

Newidiadau i gontractau cyflogaeth

Beth yw contract cyflogaeth?

Contract cyflogaeth yw cytundeb rhyngoch chi a'ch cyflogwr. Mae yna o hyd gontract rhyngoch chi a'ch cyflogwr, hyd yn oed os nad oes gennych ddogfen ysgrifenedig, oherwydd rydych wedi cytuno i weithio i'ch cyflogwr am dâl.

Bydd eich contract cyflogaeth yn cynnwys nifer o fanylion eraill yr ydych chi a'ch cyflogwr wedi cytuno arnynt. Gelwir y rhain yn **delerau ac amodau**, a gallant fod yn drefniadau a wnaed ar lafar neu'n ysgrifenedig. Fel arfer, maen nhw'n ymwneud â'r canlynol:-

- cyflog
- oriau gwaith
- gwyliau
- salwch a thâl salwch
- cilfanteision
- gweithle
- dyletswyddau a chyfrifoldebau eich swydd
- hawliau mamolaeth
- hawliau colli gwaith

Os nad oes gennych ddatganiad neu gontract ysgrifenedig oddi wrth eich cyflogwr, gallwch ofyn am un. Mae gennych yr hawl i dderbyn datganiad ysgrifenedig o fewn dau fis o ddyddiad dechrau eich swydd. Dylai'r datganiad ddisgrifio prif delerau ac amodau eich contract cyflogaeth.

Newidiadau y gall eich cyflogwr eu gwneud

Mae'r newidiadau fydd eich cyflogwr o bosib am eu gwneud i'ch contract yn cynnwys:

Toriadau cyflog

Mae yna nifer o ffyrdd y gellir gostwng eich cyflog, er enghraifft:

- gostwng eich cyfradd cyflog sylfaenol
- lleihau eich bonws neu gyfradd goramser
- lleihau eich hawliau gwyliau â chyflog
- lleihau faint o dâl salwch y gallwch ei gael
- gwrthod rhoi codiad cyflog i chi er bod gennych hawl iddo yn ôl eich contract.

Newid eich oriau gwaith

Mae'n bosib y bydd eich cyflogwr am newid eich oriau gwaith drwy:

- leihau eich oriau fel eich bod yn ennill llai; neu
- gynyddu eich oriau gwaith; neu
- newid eich oriau gwaith heb newid cyfanswm eich oriau gwaith, er enghraifft, newid shifft nos i shifft dydd.

www.adviceguide.org.uk

Newid eich gweithle

Mae'n bosib y bydd eich cyflogwr am newid eich gweithle.

Newid dyletswyddau eich swydd

Mae'n bosib y bydd eich cyflogwr am i chi wneud math arall o waith sy'n wahanol i'r hyn a gytunwyd arno yn wreiddiol.

A all eich cyflogwr wneud y newidiadau hyn?

Mae p'un ai a all eich cyflogwr wneud y newidiadau uchod neu beidio yn dibynnu ar:

- p'un ai bod eich cwmni wedi newid dwylo yn ddiweddar neu beidio
- eich contract cyflogaeth
- p'un ai eich bod yn cytuno â'r newid neu beidio

Mae eich cwmni wedi newid dwylo yn ddiweddar

Os yw eich cwmni wedi newid dwylo yn ddiweddar ac os yw eich cyflogwr am newid eich contract cyflogaeth, nid yw gweddill y wybodaeth sydd ar y daflen ffeithiau hon yn berthnasol i chi. Os ydych chi mewn sefyllfa debyg, mynnwch gyngor gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol neu gyfreithiwr cyn gynted â phosibl (gweler isod).

Eich contract cyflogaeth

Mae rhai contractau cyflogaeth yn cynnwys amod sy'n caniatáu eich cyflogwr i wneud rhai newidiadau.

Os yw eich contract yn cynnwys **cyfnod amrywio**, mae'n caniatáu eich cyflogwr i newid amod yn eich contract heb ofyn i chi yn gyntaf.

Mae'n rhaid i'r cyfnod amrywio ymwneud â rhywbeth penodol megis eich oriau gwaith, eich cyflog, neu ofyniad i weithio goramser. Ni allwch gael cyfnod amrywio yn eich contract cyflogaeth sy'n caniatáu eich cyflogwr i wneud unrhyw newidiadau. Gwiriwch eich contract cyflogaeth i weld os oes ganddo gyfnod amrywio. Os nad oes cyfnod amrywio yn gysylltiedig â'r newid y mae eich cyflogwr am ei wneud i delerau ac amodau eich cyflogaeth, mae'n bosib bod hyn yn achos o dorri contract. Sut bynnag, hyd yn oed os yw eich contract yn cynnwys cyfnod amrywio, fe allech herio'r newid y mae eich cyflogwr am ei wneud.

Os yw eich contract yn cynnwys **cymal hyblygrwydd**, mae'n caniatáu eich cyflogwr i newid dyletswyddau eich swydd. Cewch hyd i'r cymal hwn fel arfer ar ddiwedd eich disgrifiad swydd a gallai ddweud, er enghraifft, yn ogystal â'ch prif ddyletswyddau, mae hefyd disgwyl i chi gyflawni dyletswyddau eraill fel y bo'n rhesymol. Yn yr achos hwn, gall eich cyflogwr newid dyletswyddau eich swydd, ond mae'n rhaid iddynt fod yn newidiadau rhesymol. Os nad oes gan eich contract gymal hyblygrwydd a bod eich cyflogwr am newid dyletswyddau eich swydd, mae'n bosib ei fod yn achos o dorri contract.

Os yw eich contract yn cynnwys **cymal symudedd**, efallai y bydd eich cyflogwr yn gallu newid eich gweithle. Gallai cymal symudedd ddweud, er enghraifft, bod gofyn i chi weithio unrhyw le yn y D.U., neu ar safle arall eich cyflogwr. Os nad oes gan eich contract gymal symudedd, mae'n bosib bod eich cyflogwr yn torri eich contract os ydyw'n newid eich gweithle. Hyd yn oed os oes gan eich contract gymal

symudedd, mae'n rhaid i'ch cyflogwr fod yn rhesymol ynghylch newid eich gweithle. Er enghraifft, mae'n rhaid iddo roi rhybudd digonol i chi, a thalu costau adleoli yn ôl yr angen.

Oes rhaid i mi gytuno â'r newid?

Os nad oes cyfnod amrywio, cymal symudedd neu gymal hyblygrwydd yn eich contract, nid oes gan eich cyflogwr yr hawl i newid eich contract heb i chi gytuno. Os ydych yn cytuno, nid oes rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr, na llofnodi cytundeb newydd. Cyn belled â'ch bod yn parhau i weithio, bydd hyn yn golygu eich bod wedi derbyn y newid. Sut bynnag, os **nad** ydych yn cytuno â'r newid, mae'n rhaid i chi wneud hyn yn amlwg i'ch cyflogwr, neu fe fydd yn meddwl eich bod wedi ei dderbyn. Mae'n rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr eich bod yn gwrthwynebu'r newid a rhoi eich rhesymau. Dylech wneud hyn yn ysgrifenedig, gan roi eich llofnod a'r dyddiad ar y llythyr a chadw copi ohono. Caiff y llythyr hwn ei ystyried fel achwyniad ysgrifenedig os bydd yn rhaid mynd â'r achos ymhellach. Dylech wneud hyn yn syth, neu gyn gynted â phosibl ar ôl cyflwyno'r newid. Gallwch barhau i **weithio 'dan brotest'** am gyfnod ond ni allwch wneud hyn am gyfnod amhendiant heb gymryd camau pellach. Gallai hyn olygu hawlio achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth neu mewn rhai amgylchiadau eithriadol, ymddiswyddo a hawlio achos o **ddiswyddiad annheg oherwydd ymddygiad cyflogwr**. Ni ddylech ystyried cymryd y camau hyn cyn siarad ag ymgynghorydd cyflogaeth profiadol neu gyfreithiwr. Os nad ydych am wneud hyn, ym mhen hir a hwyr, bydd yn rhaid i chi o bosib dderbyn y newidiadau i'ch contract. Mae yna derfynau amser llym ar gyfer gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth – gweler isod.

Trafodwyd y newid gan eich undeb llafur

Os ydych yn gweithio i sefydliad y mae gan undeb llafur **hawliau bargeinio**, mae'n bosib na fyddwch yn gallu atal newid i'ch contract drwy wrthwynebu. Mae hawliau bargeinio yn golygu bod gan yr undeb yr hawl i drafod â'ch cyflogwr ar eich rhan ynglŷn â thelerau ac amodau eich contract. Nid oes gwahaniaeth p'un ai eich bod yn aelod o'r undeb llafur neu beidio - bydd unrhyw drefniadau a drafodwyd gan eich undeb llafur yn cael eu cynnwys yn awtomatig yn eich contract cyflogaeth.

Os hoffech wrthwynebu newid yn eich contract sydd wedi cael ei drafod gan undeb llafur, dylech siarad ag ymgynghorydd cyflogaeth profiadol neu gyfreithiwr (gweler isod).

Cymryd camau yn erbyn newid eich contract

Os ydych eisiau gwrthwynebu newid i'ch contract, **ysgrifennwch at eich cyflogwr** gan ddweud wrtho eich bod yn anghytuno â'r newid a pham. Sicrhewch fod eich llythyr yn gwrtais. Os nad yw eich cyflogwr wedi rhoi unrhyw rybudd i chi neu os nad yw wedi ymgynghori â chi mewn unrhyw ffordd, dylech nodi hyn yn eich llythyr. Dylech hefyd ofyn am y rhesymau dros y newidiadau a, lle'n bosibl, awgrymu **ffyrdd eraill o ateb anghenion eich cyflogwr**. Dylech roi eich llofnod a'r dyddiad ar y llythyr, ei anfon drwy **ddanfoniad wedi'i gofnodi**, a **chadw copi**. Caiff y llythyr hwn ei ystyried fel achwyniad ysgrifenedig os bydd angen i chi gyflwyno'r achos gerbron

tribiwnlys cyflogaeth. Mae'n bosib y byddwch am gael cymorth oddi wrth gynrychiolydd o'r undeb llafur, ymgynghorydd profiadol neu gyfreithiwr cyflogaeth i ysgrifennu'r llythyr hwn (gweler isod).

Os nad yw eich cyflogwr am siarad â chi ar ôl derbyn eich llythyr, neu os nad yw siarad â'ch cyflogwr yn gwella'r sefyllfa, efallai y bydd angen i chi wneud cais i **dribiwnlys cyflogaeth**, neu siwio eich cyflogwr am dorri contract (**tor-cytundeb**). Ni ddylech wneud un o'r rhain heb siarad ag ymgynghorydd profiadol neu gyfreithiwr cyflogaeth yn gyntaf (gweler isod). Os ydych am gadw'ch swydd, mae angen i chi feddwl am yr effaith y gallai'r camau hyn eu cael ar eich perthynas chi â'ch cyflogwr.

Terfynau amser ar gyfer dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth

Os hoffech ddwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth, mae gennych dri mis namyn diwrnod o bryd newidiodd eich contract i gyflwyno eich hawliad. Mae'n bosib eich bod am gael cymorth gan ymgynghorydd cyflogaeth profiadol er mwyn sicrhau eich bod yn gweithredu o fewn y terfyn amser.

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

- Cyflogwr yn dal eich cyflog yn ôl
- Hawliau mamolaeth yn y gwaith
- Datrys anghydfodau yn y gwaith
- Gwylliau a chyflog gwyliau
- Hawliau tadau sy'n gweithio
- Oriau gwaith
- Rhybudd yn y 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 29 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.