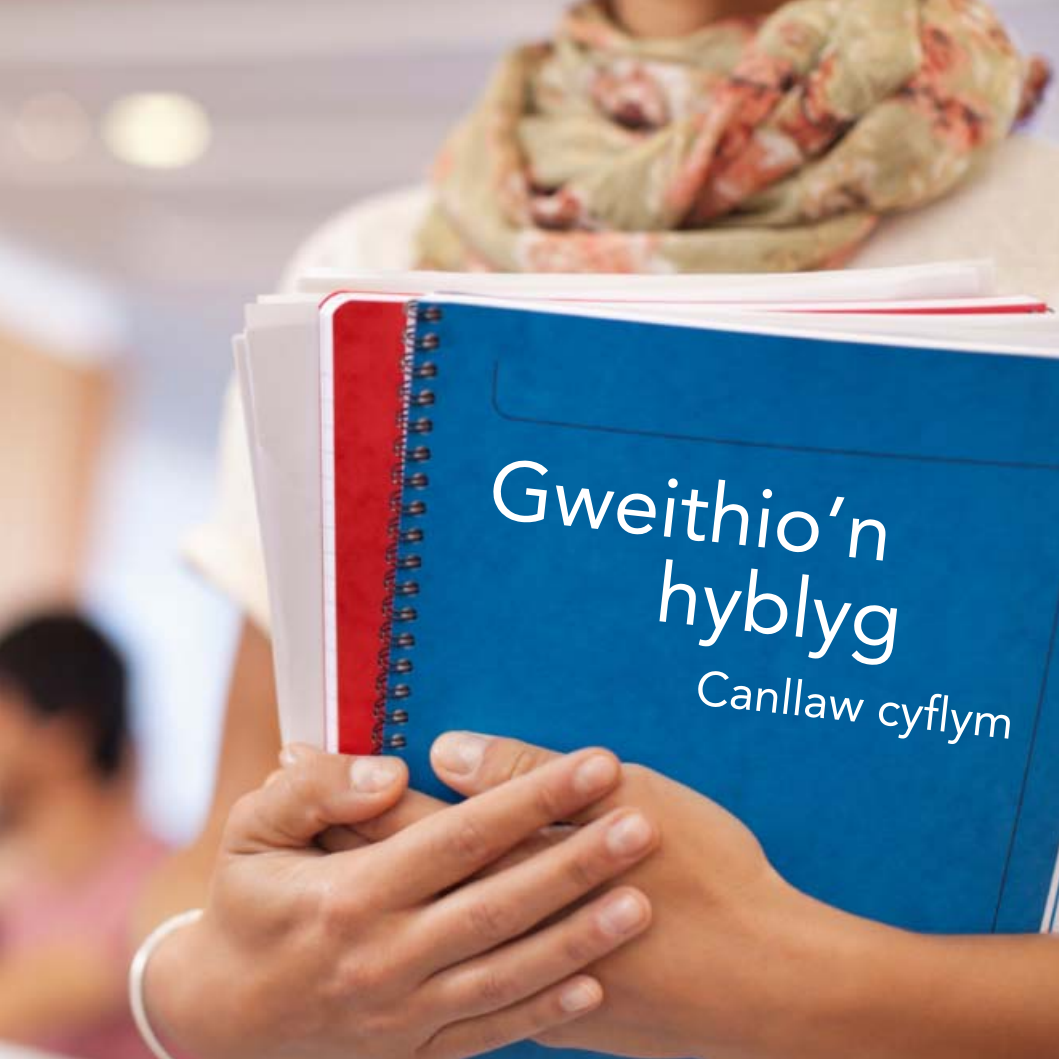




Gweithio'n hyblyg

Canllaw cyflym



Mae gweithio'n hyblyg yn ffordd o weithio sy'n addas i anghenion y gweithiwr.

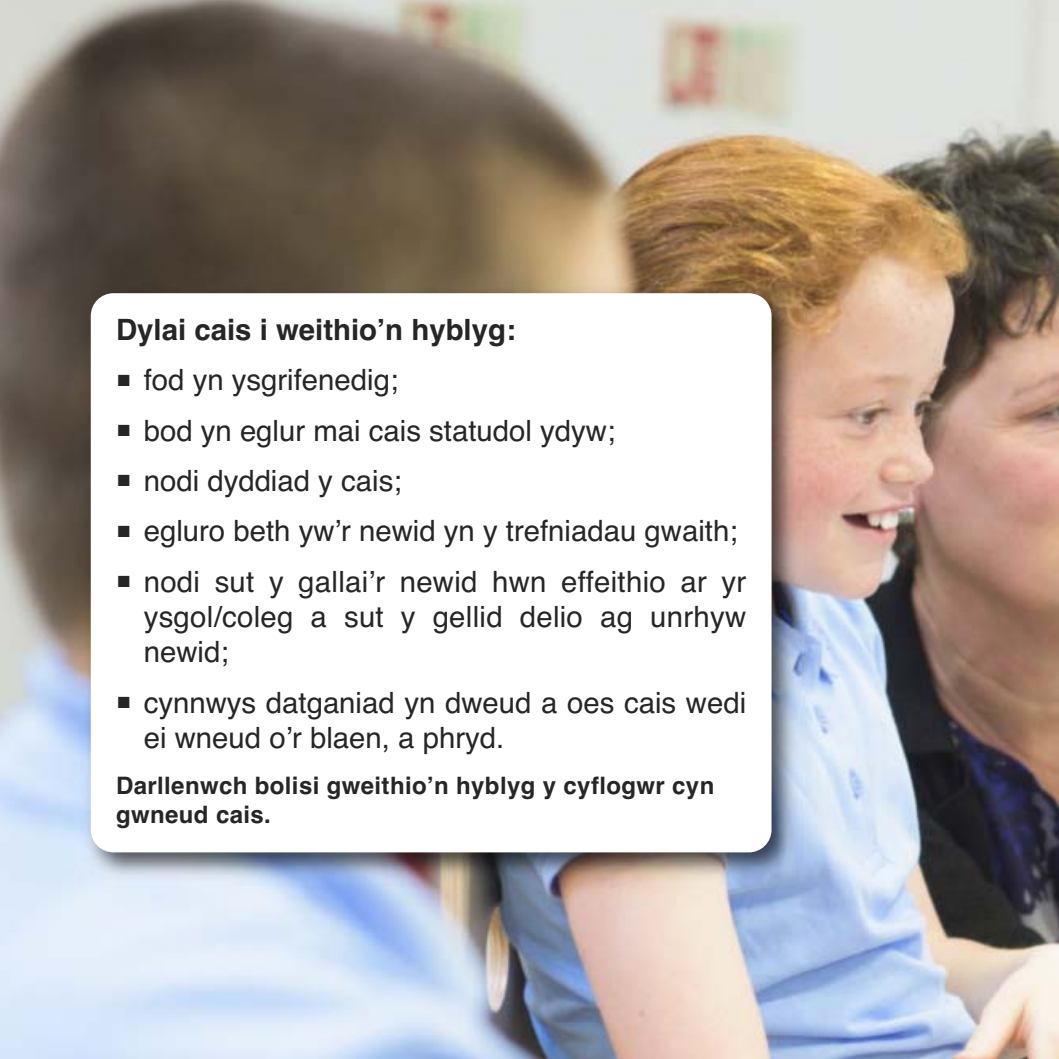
Mae'n ffordd o rannu, darwahanu neu dorri'r diwrnod neu'r wythnos waith arferol er mwyn cael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.



Mae gan bob gweithiwr (nid dim ond rhieni a gofalwyr) hawl cyfreithiol i ofyn am gael gweithio'n hyblyg os yw wedi gweithio i'r un cyflogwr am 26 wythnos o leiaf.

Nid yw'r gyfraith yn rhoi hawl diofyn i weithio'n hyblyg, ond rhaid i gyflogwyr ymateb i geisiadau.

Dim ond unwaith mewn cyfnod o 12 mis y gall athrawon wneud cais.



Dylai cais i weithio'n hyblyg:

- fod yn ysgrifenedig;
- bod yn eglur mai cais statudol ydyw;
- nodi dyddiad y cais;
- egluro beth yw'r newid yn y trefniadau gwaith;
- nodi sut y gallai'r newid hwn effeithio ar yr ysgol/coleg a sut y gellid delio ag unrhyw newid;
- cynnwys datganiad yn dweud a oes cais wedi ei wneud o'r blaen, a phryd.

Darllenwch bolisi gweithio'n hyblyg y cyflogwr cyn gwneud cais.



Rhaid i'r cyflogwr ystyried cais i weithio'n hyblyg o ddifri.

Rhaid i'r cyflogwr ystyried cais mewn 'modd rhesymol', sy'n golygu pwyso a mesur y manteision i'r gweithiwr ac i'r ysgol/coleg gan gymharu â'r effaith niweidiol bosibl ar y busnes.

Rhaid gwneud penderfyniadau am geisiadau ac apeliadau cyn pen tri mis ar ôl gwneud y cais.

Gall y cyflogwr gymryd bod y cais wedi ei dynnu'n ôl os yw'r gweithiwr yn colli dau gyfarfod i drafod y cais.

Flexible working – the benefits



Reduced levels of stress

More job satisfaction

Better work/life balance

Reduced sickness absence

Good-quality staff retained

Employers have a greater talent pool from which to recruit

Continuity of staffing

Flexible working – the facts



77%

**work in places
that provide
flexible working¹**

UK employees



66%

**report greater
work satisfaction²**



50%+

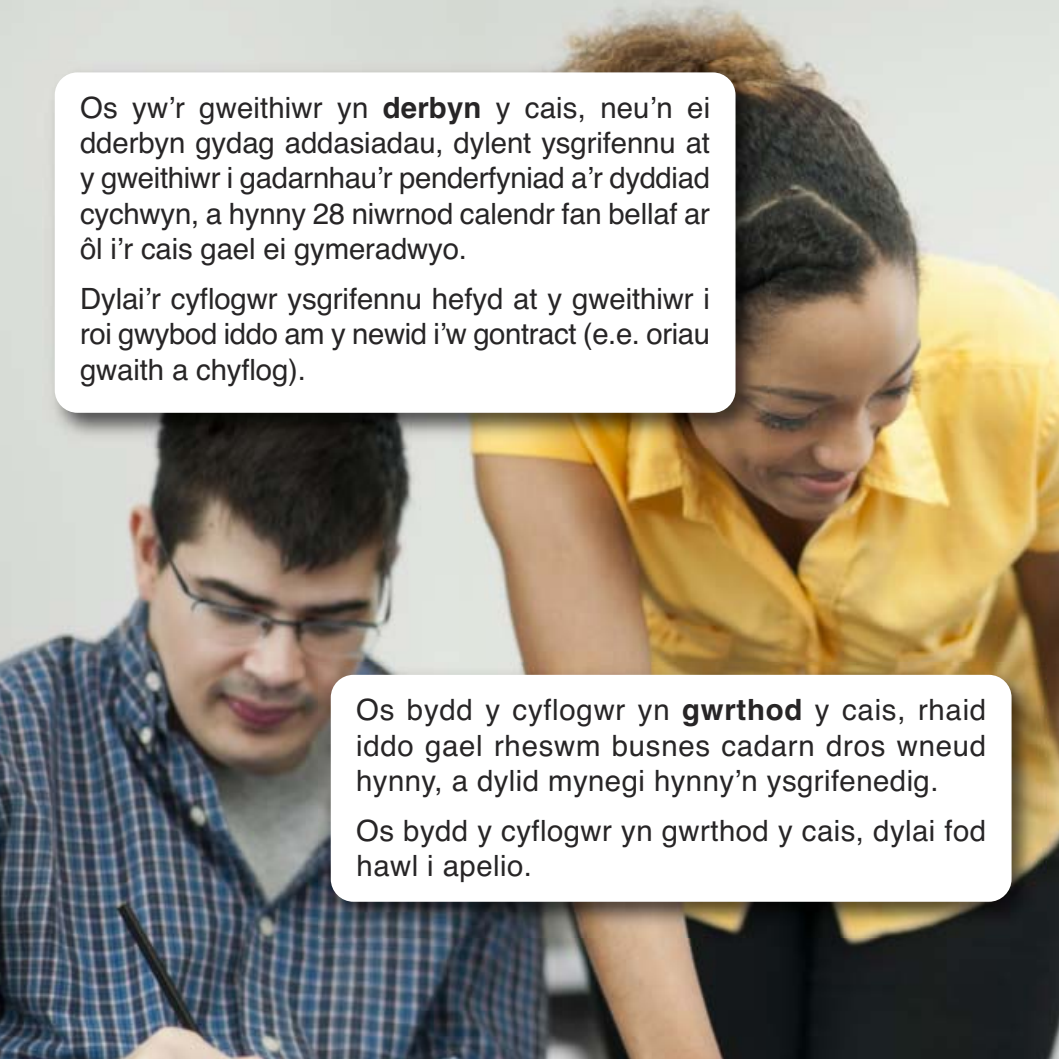
**report better
work/life balance³**



5.1 hrs

**the number of productive hours employers
say are gained per week per employee⁴**

¹ The Flex Factor: *Realising the Value of Flexible Working*, RSA & Vodafone Report, July 2013; ² Ibid; ³ Flexible Working Provision and Uptake, CIPD Survey Report, May 2012; ⁴ The Flex Factor: *Realising the Value of Flexible Working*, RSA & Vodafone Report, July 2013.

A man with glasses and a blue plaid shirt is sitting at a desk, looking down at a document. A woman with dark hair tied back, wearing a yellow shirt, is leaning over his shoulder, looking at the same document. They appear to be in a professional or educational setting.

Os yw'r gweithiwr yn **derbyn** y cais, neu'n ei dderbyn gydag addasiadau, dylent ysgrifennu at y gweithiwr i gadarnhau'r penderfyniad a'r dyddiad cychwyn, a hynny 28 niwrnod calendr fan bellaf ar ôl i'r cais gael ei gymeradwyo.

Dylai'r cyflogwr ysgrifennu hefyd at y gweithiwr i roi gwybod iddo am y newid i'w gontract (e.e. oriau gwaith a chyflog).

Os bydd y cyflogwr yn **gwrthod** y cais, rhaid iddo gael rheswm busnes cadarn dros wneud hynny, a dylid mynegi hynny'n ysgrifenedig.

Os bydd y cyflogwr yn gwrthod y cais, dylai fod hawl i apelio.

A blurred background image showing children in a classroom setting. On the left, a child in a yellow shirt is partially visible. In the foreground, a young girl with red hair in a white shirt is looking up and to the right. To her right, another girl with long brown hair and glasses is partially visible, wearing a blue patterned shirt.

Dim ond am un o'r rhesymau busnes canlynol y caiff cyflogwr wrthod cais:

- baich costau ychwanegol;
- methu trefnu gwaith ymysg y staff cyfredol;
- cynllunio newid strwythurol i'r busnes;
- effaith negyddol ar y gallu i ateb galw cwsmeriaid;
- effaith negyddol ar berfformiad;
- effaith negyddol ar ansawdd;
- dim digon o waith yn ystod y cyfnod mae'r gweithiwr yn cynnig gweithio;
- dim modd recriwtio staff ychwanegol.



Mae gweithio'n hyblyg yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i'r gweithle.

Mae NASUWT wedi ymrwymo i ymgyrchu i sicrhau'r hawl i bob athro/athrawes gael cyfleoedd i weithio'n hyblyg.

Mae NASUWT yn ymgyrchu i sicrhau bod yr hawl i weithio'n hyblyg yn hawl statudol.

Cysylltwch â NASUWT i gael rhagor o gyngor ar weithio'n hyblyg.





Ffôn: 029 2054 6080

E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk

Gwefan: www.nasuwt.org.uk