

Gwahaniaethu ar sail oed yn y gwaith

Mae yn erbyn y gyfraith i'ch cyflogwr eich trin chi'n annheg yn y gwaith oherwydd eich oed. Nid oes gwahaniaeth p'un ai eich bod yr oedran y dywedwch ydych chi neu beidio. Gelwir hyn yn wahaniaethu ar sail oed. Mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn eich erbyn am fod yn rhy ifanc neu'n rhy hen. Mae'r gyfraith yn cwmpasu gwaith, addysg oedolion a hyfforddiant yn unig. Nid oes cyfraith sy'n cwmpasu gwahaniaethu ar sail oed mewn meysydd eraill. Er enghraifft, gall cwmnïau yswiriant o hyd eich trin yn wahanol oherwydd eich oed.

I bwy mae'r gyfraith yn berthnasol

Mae'r gyfraith ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed yn berthnasol i chi os ydych yn gweithio neu os ydych yn ceisio am swydd newydd. Nid oes wahaniaeth faint o bobol sy'n gweithio yn eich cwmni neu ba mor hir yr ydych wedi bod yn gweithio iddynt.

Beth mae'r gyfraith yn ei olygu

Ni all eich cyflogwr gael rheolau neu arferion sy'n eich rhoi chi o dan anfantais yn y gwaith oherwydd eich oed. Er enghraifft, ni allant ddweud fod angen i chi gael 12 mlynedd o brofiad ar ôl i chi ennill eich cymhwyster cyn gwneud cais am swydd. Byddai hyn yn gosod pobol iau o dan anfantais ac mae yn erbyn y gyfraith.

Mae hefyd yn wahaniaethu ar sail oed os yw eich cyflogwr yn eich rhoi dan anfantais oherwydd oed rhywun sy'n gysylltiedig â chi. Er enghraifft, ni allant wahaniaethu yn eich erbyn am ofalu am berthynas oedrannus.

Ni all eich cyflogwr eich bwlio neu bigo arnoch oherwydd eich oed (gelwir hyn yn aflonyddu). Er enghraifft, rhaid iddynt beidio caniatáu pobol i ddweud jôcs sarhaus am eich oed yn y gweithle.

Mae yna rai eithriadau i'r rheolau cyffredinol. Er enghraifft, gall cyflogwr weithiau wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu hoed os gallant ddangos bod hyn wedi ei gyfiawnhau. Os nad ydych yn derbyn y cyfiawnhad, fe allwch fynd â'ch cwyn i dribiwnlys cyflogaeth ac fe edrychan nhw ar bob achos yn unigol.

Ymddeoliad a gwahaniaethu ar sail oed

O Hydref 1 2011, ni fydd eich cyflogwr yn gallu eich gorfodi i ymddeol pan ydych yn 65. Yn y mwyafrif o swyddi, fe allwch chi ddewis pryd i ymddeol o'r gwaith. Fodd bynnag, mae rhai eithriadau i'r rheol hon.

Os oeddech yn 65 oed cyn Hydref 1 a bod eich cyflogwr:

- wedi rhoi rhybudd i chi cyn Ebrill 5 fan pellaf o'r ffaith ei fod am i chi ymddeol, a'i
- fod wedi dilyn y weithdrefn gywir

fe fydd yn rhaid i chi ymddeol ar y dyddiad a gytunwyd arno gyda'ch cyflogwr.

Os na wnaeth eich cyflogwr roi rhybudd i chi cyn Ebrill 5 2011 o'r ffaith ei fod am i chi ymddeol neu os na wnaeth ddilyn y **weithdrefn ymddeol ragosodedig** yn gywir, ni allant eich gorfodi i roi'r gorau i'ch swydd oherwydd eich oedran, beth bynnag yw eich oedran.

Mae hyn yn gymwys i'r mwyafrif o weithwyr. Fodd bynnag, gallai fod ychydig o swyddi lle y gall eich cyflogwr ddweud pryd yr hoffai i chi ymddeol. Rhaid bod ganddo reswm da iawn am hyn, er enghraifft, oherwydd iechyd a diogelwch. Os yw cyflogwyr am i chi ymddeol pan ydych yn cyrraedd rhyw oedran penodol, fe fydd yn rhaid cyfiawnhau eu rhesymau i'r llys neu dribiwnlys cyflogaeth. Bydd y llys a'r tribiwnlys cyflogaeth yn ystyried y mathau hyn o achosion yn ofalus iawn er mwyn penderfynu p'un ai bod gorfodi rhywun i ymddeol oherwydd eu hoedran yn deg ai peidio.

Ceisiadau am swydd a gwahaniaethu ar sail oed

Hefyd mae yna rai cyfreithiau am yr oedran y mae'n rhaid i chi fod i gyflawni gwaith penodol. Er enghraifft, mae'n rhaid i staff ar gyfer gwaith bar fod yn o leiaf 18 oed. Yn amlwg nid yw'n erbyn y gyfraith i hysbysebu am staff dros 18 oed ar gyfer gwaith bar.

Caniateir cyflogwr i ofyn am wybodaeth am eich oedran ar ffurflen gais. Fodd bynnag, os ydych yn credu bod cyflogwr wedi defnyddio'r wybodaeth hon i wahaniaethu yn eich erbyn, fe allwch wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth.

Diswyddiad annheg

Os cewch eich diswyddo'n annheg, fe allwch chi hawlio diswyddiad annheg, beth bynnag fo'ch oed. Mae'n annheg i'ch diswyddo oherwydd eich oed. Efallai y medrwyd wneud cais am ddiswyddiad annheg os cawsoch eich diswyddo am y rheswm hwn.

Tâl am golli swydd a gwahaniaethu ar sail oed

Os cewch eich diswyddo, rydych yn medru cael tâl am golli eich gwaith beth bynnag yw eich oed. Mae'n rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr ers o leiaf dwy flynedd. Nid yw cyfanswm y tâl am golli swydd y gallwch ei gael wedi'i gwmpasu gan y gyfraith ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed

Wrth ddiswyddo staff, ni chaiff cyflogwyr wahaniaethu yn erbyn gweithwyr hŷn neu ifancach. Ond fe allan nhw ddewis pobol i'w diswyddo ar sail faint y maent wedi bod yn gweithio iddynt.

Beth fedra i ei wneud os caf fy nhrin yn annheg neu gael fy aflonyddu yn y gwaith oherwydd fy oed.

Os cewch eich trin yn annheg neu eich aflonyddu yn y gwaith, gwnewch rywbeth cyn gynted ag sy'n bosibl:

- **mynnwch gyngor.** Gall Cyngor ar Bopeth eich helpu neu'ch cyfeirio at arbenigwr. Mae manylion ynglŷn â sut i ddod o hyd i'r CAB agosaf ar ddiwedd y daflen ffeithiau hon.
- Os cewch eich aflonyddu, **gofynnwch i'r person am stopio.** Gwnewch hyn os ydych yn teimlo ei fod yn ddiogel yn unig. Efallai y byddai'n ddefnyddiol i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb gyda chi wrth wneud hyn.
- **Dywedwch wrth eich rheolwr** eich bod yn cael eich aflonyddu neu wahaniaethu yn eich erbyn. Rhowch e'n ysgrifenedig a chadw copi. Mae disgwyl i'ch cyflogwr yn ôl y gyfraith i atal yr aflonyddu. Os mai'r person sy'n eich aflonyddu ydyw'ch rheolwr, dywedwch wrth rywun sy'n uwch i fyny yn y cwmni.
- **Siaradwch â'ch adran personél** neu **undeb llafur.** Efallai y gallant eich helpu i atal y driniaeth annheg neu fwlio.
- **Casglwch dystiolaeth.** Gallai hyn gynnwys cadw dyddiadur neu gofnod o'r amser, y dyddiad a lleoliad unrhyw ddigwyddiadau, beth gafodd ei ddweud neu ei wneud, os oedd unrhyw dystion a thystiolaeth o ddigwyddiadau tebyg yn erbyn cydweithwyr eraill. Cofnodwch enwau a swyddi'r rheiny sydd yn eich barn chi yn cael eu trin yn fwy ffafriol na chi, neu fanylion am y rheol neu'r polisi sy'n eich gosod chi o dan anfantais a pham.
- Mae'r gyfraith yn caniatáu i chi ofyn i'ch cyflogwr i ddarparu gwybodaeth trwy weithdrefn **holiadur.** Gall hyn eich helpu i gael gwybodaeth i gefnogi'ch achos. Mynnwch gyngor yn gynnar gan fod terfynau amser caeth i'r dull hwn o weithredu.

Codi achwyniad

Os ydych chi wedi ceisio rhoi stop ar y gwahaniaethu neu'r aflonyddu heb unrhyw lwyddiant, dylech **godi achwyniad ysgrifenedig.** Gall eich undeb llafur neu ymgynghorydd helpu. Er bod y gyfraith yn gallu helpu i'ch amddiffyn yn erbyn erledigaeth, ystyriwch yn ofalus cyn codi achwyniad neu wneud cwyn gan y gallai hyn beryglu eich swydd neu wneud eich bywyd yn y gwaith yn fwy diflas hyd yn oed.

Mynd â'ch achos at driwlynys cyflogaeth

Os nad ydych wedi gallu datrys eich problem trwy godi achwyniad, efallai y bydd yn rhaid i chi hawlio gerbron **tribiwnlys cyflogaeth.** Fe ddylech chi fod wedi codi achwyniad gyda'ch cyflogwr cyn gwneud hyn.

Bydd gennych dri mis o'r dyddiad y digwyddodd y gwahaniaethu gyntaf i gyflwyno'ch cais. Gall y triwlynys cyflogaeth:

- benderfynu beth yw eich hawliau
- rhoi iawndal. Nid oes unrhyw derfyn uchaf ar gyfer yr iawndal y medrwch ei gael
- awgrymu i'r cyflogwr unioni'r cam

Cynlluniau Pensiwn a gwahaniaethu ar sail oed

Ni chaiff y rheolau ynglŷn â phensiynau gwaith ac oed eu heffeithio gan y gyfraith ar wahaniaethu ar sail oed. Gall cyflogwyr gynnwys rheolau am oedran yn eu cynlluniau pensiwn gwaith.

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a gwahaniaethu ar sail oed

Ni chaiff y rheolau ynglŷn ag Isafswm Cyflog Cenedlaethol eu heffeithio gan y gyfraith ar wahaniaethu ar sail oed . Os ydych dan 21 oed rydych yn cael llai o gyflog lleiafswm.

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.

Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Datrys anghydfodau yn y gwaith
- Diswyddo
- Isafswm Cyflog Cenedlaethol
- Colli gwaith

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 6 Hydref 2011, a chaiff ei adolygu'n rheolaidd. 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.