

Oriau gwaith

Faint o oriau y mae'n rhaid i chi eu gweithio?

Yn ôl y gyfraith, ni ddylai'r mwyafrif o weithwyr weithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mae hyn yn cynnwys unrhyw oramser. Sut bynnag, gallwch ddewis gweithio mwy na 48 awr yr wythnos cyn belled â bod eich cyflogwr yn cytuno. Ni all eich cyflogwr eich gorfodi chi i weithio mwy na 48 awr.

Mae yna wahanol reolau ar gyfer gweithwyr dan 18 oed sydd fel arfer dim ond yn cael gweithio uchafswm o 40 awr yr wythnos.

Nid yw'r rheolau hyn yn berthnasol i bawb. Os ydych yn gweithio yn un o'r swyddi canlynol, gwiriwch eich contract cyflogaeth i wybod mwy am faint o oriau y mae'n rhaid i chi eu gweithio:

- gyrwyr megis gyrwyr lorïau, bysiau neu gerbydau nwyddau trwm
- yr heddlu, y fyddin neu weithwyr diogelwch sifil (er enghraifft dynion tân a gwylwyr y glannau)
- rhai is-ddoctoriaid
- gweision domestig mewn tai preifat.

Os nad ydych yn siŵr p'un ai a ddylech weithio 48 awr yr wythnos neu beidio, ac mae gennych swydd sy'n debyg i un o'r uchod, mynnwch gyngor arbenigol (gweler Cymorth Ychwanegol ar waelod y daflen ffeithiau hon).

Beth a olygir gan yr wythnos waith 48 awr?

Nid yw'r rheol sy'n dweud na allwch weithio mwy na 48 awr yr wythnos yn golygu na allwch chi byth weithio mwy na 48 awr mewn un wythnos. Cyfrifir eich oriau gwaith cyfartalog dros gyfnod o 17 wythnos. Gelwir hyn yn **gyfnod cyfeirnod**.

I gyfrifo eich oriau gwaith wythnosol cyfartalog, mae angen i chi rannu nifer yr oriau yr ydych wedi eu gweithio gyda nifer yr wythnosau yn y cyfnod cyfeirnod. Cyn belled â bod y rhif hwn yn llai na 48, rydych chi'n gweithio o fewn y terfynau amser gweithio y mae'r gyfraith yn eu caniatáu.

Beth sy'n cael ei gyfrif fel amser yn y gwaith

Pan ydych yn cyfrifo eich oriau gwaith cyfartalog, ni allwch gyfrif yr amser canlynol:

- diwrnodau pan ydych ar wyliau statudol. Gwyliau statudol yw'r isafswm y mae'n rhaid i'ch cyflogwr ei roi i chi yn ôl y gyfraith. Os yw eich contract cyflogaeth yn rhoi mwy o wyliau na hyn i chi, bydd y diwrnodau hyn yn cael eu cyfrif fel amser yn y gwaith.
- diwrnodau pan ydych yn sâl
- diwrnodau pan ydych ar gyfnod mamolaeth, cyfnod tadolaeth, cyfnod mabwysiadu neu gyfnod rhiant
- egwyliau cinio (oni bai bod yn rhaid i chi weithio trwyddynt)
- eich taith i'r gwaith ac adref (oni bai bod yn rhaid i chi deithio oherwydd eich swydd, er enghraifft teithio i gyfarfod)
- os ydych yn mynd â gwaith adref. Gallwch gyfrif hyn os yw eich cyflogwr yn eich caniatáu.

Gweithwyr "ar alwad"

Os yw bod "ar alwad" yn un o ofynion eich swydd, mae'r oriau hyn yn cyfrif fel amser yn y gwaith.

Mae bod ar alwad yn golygu bod yn rhaid i chi fod mewn lle a bennwyd gan eich cyflogwr. Gallai hyn olygu fod yn rhaid i chi fod yn eich gweithle, aros yn agos i'ch gweithle neu aros gartref.

Os yw eich cyflogwr yn dweud bod yn rhaid i chi aros mewn man penodol pan ydych ar alwad, bydd yr holl oriau hyn yr ydych ar alwad yn cyfrif fel amser yn y gwaith. Mae hyn hefyd yn wir os caniateir i chi gysgu pan ydych ar alwad. Os nad oes rhaid i chi aros mewn man penodol, nid yw'r amser yr ydych ar alwad yn cyfrif fel amser yn y gwaith hyd nes eich bod yn dechrau gweithio.

A allaf weithio mwy na 48 awr yr wythnos os dymunaf?

Gallwch weithio mwy na 48 awr yr wythnos os dymunwch, ond nid oes gan eich cyflogwr yr hawl i ddwyn perswâd arnoch i gytuno. Os ydych yn dewis gweithio mwy na 48 awr, mae'n rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr yn ysgrifenedig. Mae'n rhaid i'ch cyflogwr gadw cofnod i ddangos eich bod wedi cytuno i weithio mwy na 48 awr. Mae'n rhaid i chi roi o leiaf saith diwrnod o rybudd i'ch cyflogwr. Gall y cyfnod cyfeirnod fod hyd at uchafswm o dri mis os ydych eisoes wedi cytuno ar hyn gyda'ch cyflogwr.

Os ydych wedi bod yn gweithio dros 48 awr yr wythnos a'ch bod am stopio, mae'n debygol bydd **eich cyflog yn cael ei leihau**.

A all eich cyflogwr eich gorfodi i weithio mwy na 48 awr yr wythnos?

Os yw eich cyflogwr yn ceisio eich gorfodi i weithio mwy na 48 awr yr wythnos heb i chi gytuno, maen nhw'n torri'r gyfraith. Ni ddylech gael eich trin yn annheg, eich erlid neu gael eich rhoi dan anfantais mewn unrhyw ffordd am wrthod gweithio mwy na 48 awr yr wythnos. Os yw eich cyflogwr yn eich trin yn annheg neu'n eich diswyddo oherwydd hyn, mae'n bosib y gallwch ddwyn achos gerbron **tribiwnlys cyflogaeth** (ond, os ydych yn weithiwr cyflogedig, efallai y bydd angen i chi godi achwyniad ysgrifenedig yn gyntaf). Mae yna derfynau amser llym ar gyfer dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth, fel arfer tri mis namyn diwrnod o bryd ddigwyddodd y peth yr ydych yn cwyno amdano.

Os hoffech ddwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth, dylech siarad ag ymgynghorydd profiadol cyn gynted â phosibl er mwyn sicrhau eich bod yn gweithredu o fewn y terfyn amser.

Gweithwyr nos

Yn ogystal â'r terfyn 48 awr, mae yna reolau arbennig sy'n berthnasol i weithwyr nos.

Cewch eich ystyried fel gweithiwr nos os ydych yn gweithio'n rheolaidd am o leiaf 3 awr yn y nos (a ddiffinnir fel saith awr gan gynnwys yr oriau rhwng canol nos tan 5am) yn ystod diwrnod gwaith.

Os ydych yn weithiwr nos, ni ddylech orfod gweithio mwy nag wyth awr ar gyfartaledd ym mhob cyfnod o 24 awr. Caiff hyn ei gyfartalu dros gyfnod o 17 wythnos. Gelwir hyn yn **gyfnod cyfeirnod**.

Nid yw'r terfyn ar oriau gweithwyr nos yn berthnasol i rai grwpiau o weithwyr nos. Os hoffech fwy o gyngor ynglŷn â'r derfynau sy'n berthnasol i chi, gweler Cymorth Ychwanegol.

Cymorth ychwanegol

Y Ganolfan Cyngor ar Bopeth

Mae'r Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn rhoi cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim i'ch helpu chi i ddatrys eich problemau. I ddod o hyd i'ch CAB agosaf, gan gynnwys y rheiny sy'n rhoi cyngor drwy e-bost, cliciwch ar [CAB agosaf](#), neu edrychwch yn eich llyfr ffôn dan y llythyren C.

Llinell gymorth Hawliau Cyflog a Gwaith

Mae llinell gymorth Hawliau Cyflog a Gwaith yn rhad ac am ddim ac mae'n gallu darparu gwybodaeth am oriau gwaith a gweithio yn y nos. Ffoniwch y llinell gymorth ar 0800 917 2368 neu'r ffôn testun ar 0800 121 4042).

Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Gwyliau a thâl gwyliau
- Salwch yn y gwaith
- Hawliau mamolaeth yn y gwaith
- Hawliau tadau sy'n gweithio
- Cyfnodau egwyl yn y gwaith
- Amser i ffwrdd o'r gwaith
- Datrys problemau yn y gwaith
- Pobl ifanc a chyflogaeth

Caiff y dudalen ffeithiau hon ei chynhyrchu gan [Gyngor ar Bopeth](#), enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol y Canolfannau Cyngor ar Bopeth. Ei ddiben yw darparu gwybodaeth gyffredinol yn unig ac nid yw'n ddatganiad llawn o'r gyfraith.

Mae'r wybodaeth yn berthnasol i Loegr, Cymru a'r Alban yn unig.

Diweddarwyd y daflen ffeithiau hon ar 16 Tachwedd 2010, a chaiff ei adolygu bob mis. Os ydych wedi cael y daflen ffeithiau hon am gyfnod, cysylltwch â'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth er mwyn gwirio os yw'r wybodaeth sydd arni yn dal i fod yn gywir. Neu rhowch glic ar ein gwefan - www.adviceguide.org.uk – lle gallwch lawrlwytho copi diweddaraf.