

Cyflogwr yn dal eich cyflog yn ôl

Os yw eich cyflogwr yn dal unrhyw rhan o'ch cyflog yn ôl, gelwir hyn yn didynnu o gyflog. Mae'n bosib bod eich cyflogwr wedi dal eich cyflog yn ôl oherwydd:

- nid yw wedi talu'r cyflog a gytunwyd arno
- nid yw wedi talu unrhyw gyflog (**gelwir hyn yn ddidyniad 100% o gyflog**)
- mae wedi talu eich cyflog yn hwyr neu nid yw wedi eich talu yn rheolaidd
- nid yw wedi talu eich bonws neu daliadau comisiwn
- nid yw wedi talu cyflog gwyliau, Tâl Salwch Statudol, Tâl Mamolaeth Statudol, Tâl Tadolaeth Statudol neu Dâl Mabwysiadu Statudol
- mae wedi cymryd didyniadau eraill o'ch cyflog

Os yw eich cyflogwr wedi gwneud un o'r pethau hyn, mae'n bosib ei fod wedi torri'r gyfraith.

Didyniadau o gyflog

Mae yna rai didyniadau y mae eich cyflogwr yn gallu cymryd o'ch cyflog. Mae'r didyniadau hyn fel arfer wedi cael eu gwneud eisoes pan ydych yn derbyn eich cyflog. Maen nhw'n cynnwys:

- cyfraniadau treth ac yswiriant cenedlaethol
- ad-daliadau benthyciadau myfyrwyr
- ad-daliadau yn dilyn gorchymyn llys
- ad-daliadau yr ydych wedi cytuno arnynt gyda'ch cyflogwr
- didyniadau eraill yr ydych wedi eu caniatáu yn ysgrifenedig (er enghraifft, tanysgrifiadau undeb llafur)

A all eich cyflogwr ddal tip neu dâl am wasanaeth yn ôl?

Tips

Caiff tips eu talu naill ai mewn arian parod, neu drwy'r cwsmer yn adio swm ychwanegol at gerdyn credyd neu siec.

Caiff tips arian sy'n cael eu rhoi yn wirfoddol gan gwsmeriaid eu hystyried fel rhoddion i'r staff. Fodd bynnag, os yw'r tips yn cael eu cronni, gall eich cyflogwr dal ychydig o'r arian yn ôl, er enghraifft, i'w roi yn y til os oes arian wedi mynd ar goll. Mae gan eich cyflogwr yr hawl i wneud hyn oherwydd mai tips ydynt yn hytrach na chyflog, felly nid yw hyn yn ddidyniad o gyflog.

Eich cyflogwr sy'n berchen ar tips sy'n cael eu talu'n wirfoddol gan gwsmeriaid drwy ychwanegu swm at gerdyn credyd neu siec. Mae gan eich cyflogwr yr hawl i gadw'r arian hwn ond efallai y bydd yn dewis ei rannu ymhlith y staff. Os caiff ei rannu, dylai gael ei dalu ar ben eich cyflog.

Tâl am wasanaeth gorfodol

Os yw tâl am wasanaeth yn orfodol, hynny yw, ei fod yn cael ei ychwanegu'n awtomatig at bil cwsmer, eich cyflogwr sy'n berchen arno ac fe all ei ddosbarthu fel y mynno. Fodd bynnag, weithiau mae contract cyflogaeth yn dweud bod gennych yr hawl i ran o'r tâl am wasanaeth. Os yw eich contract cyflogaeth yn dweud hyn, mae'n rhaid bod eich cyflogwr yn rhoi eich rhan i chi ac nid yw'n gallu newid y ffordd y mae'n cael ei ddosbarthu heb i chi gytuno. Dylai eich rhan chi o'r tâl am wasanaeth gael ei dalu ar ben eich cyflog.

Gweithwyr manwerthu

Mae yna reolau ychwanegol ar gyfer gweithwyr manwerthu. Mae gan weithwyr manwerthu swyddi sy'n cynnwys cymryd arian oddi wrth gyflogwr am nwyddau neu wasanaethau. Mae gweithwyr masnachu yn cynnwys pobl sy'n gweithio, er enghraifft, mewn siop, gorsaf betrol, banc neu gymdeithas adeiladu, fel gweinydd, tocynnwr bws neu swyddog maes parcio.

Os oes yna ddiffyg arian neu stoc wedi mynd ar goll oherwydd, er enghraifft, gweithiwr neu gwsmer yn dwyn, mae gan eich cyflogwr yr hawl i ddyddynnu o'ch cyflog dan rai amgylchiadau arbennig. Mae'n rhaid i'ch cyflogwr didynnu o fewn y flwyddyn o ddarganfod y diffyg, ac mae'n rhaid iddo esbonio'r rhesymau dros y didyniad i chi yn ysgrifenedig. Nid yw'r didyniad yn gallu bod yn fwy na 10% o'ch cyflog gros (hynny yw, eich cyflog cyn y didynnir treth ohono), ar unrhyw ddiwrnod pae. Os oes angen i chi ad-dalu mwy o arian, gall eich cyflogwr gymryd y gweddill drosodd i'ch diwrnod pae nesaf, ond ni all didynnu mwy na 10% ar bob diwrnod pae. Gall barhau i wneud hyn tan fod y swm cyfan wedi cael ei ad-dalu.

Os ydych yn gadael eich swydd, gall eich cyflogwr didynnu'r swm cyfan sy'n ddyledus o'ch pae diwethaf. Os ydych mewn sefyllfa debyg, **siaradwch ag ymgynghorydd profiadol ar unwaith** (gweler Cymorth ychwanegol ar ddiwedd y daflen ffeithiau hon).

Beth allwch ei wneud os yw eich cyflogwr wedi dal eich cyflog yn ôl?

Os ydych yn credu bod eich cyflogwr wedi dal eich cyflog yn ôl, y cam cyntaf yw ceisio datrys y broblem drwy siarad â'ch cyflogwr. Dylech ofyn am gymorth gan gynrychiolydd o'ch undeb llafur, os oes gennych un, neu ymgynghorydd profiadol (gweler isod). Sicrhewch fod gennych slip cyflog manwl (**wedi'i eitemeiddio**) sy'n egluro eich cyflog a pha ddyddiadau sydd wedi cael eu cymryd. Mae gennych yr hawl i dderbyn slip cyflog wedi'i eitemeiddio felly gofynnwch am gopi os nad oes gennych un.

Os nad yw siarad â'ch cyflogwr yn gwella'r sefyllfa, dylech **godu achwyniad ysgrifenedig** sy'n esbonio'ch cwyn. Dylech roi eich llofnod a'r dyddiad ar eich llythyr a chadwch gopi ohono. Dylech wneud hyn cyn gynted â phosibl. Os mae angen i chi gymryd camau pellach, gallwch wneud cais i **dribiwnlys cyflogaeth**. Dylech gael cymorth gan ymgynghorydd profiadol i wneud hyn. Fel arfer mae yna gyfyngiad amser o dri mis ar gyfer gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth. Mae'r cyfyngiad amser yn dechrau ar y dyddiad a wnaed y didyniad. Gall dribiwnlys orchymyn eich cyflogwr i:

- ad-dalu'r swm llawn a didynnwyd o'ch cyflog, os na ddylai didyniad wedi cael ei gymryd yn y lle cyntaf, neu
- dalu'r gwahaniaeth rhwng faint ddylai fod wedi'i didynnu a faint gafodd ei didynnu, os oedd eich cyflogwr wedi didynnu gormod.

Os yw eich cyflogwr yn eich diswyddo oherwydd eich ymgais i hawlio'r arian yn ôl, gallwch gyflwyno achos o **ddiswyddo annheg** gerbron dribiwnlys cyflogaeth.

Mewn rhai amgylchiadau, ni fyddwch yn gallu gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth. Os yw hyn yn wir yn eich achos chi, mae'n bosib y byddwch yn gallu siwio eich cyflogwr am **iawndal** neu **dor-cytundeb**. Mynnwch gyngor cyfreithiol am hyn.

Rydych wedi gadael eich swydd ac mae rhan o'ch cyflog dal yn ddyledus

Pan ydych yn gadael eich swydd, efallai y bydd rhan o'ch cyflog dal yn ddyledus. Gallai hyn gynnwys:

- cyflog sylfaenol (gan gynnwys arian dyledus oherwydd cawsoch eich talu 'wythnos mewn llaw')
- tâl colli gwaith
- tâl yn lle rhybudd diswyddo

Os yw eich cyflogwr yn gwrthod talu'r arian sy'n ddyledus ganddo, mae'n torri'r gyfraith.

Dylech **ysgrifennu at eich cyflogwr** gan esbonio faint o arian sy'n ddyledus, a pham mae'r arian yn ddyledus. Dylai'r llythyr gynnwys manylion am y cyfnod yr oedd yr arian yn ddyledus. Caiff y llythyr hwn ei ystyried fel achwyniad ysgrifenedig os fydd angen i chi fynd â'r mater ymhellach. Dylech roi eich llofnod a'r dyddiad ar y llythyr a chadwch gopi ohono. Gallai ymgynghorydd profiadol eich helpu i ysgrifennu'r llythyr hwn (gweler isod).

Os nad yw ysgrifennu at eich cyflogwr yn gwella'r sefyllfa, efallai y bydd angen i chi wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth neu mae'n bosib y bydd angen i chi fynd â'ch cyflogwr i'r llys. Fel arfer mae yna gyfyngiad amser o dri mis ar gyfer gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth. Mae'r cyfyngiad amser yn dechrau o'r dyddiad pan oedd y taliad cyntaf yn ddyledus.

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

- Gwyliu a chyflog gwyliu
- Salwch yn y gwaith
- Hawliau tadau sy'n gweithio
- Hawliau mamolaeth yn y gwaith
- Datrys anghydfodau 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 30 Hydref 2009, 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.