gellwch chi roi tystiolaeth (megis papur meddyg) i glirio'r mater. Serch hynny, dylech gadw nodyn o'r sgwrs a'r hyn y cytunwyd arno.

Fodd bynnag, fe all eich cyflogwr benderfynu mynd yn uniongyrchol at y gweithdrefnau ffurfiol o ddisgyblu a diswyddo. Mae'r gweithdrefnau hyn yn debygol o gynnwys camau 2-5.

2 Derbyn Llythyr

Os yw'ch cyflogwr yn ystyried cymryd camau disgyblu neu ddiswyddo, ei gam cyntaf fydd ysgrifennu atoch i nodi'r gŵyn a wneir yn eich erbyn. Dylai hyn gynnwys digon o wybodaeth am y camymddwyn honedig neu berfformiad gwael fel bod cyfle gennych i baratoi ymateb neu eglurhad cyn y cyfarfod.

*Mae'r wybodaeth ynglŷn â delio â materion disgyblu a diswyddo a nodir yn y daflen hon wedi'u seilio ar y canllawiau yng Nghod Ymarfer Acas. Mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol y bydd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ystyried a oedd methiant i ddilyn Cod Ymarfer Acas yn afresymol neu beidio, a gallant addasu dyfarniad hyd at 25% os barnant eich bod chi neu eich cyflogwr wedi methu yn rhesymol â dilyn Cod Ymarfer Acas. Gellwch gael golwg ar God Ymarfer Acas drwy ddefnyddio'r cyswllt ar dudalen 3.

Cofiwch: wrth ddelio â chamau disgyblu neu ddiswyddo – mae'n syniad da bob amser i gadw nodyn o'r hyn sy'n digwydd a pha bryd.

3 Cyfarfod

Unwaith bo'ch cyflogwr wedi cysylltu â chi yn ysgrifenedig, dylai hefyd drefnu cyfarfod ar amser ac mewn lle rhesymol i drafod y mater. Ni all eich cyflogwr gymryd unrhyw gamau disgyblu cyn y cyfarfod hwn. Mae gennych hawl statudol i ofyn i rywun ddod gyda chi i'r cyfarfod hwn – naill ai cydweithiwr o'r gwaith neu gynrychiolydd undeb. Dylai'ch cyflogwr roi cyfle i chi egluro'ch ochr chi yn y cyfarfod. Yn dilyn y cyfarfod dylai'ch cyflogwr ddweud wrthych beth yw ei benderfyniad a gwneud hynny yn ysgrifenedig.

4 Apêl

Os nad ydych yn cytuno â phenderfyniad eich cyflogwr, mae angen i chi ysgrifennu at eich cyflogwr i ddweud wrtho eich bod am apelio yn erbyn ei benderfyniad gan egluro pam nad ydych yn cytuno â'i benderfyniad. Dylai'ch cyflogwr drefnu cyfarfod arall i drafod eich apêl. Mae gennych hawl statudol i ofyn i rywun ddod gyda chi i'r cyfarfod hwn – naill ai cydweithiwr o'r gwaith neu gynrychiolydd undeb. Dylech wneud yn siŵr eich bod yn cymryd nodiadau yn y cyfarfod apêl. Yn dilyn y cyfarfod apêl hwn, dylai'ch cyflogwr ysgrifennu atoch i ddweud wrthych beth yw ei benderfyniad terfynol.

5 Ffyrdd eraill o ddatrys y mater

Os ydych yn dal yn anhapus â phenderfyniad eich cyflogwr, efallai y dymunwch ystyried ffyrdd eraill o ddatrys y mater hwn. Mae manylion am rai o'r opsiynau fydd yn agored i chi i'w gweld ar dudalen 10, a gellwch gysylltu ag Acas am ragor o gyngor a gwybodaeth.

Opsiynau ar gyfer datrys cwynion a materion disgyblu

A Cyfryngu*

Efallai y byddwch chi neu'ch cyflogwr yn dymuno ystyried cyfryngu fel ffordd o helpu i ddatrys y broblem. Mae cyfryngu yn gwbl wirfoddol a chyfrinachol. **Mae'n golygu cael person annibynnol, diduedd** i'ch helpu chi a'ch cyflogwr ddod o hyd i ateb sy'n dderbyniol i bawb. Weithiau bydd y cyfryngwr yn berson o'r tu fewn i'r sefydliad, neu efallai y byddwch chi a'ch cyflogwr yn dymuno ystyried cael cyfryngwr allanol. Os na fydd y cyfryngu yn llwyddiant, mae pob opsiwn arall yn dal ar agor i chi, felly does dim i'w golli o roi cynnig arni.

B Cymodi Cynnar

Os bernwch nad oes unrhyw ddewis arall ar ôl i chi ond gwneud hawliad i'r tribiwnlys cyflogaeth, fe all gwasanaeth cymodi cynnar Acas eich helpu chi a'ch cyflogwr **i ddod o hyd i ffordd o ddatrys y mater ac arbed yr angen am wneud hawliad i dribiwnlys cyflogaeth**. Gwasanaeth rhad ac am ddim yw hwn sydd ar gael i bob cyflogwr a gweithiwr ar gyfer materion sy'n debygol o olygu hawlio i dribiwnlys cyflogaeth. Dylech roi galwad i linell gymorth Acas i weld a yw'r gwasanaeth hwn yn addas i chi.

*Noder nad yw gwasanaethau cyfryngu allanol yn rhad ac am ddim. Petaech chi a'ch cyflogwr yn cytuno i ddefnyddio cyfryngu, bydd angen i chi gytuno pwy fydd yn talu'r gost. Fel arfer, y cyflogwr sy'n talu.

Gellwch roi galwad i Acas i gael rhagor o wybodaeth am unrhyw un o'r opsiynau hyn ar 08457 47 47 47.

Cofiwch, nid oes angen i broblemau yn y gwaith ddod yn achosion i dribiwnlys cyflogaeth ac y gall datrys eich problem yn y gwaith drwy ddulliau eraill, pan ellir gwneud hynny, arbed straen i chi a helpu i gynnal cysylltiadau da yn y gwaith.

C Gwneud hawliad i dribiwnlys cyflogaeth

Os ydych wedi methu'n deg â datrys eich problem yn y gwaith drwy bob opsiwn arall a'ch bod yn dal o'r farn nad yw'ch pryderon wedi cael y sylw dyladwy, **efallai y dymunwch ystyried gwneud hawliad i'r tribiwnlys cyflogaeth**.

Cofiwch bod rhaid i chi wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth, yn y mwyafrif o achosion, cyn pen tri mis o'r dyddiad y digwyddodd y mater yr ydych yn cwyno yn ei gylch. Os derbynnir eich cais ar ôl y terfyn amser hwn, ni fydd y tribiwnlys fel arfer yn derbyn eich cais.

Mae hawl gennych wneud hawliad i dribiwnlys cyflogaeth p'un ag ydych chi neu eich cyflogwr wedi dilyn neu beidio unrhyw un neu bob un o'r camau a nodir ar y tudalennau blaenorol o'r daflen hon sy'n seiliedig ar ganllawiau yng Nghod Ymarfer Acas. Mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol fodd bynnag y bydd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ystyried a oedd methiant i ddilyn Cod Ymarfer Acas yn afresymol neu beidio, a gallant addasu dyfarniad hyd at 25% os barnant eich bod chi neu eich cyflogwr wedi methu yn rhesymol â dilyn Cod Ymarfer Acas, y mae'r wybodaeth hon yn seiliedig arno. Gellwch gael golwg ar God Ymarfer Acas drwy ddefnyddio'r cyswllt ar dudalen 3.

Mae'r mwyafrif llethol o bobl yn gweld bod cyflwyno hawliad cyfreithiol yn broses heriol ac mae'n bwysig deall prif agweddau'r gyfraith a'r gweithdrefnau fydd yn gymwys yn eich achos yn y tribiwnlys. Byddwch mwy na thebyg yn dymuno cael cyngor yr adeg hon os nad ydych wedi gwneud hynny eisoes. Hyd yn oed ar ôl i chi gyflwyno'ch hawliad, bydd Acas yn dal ar gael i'ch helpu chi a'ch cyflogwr ddod o hyd i ffyrdd o ddatrys yr achos cyn iddo fynd gerbron tribiwnlys.

Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.
Department for Business, Innovation and Skills. www.bis.gov.uk
First published Sept 2009. Crown Copyright. BIS/09/09/NP. URN 09/1316 (Welsh)