

Atal o'r gwaith a gweithio oriau byrion

Os nad oes gan eich cyflogwr ddigon o fusnes ar gyfer y gweithlu, fe allan nhw eich **atal o'r gwaith**, neu eich rhoi i weithio **oriau byrion**.

Os nad ydych yn weithiwr llawn amser, er enghraifft os mai gweithiwr dros dro ydych chi, nid oes gennych hawl i waith sy'n talu ac felly ni ellir eich atal o'r gwaith.

Mae cael eich atal o'r gwaith fel arfer yn golygu y gall eich cyflogwr ofyn i chi beidio dod i'r gwaith am beth amser, a chewch chi mo'ch talu. Sut bynnag, nid yw eich cytundeb yn ôl pob tebyg wedi dod i ben. Efallai na fydd eich cyflogwr yn dweud wrthy ch mewn gwirionedd eich bod wedi'ch atal o'r gwaith ond yn dweud, er enghraifft, fod yn rhaid i chi gymryd gwyliau heb dâl gan nad oes digon o waith ar eich cyfer. Mae hyn yn dal i fod yn atal o'r gwaith, er nad yw'ch cyflogwr yn cyfeirio ato felly.

Mae gweithio oriau byrion yn golygu eich bod yn gweithio llai o oriau nag arfer, ac felly mae eich cyflog yn llai na chyflog wythnosol arferol.

Fe all eich cyflogwr eich atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion fel ffordd amgen o ddiswyddo. Mae'r hyn y gallwch ei wneud ynglŷn â'r sefyllfa hon yn dibynnu ar yr hyn ddywed eich cytundeb cyflogaeth.

Dywed eich cytundeb y gellir eich atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion.

Mae rhai cytundebau yn dweud y gellir eich atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion. Os yw'ch cytundeb yn dweud hyn, ond rydych wedi'ch atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion (neu gymysgwch o'r ddau) am gyfnod arbennig o amser, fe allwch chi hawlio eich bod wedi'ch diswyddo. Y cyfanswm o oriau y gellir eich atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion yw:

- pedair neu fwy o wythnosau mewn rhes, *neu*
- chwe wythnos lawn mewn unrhyw gyfnod o 13 wythnos

Mae yna ddulliau arbennig o weithredu i hawlio tâl diswyddo yn yr amgylchiadau hyn. Er enghraifft, rhaid i chi roi rhybudd ysgrifenedig i'ch cyflogwr os ydych yn bwriadu gwneud cais am dâl diswyddo.

Fe allech chi wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth os dilynwch chi'r dull gweithredu cywir i wneud cais am dâl diswyddo, a bod:

- eich cyflogwr yn dadlau nad oes gennych hawl am dâl diswyddo, *neu*
- eich cyflogwr ddim yn talu'r tâl diswyddo.

Efallai y bydd angen i chi gael help i wneud cais am dâl diswyddo neu fynd at dribiwnlys cyflogaeth. Fe allwch gael cymorth oddi wrth ymgynghorydd Cyngor ar Bopeth.

Nid yw eich cytundeb yn dweud y gellir eich atal o'r gwaith neu eich rhoi i weithio oriau byrion.

Os **nad** yw eich cytundeb yn **darparu ar gyfer** atal o'r gwaith neu weithio oriau byrion, fedrwyd chi ddim hawlio tâl diswyddo. Sut bynnag fe allech chi gael opsiynau eraill, er enghraifft, fe allech chi hawlio diswyddiad annheg adeiladol.

Efallai y bydd angen cymorth arnoch i hawlio diswyddiad annheg adeiladol. Fe allech gael cymorth oddi wrth ymgynghorydd Cyngor ar Bopeth.

Hawlio Lwfans Ceisio Gwaith os cewch eich atal o'r gwaith neu os ydych yn gweithio oriau byrion

Mae'n bosib y cewch hawlio Lwfans Ceisio Gwaith os cewch eich atal o'r gwaith neu os ydych yn gweithio oriau byrion. Os ydych wedi cael eich atal o'r gwaith, mae'n bosib y gallwch hawlio os ydych yn fodlon ac yn gallu dychwelyd i'ch swydd. Os ydych yn gweithio oriau byrion, mae'n bosib y gallwch hawlio os ydych yn fodlon ac yn gallu dychwelyd i weithio'n llawn amser.

Mae hefyd yn rhaid i chi fod yn fodlon ac yn gallu gweithio'n achlysurol o fewn pellter teithio o'ch cartref. Os ydych yn gweithio oriau byrion, dylech fod ar gael i weithio'n achlysurol am 40 awr yr wythnos.

Gweithio yn ystod cyfnod atal o'r gwaith neu weithio oriau byrion

Fel arfer fe allwch chi gymryd gwaith arall yn ystod y cyfnod atal o'r gwaith neu weithio oriau byrion, cyhyd na fydd eich cytundeb yn eich rhwystro rhag gwneud hyn. Sut bynnag, ddylech chi ddim cymryd gwaith allai fod yn erbyn lles eich cyflogwr, er enghraifft, gweithio i gyflogwr arall sy'n cystadlu ag ef.

Os ydych chi am weithio yn ystod y cyfnod atal o'r gwaith, dylech adael i'ch cyflogwr wybod hyn a chael eu cytundeb. Fe ddylech chi hefyd wneud yn siŵr eich bod yn gallu dychwelyd i'ch swydd arferol cyn gynted ag y bydd eich cyflogwr yn gallu cynnig gwaith i chi eto. Os na wnewch chi hyn, gallai eich cyflogwr ddadlau eich bod wedi ymddiswyddo wrth gymryd gwaith arall. Golyga hyn na allai eich cyflogwr eich gadael i ddychwelyd i'ch swydd arferol, neu fe allai wrthod talu tâl diswyddo i chi.

Am fwy o wybodaeth, neu os ydych chi'n cael problemau gyda gweithio yn ystod cyfnod atal o'r gwaith neu'n gweithio oriau byrion, fe ddylech chi geisio cael cymorth ymgynghorydd profiadol.

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

- Hawliau sylfaenol yn y gwaith
- Diswyddiad
- Datrys anghydfod 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 1 Chwefror 2012, 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.