Cymdeithas y Cyfreithwyr
The Law Society

Eich canllaw i

Broblemau yn y gwaith

Ceisiwch gyngor yn gynnar

Gall cyfraith cyflogaeth fod yn gymhleth, a phrin yw'r bobl sydd â syniad clir o'u holl hawliau yn y gwaith. Os credwch fod eich cyflogwr wedi eich trin yn annheg, mae'n bwysig eich bod yn ceisio cyngor cyfreithiol cyn gynted â phosibl. O dan rai amgylchiadau mae camau penodol y mae'n rhaid i chi eu cymryd i ddatrys problemau gyda'ch cyflogwr cyn y gallwch fynd â chŵ yn i dribiwnlys cyflogaeth, yn ogystal â therfynau amser penodol ar gyfer gwneud cwynion o'r fath. Yn gyffredinol, po hwyaf yr ydych yn gadael problem, y mwyaf anodd yw ei datrys.

Gall cyfreithiwr:

- esbonio eich opsiynau;
- dweud wrthych a oes gennych achos cyfreithiol yn erbyn eich cyflogwr;
- eich helpu i benderfynu a yw'n werth mynd â'ch achos ymhellach;
- esbonio beth y dylech ei wneud nesaf.

Dod o hyd i gyfreithiwr

Er mwyn dod o hyd i gyfreithiwr sy'n ymdrin â chyfraith cyflogaeth, ewch i'n gwefan yn **www.lawsociety.org.uk/findasolicitor** Chwiliwch o dan 'Employment'. Neu gallwch ffonio **020 7320 5650**

Os ydych yn aelod o undeb llafur, efallai y byddwch yn gallu cael cyngor cyfreithiol gan swyddog undeb neu gyfreithiwr a benodwyd gan yr undeb.

Dechrau'r broses

Unwaith y byddwch wedi dod o hyd i gyfreithiwr, dylech esbonio eich sefyllfa yn gryno ar y ffôn a threfnu dyddiad ar gyfer cyfarfod.

Gwnewch yn siŵ r eich bod yn sôn am ddyddiadau'r digwyddiadau yr ydych yn poeni yn eu cylch. Os ydych yn bwriadu mynd â rhywun gyda chi i'r cyfarfod, soniwch am hyn a gofynnwch a oes unrhyw ddogfennau y mae angen i chi ddod â hwy gyda chi.

Beth y bydd angen i'ch cyfreithiwr ei wybod

Yn y cyfarfod mae eich cyfreithiwr yn debygol o ofyn i chi:

- pa mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr;
- faint rydych yn ei ennill;
- manylion eich problem yn y gwaith;
- pa ddigwyddiadau sydd wedi eich arwain i'r sefyllfa bresennol;
- a oes gennych unrhyw ddogfennau perthnasol;
- a oes unrhyw ddogfennau nad ydynt yn eich meddiant a allai fod yn berthnasol i'r achos;
- beth, os o gwbl, rydych eisoes wedi'i wneud i ddatrys y mater.

Ystyried y dewisiadau amgen

Unwaith y byddwch wedi esbonio eich amgylchiadau yn fanwl, gall eich cyfreithiwr esbonio eich dewisiadau. Os yw eich cyfreithiwr o'r farn bod gennych achos a'ch bod yn dymuno mynd ag ef ymhellach, mae angen i chi benderfynu sut yr ydych yn mynd i wneud hynny.

Os nad ydych wedi gwneud hynny eisoes, efallai y bydd angen i chi ddatrys y broblem gyda'ch cyflogwr yn uniongyrchol cyn cymryd unrhyw gamau eraill. Gall eich cyfreithiwr eich helpu i egluro eich achos ac, os yw'n briodol, geisio negodi setliad ar eich rhan. Os ydych yn fodlon trafod yn uniongyrchol â'ch cyflogwr, gall eich cyfreithiwr gynnig cyngor defnyddiol ar y ffordd orau o wneud hynny.

Os na allwch ddatrys y broblem gyda'ch cyflogwr yn uniongyrchol, efallai mai tribiwnlys cyflogaeth fydd y dewis gorau. Os felly, gall eich cyfreithiwr helpu drwy baratoi eich achos neu drwy eich cynrychioli yn y tribiwnlys.

Dilyn gweithdrefnau eich cyflogwr

Mae'n bwysig ceisio datrys eich problem gyda'ch cyflogwr yn uniongyrchol yn gyntaf, naill ai'n anffurfiol neu drwy ddefnyddio eu gweithdrefnau cwyno/achwyno ffurfiol.

Os ydych wedi dechrau defnyddio gweithdrefnau cwyno eich cyflogwr neu os yw eich cyflogwr wedi dechrau cymryd camau yn eich erbyn chi (er enghraifft, ynghylch eich ymddygiad, ansawdd eich gwaith, eich gallu i wneud eich gwaith neu eich presenoldeb) dylech geisio mynd i unrhyw gyfarfodydd a drefnir a defnyddio unrhyw weithdrefnau apelio a weithredir gan eich cyflogwr.

Dylech geisio datrys eich problem gyda'ch cyflogwr yn uniongyrchol oherwydd:

- gall materion yn aml gael eu datrys yn eithaf cyflym fel hyn;
- gall tribiwnlysoedd cyflogaeth ostwng eich iawndal os nad ydych wedi ceisio datrys y mater gyda'ch cyflogwr cyn mynd â'ch achos ger eu bron.

Terfynau amser

Mae'r terfynau amser ar gyfer cyflwyno eich achos i dribiwnlys yn dibynnu ar natur eich cwyn.

Os ydych yn cwyno am eich bod o'r farn i chi gael eich diswyddo'n annheg, mae'n rhaid i chi gyflwyno eich achos i'r tribiwnlys o fewn tri mis i'r dyddiad y cawsoch eich diswyddo (h.y. dylech gyflwyno eich cais o fewn tri mis namyn un diwrnod o'r dyddiad y cawsoch eich diswyddo).

Os yw eich achos yn ymwneud â thaliadau diswyddo statudol, mae gennych chwe mis i gyflwyno eich achos i'r tribiwnlys, o'r dyddiad y cawsoch eich diswyddo. Os yw eich achos yn ymwneud â thor-contract (er enghraifft, nad yw eich cyflogwr wedi talu eich cyflog i chi), rhaid i chi hawlio o fewn tri mis o'r dyddiad na dderbyniwyd cyflog (tor-contract).

Wrth gyflwyno eich achos, rhaid i chi nodi:

- eich enw a'ch cyfeiriad;
- enw a chyfeiriad yr ymatebydd neu'r ymatebyddion (yr unigolyn neu'r sefydliad rydych yn dwyn achos yn ei erbyn);
- manylion eich cwyn.

Gellir ymestyn y terfynau amser gan y tribiwnlys ar brydiau, ond dim ond o dan amgylchiadau arbennig. Rydym wedi rhoi crynodeb byr o'r rheolau sylfaenol ond am fod y rheolau ar derfynau amser yn gymhleth mae'n werth ceisio cyngor gan gyfreithiwr cyn gynted ag y gallwch i sicrhau eich bod yn cyflwyno eich achos mewn pryd.

Eich canllaw i

Broblemau yn y gwaith

Cytundebau cyfaddawd

Os gallwch ddod i gytundeb gyda'ch cyflogwr heb fynd i dribiwnlys, gellir cofnodi hynny mewn 'cytundeb cyfaddawd'. Mae hon yn ddogfen gyfreithiol sy'n cadarnhau telerau'r setliad y gwnaethoch gytuno arnynt, yn gyfnewid am ildio eich achos cyfreithiol yn erbyn eich cyflogwr. Efallai y byddwch yn gallu dwyn perswâd ar eich cyflogwr i gyfrannu at eich costau cyfreithiol fel rhan o'r cytundeb.

Tribiwnlysoedd cyflogaeth

Cadeirir tribiwnlys cyflogaeth gan gyfreithiwr ac o dan rai amgylchiadau ceir panel sy'n cynnwys y cadeirydd a dau aelod 'asgell' annibynnol sydd â phrofiad o gysylltiadau cyflogaeth. Gwaith y tribiwnlys yw:

- pwyso a mesur y dystiolaeth;
- ystyried y gyfraith;
- penderfynu a oes cyfiawnhad dros eich achos yn erbyn eich cyflogwr.

Wrth wneud hyn gall y tribiwnlys hefyd ystyried:

- pa bolisïau neu weithdrefnau sydd gan eich cyflogwr ar gyfer ymdrin â phroblemau yn y gwaith;
- eich ymddygiad ac ymddygiad eich cyflogwr drwy gydol yr amser yr oeddech wedi'ch cyflogi;
- pa gamau a gymerwyd gennych chi a'ch cyflogwr eisoes i ddatrys y broblem.

Mae gwrandawiadau tribiwnlys yn aml yn cael eu cwblhau o fewn diwrnod.

Os oes panel, gwneir penderfyniadau drwy bleidlais fwyafrifol a bydd y penderfyniadau naill ai'n cael eu cyhoeddi ar unwaith neu'n ddiweddarach yn ysgrifenedig. Os bydd y tribiwnlys yn penderfynu o'ch plaid, mae ganddo'r pŵ er i ddyfarnu iawndal i chi. Neu os ydych yn cyflwyno achos i chi gael eich diswyddo'n annheg, gall weithiau orchymyn i'ch cyflogwr roi eich swydd yn ôl i chi, er bod hynny'n anghyffredin.

Mae'n bwysig cofio hyd yn oed os enillwch eich achos tribiwnlys, efallai na chewch unrhyw ddyfarniad ariannol. Os cewch ddyfarniad ariannol, mae'r swm a gewch yn annhebygol o fod yn fawr. Y dyfarniad iawndal ar gyfartaledd ar gyfer diswyddiadau annheg yn ystod 2008/09 oedd £7,959, ac yn aml iawndal am eich colledion yn syml ydyw. Oherwydd hyn, mae bron bob amser yn well datrys problemau yn gynnar, cyn i golledion ddechrau cynyddu.

Achos o ddiswyddiad annheg

Yn gyffredinol, dim ond ar ôl cael eich cyflogi am flwyddyn neu fwy, yn llawn amser neu'n rhan amser, y mae hawl gennych i gyflwyno achos o ddiswyddiad annheg. Fodd bynnag, ar gyfer cyflogeion a ddechreuodd weithio ar 6 Ebrill 2012 neu ar ôl y dyddiad hwnnw, dim ond ar ôl cael eich cyflogi am ddwy flynedd y mae hawl gennych i gyflwyno achos o ddiswyddiad annheg. Os cewch eich diswyddo am unrhyw un o'r rhesymau a ddisgrifir isod, mae eich diswyddiad yn 'annheg yn awtomatig'. Golyga hyn eich bod wedi'ch diogelu gan y gyfraith o ddiwrnod cyntaf eich cyflogaeth. Mae'r rhesymau hyn yn cynnwys:

- aelodaeth o undeb llafur neu ddyletswyddau undeb llafur;
- chwythu'r chwiban (dweud wrth eich cyflogwr neu rywun arall am unrhyw beth anghyfreithlon neu beryglus y gwyddoch ei fod yn digwydd yn y gwaith);
- materion iechyd a diogelwch;
- arfer hawl gyfreithiol, megis eich hawl i isafswm cyflog, absenoldeb â thâl, absenoldeb am resymau teuluol, gan gynnwys beichiogrwydd neu famolaeth, datganiad ysgrifenedig o delerau ac amodau eich cyflogaeth, neu ddatganiad cyflog wedi'i eitemeiddio.

Gwahaniaethu

Os credwch eich bod yn cael eich trin yn llai ffafriol na chyflogeion eraill am unrhyw un o'r rhesymau a nodir isod, efallai fod gennych achos o wahaniaethu. Rydych wedi'ch diogelu rhag gwahaniaethu ar sail unrhyw un o'r canlynol.

- Eich rhyw (gan gynnwys rhesymau yn ymwneud â bod yn feichiog, bod yn drawsrywiol neu fod yn briod)
- Eich rhywioldeb (cyfeiriadedd rhywiol)
- Eich hil, gan gynnwys lliw eich croen, eich cenedligrwydd, a'ch cefndir ethnig
- Eich crefydd a'ch credoau
- Eich anabledd
- Eich oedran

Gallwch gyflwyno achos i'r tribiwnlys os ydych wedi cael eich trin yn llai ffafriol ar unrhyw adeg yn ystod eich cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys sut y cawsoch eich trin pan wnaethoch ymgeisio am y swydd a chael eich cyfweld, yn ogystal ag yn ystod eich cyflogaeth neu ar ôl i'ch cyflogaeth ddod i ben. Gall eich cyfreithiwr ddweud mwy wrthych am hyn.

Taliadau cyfreithwyr

Gall y tâl a godir amrywio o gyfreithiwr i gyfreithiwr. Mae'n dibynnu ar:

- brofiad a gwybodaeth y cyfreithiwr;
- pa mor gymhleth yw eich achos

Os yw'ch cyfreithiwr yn gweithredu fel ymgynghorydd gan eich helpu i baratoi eich achos ond nad yw'n eich cynrychioli, mae'n debyg y codir tâl arnoch fesul awr. Fodd bynnag, os aiff yr achos i dribiwnlys, gall mathau eraill o drefniadau ffioedd fod yn fwy addas. Gallech gytuno, er enghraifft, ar 'ffi amodol' lle y mae'r cyfreithiwr, os enillwch yr achos, yn cael canran gytûn o'r taliad. Gall eich cyfreithiwr esbonio'r opsiynau.

Cymdeithas y Cyfreithwyr
The Law Society

Eich canllaw i

Broblemau yn y gwaith

Cymorth gyda chostau

Nid yw cymorth cyfreithiol ar gael i dalu cyfreithiwr i'ch cynrychioli mewn tribiwnlys. Ond os yw eich incwm yn fach, efallai y gallwch gael cymorth ariannol i baratoi eich achos cyn iddo gyrraedd tribiwnlys. Os nad ydych yn siŵ r, gallwch gael cyngor am ddim ar hyn yn eich canolfan cyngor ar bopeth neu'ch canolfan cyfraith leol. Gallwch hefyd gael gwybodaeth am bob un o'r opsiynau hyn ar ein gwefan yn **www.lawsociety.org.uk/findasolicitor** o dan 'Paying for legal services'.

Fel arfer mae gan aelodau undebau llafur yr hawl i gael cymorth cyfreithiol am ddim gan swyddog undeb llafur neu gan gyfreithiwr a gyflogir gan yr undeb. Holwch gynrychiolydd eich gweithle neu cysylltwch â swyddfa ranbarthol eich undeb.

Mae rhai polisïau yswiriant cynnwys cartref hefyd yn cwmpasu costau cyfreithiol am achosion mewn tribiwnlys cyflogaeth, felly mae'n werth edrych ar eich polisi i weld a yw'n cwmpasu hyn.

Gall tribiwnlysoedd orchymyn i chi dalu costau'r cyflogwr os ydych wedi ymddwyn yn afresymol drwy gyflwyno eich achos. Efallai y bydd yn rhaid i'ch cyflogwr dalu eich costau os yw wedi ymddwyn yn afresymol drwy anghytuno â'ch achos. Gall eich cyfreithiwr roi cyngor i chi ar hyn.

Rhagor o wybodaeth

Mae'r daflen hon yn un o gyfres o daflenni am ddim sy'n ymdrin â'r mathau mwyaf cyffredin o wasanaethau cyfreithiol a ddarperir gan gyfreithwyr. Rhestrir taflenni eraill yn y gyfres isod.

Maent ar gael oddi wrth eich cyfreithiwr neu o **www.lawsociety.org.uk/commonlegalproblems**

Eich canllaw i ddod o hyd i gymorth cyfreithiol arbenigol
Eich canllaw i brynu cartref
Eich canllaw i wneud ewyllys
Eich canllaw i gael ysgariad
Eich canllaw i sefydlu busnes
Eich canllaw i wneud cais am iawndal oherwydd anaf personol
Eich canllaw i faterion ariannol ar gyfer pobl hŷn
Eich canllaw i roi eich eiddo ar rent
Eich canllaw i rentu cartref
Eich canllaw i ddefnyddio cyfreithiwr
Eich canllaw i brofiant
Eich canllaw i hawlio lloches
Eich canllaw i ymgartrefu gyda'ch partner

Gallwn ddarparu'r wybodaeth yn y daflen hon mewn fformatau ac ieithoedd eraill ar gais.

Cysylltwch â ni ar 020 7320 5832 neu e-bostiwch accessibility@lawsociety.org.uk

Lexcel

Chwiliwch am Lexcel – y nod rhagoriaeth ar gyfer cyfreithwyr

The Law Society 113 Chancery Lane London WC2A 1PL **www.lawsociety.org.uk**

Er i ni wneud pob ymdrech i ddarparu gwybodaeth gywir, mae'r gyfraith yn newid o hyd ac yn effeithio ar bob person yn wahanol. Nid yw'r daflen hon yn disodli cyngor penodol a roddir i chi yn bersonol ac ni fyddwn yn atebol i chi os byddwch yn dibynnu ar y daflen hon.

Dyluniwyd gan dmlmarketing.co.uk Fersiwn 5, 2012 LSwwork