

Amodau Gwaith

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

Mai 2026

UCAC | yr undeb sy'n diogelu athrawon a darlithwyr Cymru

Gwneud cais i weithio'n hyblyg

Er nad oes gan weithwyr yr hawl i weithio'n hyblyg, mae ganddynt yr hawl statudol i wneud cais i weithio'n hyblyg.

Mae sawl modd o weithio'n hyblyg gan gynnwys:

- rhannu swydd
- gweithio o gartref
- amrywio amser dechrau a diweddau'r diwrnod gwaith
- lleihau'r oriau gwaith
- oriau cywasgedig (*compressed hours*)
- ymddeoliad graddol

Yng nghyd-destun ysgolion, colegau a phrifysgolion y math mwyaf cyffredin o gais am weithio'n hyblyg yw cais i leihau oriau gwaith, hynny yw, i weithio'n rhan-amser. Fodd bynnag yn dibynnu ar natur y swydd a gofynion y gweithle, gall trefniadau gweithio'n hyblyg eraill fod yn briodol ac yn destun ystyriaeth gan y cyflogwr.

1. Ystyriaethau cychwynnol

Yn ôl y gyfraith ar hyn o bryd mae'n ofynnol i'r sawl sy'n cyflwyno cais i weithio'n hyblyg fod:

yn weithiwr cyflogedig

Mae gan weithwyr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg:

- o'r diwrnod cyntaf y maent mewn swydd
- ddwywaith o fewn cyfnod o 12 mis (rhaid cofio, fodd bynnag, mai dim ond un cais byw all fod ar unrhyw adeg)

Dylai ceisiadau i weithio'n hyblyg gydymffurfio â gofynion y cytundeb cyflogaeth, ynghyd ag unrhyw bolisi gweithio'n hyblyg sydd gan y gweithle. Gofynnwch i'ch rheolwr llinell am gopi o'r polisi hwnnw. Gorau oll os gellir cyflwyno'r cais mor gynnar â phosibl. *Sylwer mai dyddiad cyflwyno'r cais sy'n cyfrif nid y dyddiad pan gaiff y cais ei ystyried.*

Cyn dod i benderfyniad terfynol am wneud cais, cofiwch ystyried

- yr effaith ar eich pensiwn

- yr effaith ar daliad diswyddo posibl yn y dyfodol petai'r sefydliad yn mynd trwy broses diswyddo (*redundancy*)
- yr effaith posibl ar daliad CAD (TLR). Nid yw gweithio'n rhan amser **o angenrheidrwydd** yn golygu y bydd gostyngiad yn y taliad CAD. Os ydych yn parhau i ymgymryd â'r holl ddyletswyddau sydd ynghlwm â'r CAD, yna dylech gael y CAD yn llawn.
- Noder geiriad y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Mawrth 2026) – gweler paragraff 50:

'Lle caiff CADau eu dyfarnu i athrawon rhan amser, cânt eu talu ar sail pro rata ar yr un gyfran â chyfran y dyletswyddau y maent yn ymgymryd â nhw, os yw'r athro rhan-amser yn ymgymryd â chyfran o ddyletswyddau'r CAD. Fodd bynnag, os bydd yr athro rhan-amser a'r cyflogwr yn cytuno y bydd yr athro yn ymgymryd â'r dyletswyddau llawn sy'n gysylltiedig â'r lwfans, bydd y lwfans yn cael ei dalu'n llawn.'

Cofiwch hefyd fod cais llwyddiannus i weithio'n hyblyg yn newid parhaol i'ch cytundeb gwaith oni bai eich bod wedi gofyn am drefniant dros dro.

2. Cyflwyno cais

Rhaid i gais ffurfiol fod yn un ysgrifenedig wedi'i gyflwyno i'r Corff Llywodraethu, gyda chopi i'r Pennaeth, a dylid nodi:

- dyddiad cyflwyno'r cais
- ei fod yn gais ffurfiol yn unol â'r hawl statudol i gyflwyno cais i weithio'n hyblyg
- os, a phryd, y cyflwynwyd cais blaenorol
- y newid y gofynnir amdano
- pryd yr hoffech i'r newid fod yn weithredol
- unrhyw reswm perthnasol am wneud y cais e.e. cyfrifoldeb gofal, cais oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor (cofiwch ddatgan os ydych yn gwneud cais mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 fel addasiad rhesymol oherwydd anabledd), astudio pellach

Gwnewch yn siŵr fod eich llythyr cais yn glir, cryf, rhesymol a chadarnhaol.

Sylwadau

Os ydych yn teimlo unrhyw ansicrwydd ynglŷn â chyflwyno cais ffurfiol, cysylltwch ag UCAC a bydd eich Swyddog Maes yn barod i drafod ac i gynnig cyngor. Mae'n hollbwysig bod y cais mor gryf â phosibl. **Os caiff y cais ei wrthod, cofiwch fod gennych hawl i wneud dau gais mewn blwyddyn.**

Mae UCAC yn cynghori aelodau i drafod cais i weithio'n hyblyg yn anffurfiol ymlaen llaw gyda'r Pennaeth neu'r rheolwr llinell perthnasol. Nid yw hyn yn cyfrif fel cais ffurfiol, felly gellid cael trafodaeth o'r fath droeon yn ystod blwyddyn. Trwy drafodaeth o'r fath gellid adnabod rhai problemau posibl a dod i ddealltwriaeth ar sut y gellid datrys neu leddfu'r problemau hynny mewn modd sy'n dderbyniol i'r cyflogwr ac i'r gweithiwr. Mae'n fanteisiol sicrhau cefnogaeth y Pennaeth/rheolwr llinell cyn cyflwyno cais ffurfiol ysgrifenedig.

Delio â'r cais

Mae'r adran hon yn rhoi arweiniad i aelodau ar y broses o wneud cais i weithio'n hyblyg ac yn nodi'r safonau y mae UAC yn disgwyl i gyflogwyr eu dilyn wrth ystyried ceisiadau o'r fath. Cyfeiriwn yma at ddisgwyliadau ACAS wrth ddelio gyda chais gweithio'n hyblygond mae'n holl bwysig eich bod yn dilyn yr hyn sydd wedi ei amlinellu ym mholisi gweitho'n hyblyg eich cyflogwr:

- tegwch i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais
- bod y cyflogwr yn cydymffurfio â'r gofyniad statudol i ystyried y cais mewn modd rhesymol, gan gynnwys dilyn argymhellion ACAS ar yr hyn sy'n arfer da

Dylid dilyn y drefn ganlynol wedi i gais ysgrifenedig ffurfiol gael ei gyflwyno:

- Pennaeth/rheolwr llinell i drefnu cyfarfod gyda'r sawl sy'n cyflwyno'r cais er mwyn trafod oblygiadau caniatáu'r cais a cheisio dod i gytundeb ar sut y gellid goresgyn unrhyw heriau; noder nad oes raid wrth gyfarfod ychwanegol os oes cyfarfod anffurfiol eisoes wedi'i gynnal neu os yw'r cyflogwr yn barod i ganiatáu'r cais
- caniatáu i'r sawl sy'n cyflwyno'r cais gael cydymaith (cynrychiolydd undeb neu gydweithiwr) yn y cyfarfod os yw'n dymuno hynny, yn unol ag argymhelliad ACAS
- dylai'r pwyllgor staffio, neu is-bwyllgor perthnasol o'r corff llywodraethu, gyfarfod i ystyried y cais. Wrth wneud hynny, dylid pwysu a mesur manteision y trefniant arfaethedig i'r

gweithiwr, ochr yn ochr ag unrhyw effaith bosibl ar y gweithle, gan ystyried a oes modd lliniaru neu reoli unrhyw effeithiau o'r fath. Ni ddylai'r cais gael ei ystyried gan y corff llywodraethu llawn, gan y byddai hynny'n ei gwneud yn amhosibl sefydlu panel apêl annibynnol a gwrthrychol pe bai angen gwranddo ar apêl.

- dylid hysbysu'r sawl sy'n cyflwyno'r cais yn ysgrifenedig o'r penderfyniad i ganiatáu neu wrthod cyn gynted â phosibl
- os yw'r cais yn cael ei ganiatáu, dylid darparu cytundeb ysgrifenedig wedi'i ddiwygio, cyn gynted ag sy'n ymarferol
- os yw'r cais yn cael ei wrthod, dylai'r hysbysiad ysgrifenedig nodi'n glir ar ba reswm/rhesymau busnes y sylfaenwyd y penderfyniad.

NODER fod yn rhaid i'r cyflogwr ymgynghori gyda'r gweithiwr cyn gwrthod unrhyw gais i weithio'n hyblyg.

Er nad oes hawl statudol bellach i apelio nac i gael cydymaith mewn unrhyw gyfarfod i drafod cais i weithio'n hyblyg, mae ACAS yn cynhgori cyflogwyr i ganiatáu i weithwyr gael yr hawl i apelio ac i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfodydd. Byddai caniatáu hynny yn fodd i'r cyflogwr ddangos eu bod wedi delio â'r cais mewn modd rhesymol. Gwiriwch yn ogystal yr hyn a nodir ym Mholisi Gweithio'n Hyblyg eich man gwaith.

Mae UCAC o'r farn gref y dylid caniatáu'r hawliau hyn gan eu bod yn cyd-fynd a'r hyn sy'n arfer cydnabyddedig mewn ysgolion a cholegau. Mae UCAC yn annog cyflogwyr i gynnwys yr hawl i apêl ac i gwmni cydymaith yn eu polisi wrth ddelio â cheisiadau i weithio'n hyblyg.

Rhaid i'r broses gyfan, gan gynnwys trefniadau apêl, gael ei chwblhau o fewn **dau fis** i ddyddiad cyflwyno'r cais os na chytuna'r ddwy ochr i ymestyn y cyfnod neu fod amgylchiadau arbennig; byddai'n fuddiol i'r ddwy ochr gytuno fod penderfyniad yn cael ei wneud cyn gynted â phosibl

Rhestrir y canlynol fel yr unig resymau busnes perthnasol dros wrthod cais:

- byddai'n golygu costau ychwanegol
- methiant i ad-drefnu'r gwaith ymysg staff presennol
- methiant i recriwtio staff ychwanegol
- byddai'n cael effaith andwyol ar ansawdd y gwasanaeth

- byddai'n cael effaith andwyol ar berfformiad
- dim digon o waith ar adegau pan fo'r gweithiwr yn dymuno gweithio
- cynlluniau i ailstrwythuro ar y gweill, e.e. lle bwriada'r cyflogwr ad-drefnu fel na fyddai'r newidiadau i weithio'n hyblyg yn gweddu i gynlluniau'r cyflogwr

Os nad yw'r cyflogwr yn delio â'r cais mewn modd rhesymol, gall y gweithiwr fynd â'r mater i Dribiwnlys Cyflogaeth neu mae'n bosibl osgoi hyn trwy ddefnyddio Cynllun Cyflafareddu ACAS (*Arbitration Scheme*). Byddai'n rhaid, gyda thystiolaeth gadarn, ddatgan nad oedd y cyflogwr wedi delio â'r cais yn briodol.

Os nad yw'r cyflogwr yn delio â'r cais mewn modd rhesymol, gall y gweithiwr fynd â'r mater i Dribiwnlys Cyflogaeth neu mae'n bosibl osgoi hyn trwy ddefnyddio Cynllun Cyflafareddu ACAS (*Arbitration Scheme*). Byddai'n rhaid, gyda thystiolaeth gadarn, ddatgan nad oedd y cyflogwr wedi delio â'r cais yn briodol.

Sylwadau

Cofier mai hawl yw hwn i wneud cais i weithio'n hyblyg ac nid hawl awtomatig fod y cais yn cael ei ganiatáu.

Mae'r gyfraith yn glir ei bod yn ofynnol i bob cais gael ei ystyried yn wrthrychol a thrwyadl. **Mae'r gyfraith hefyd yn nodi bod yn rhaid i'r cyflogwr ymgynghori gyda'r gweithiwr cyn gwrthod unrhyw gais i weithio'n hyblyg.** Barn UCAC yw y dylai cyflogwyr wneud yr hyn sy'n rhesymol ac ymarferol er mwyn caniatáu'r cais. Mae'r farn hon yn gyson â'r gofyniad cyfreithiol i wrthod cais dim ond os oes rhesymau busnes cadarn dros hynny – mae'r pwysau ar y cyflogwr i ddangos pam na ddylid caniatáu'r cais ac nid ar y gweithiwr i ddangos pam y dylid ei ganiatáu.

Byddai'n rhaid cyfiawnhau unrhyw un o'r rhesymau busnes hyn yn drwyadl a byddai angen tystiolaeth i'w gefnogi e.e.

- os defnyddir costau ychwanegol fel rheswm i wrthod cais, rhaid dangos sut y byddai'r trefniant newydd yn arwain at wariant ychwanegol arwyddocaol na fedrai'r sefydliad ei gario
- os defnyddir galw cwsmeriaid fel rheswm, rhaid dangos y byddai'r trefniant yn golygu na allai'r ysgol sicrhau addysg gyflawn i'r disgyblion neu fyfyrwyr

- os defnyddir methiant i recriwtio staff fel rheswm, rhaid dangos bod yr ysgol wedi hysbysebu yn y modd arferol ac na chafwyd ymateb boddhaol

Os oes rhesymau dilys a thystiolaeth gref dros wrthod cais, mae'n annhebygol y byddai apêl yn llwyddiannus ac yn annhebygol y byddai sail dros ddwyn achos mewn Tribiwnlys Cyflogaeth – cyn belled â bod y cyflogwr wedi dilyn y drefn briodol.

Rhaid trin pob cais yn unigol. Nid yw caniatáu un cais yn gosod cynsail ar gyfer ceisiadau eraill. Mae'n bosibl i gyflogwr gyrraedd sefyllfa lle nad yw hi'n ymarferol bosibl gweithredu'n effeithiol gyda rhagor o swyddi rhan-amser. Ni ellir gwrthod cais oherwydd y posibilrwydd y daw rhagor o geisiadau yn y dyfodol.

Nid oes unrhyw dystiolaeth bod cyflogi staff rhan-amser yn cael effaith negyddol ar safonau. I'r gwrthwyneb, mae nifer o gyflogwyr wedi sylweddoli bod manteision pendant o ganiatáu staff i weithio'n rhan-amser ac i rannu swydd. Dyma rai ohonynt:

- manteisio ar frwdfrydedd, egni ac arbenigedd mwy nag un person
- ehangu'r cwricwlwm
- creu mwy o hyblygrwydd i'r ysgol neu goleg
- modd o ddal gafael ar staff profiadol a medrus
- codi cymhelliant athrawon
- llai o absenoldeb salwch

Gweithio'n rhan-amser yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth/rhiant

Mae llawer o geisiadau i weithio'n rhan-amser yn cael eu cyflwyno gan rieni wedi cyfnod o absenoldeb mamolaeth/rhiant. Nid oes gan aelodau o staff yr hawl i weithio'n hyblyg yn awtomatig; yr un yw eu hawliau â staff eraill sy'n gwneud cais i weithio'n hyblyg a dylid dilyn yr un drefn.

Fodd bynnag, mae UCAC yn annog cyflogwyr i gydnabod y pwysau sylweddol sy'n wynebu staff sydd â chyfrifoldebau gofalu am fabanod a phlant ifanc. Dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o'u dyletswydd i sicrhau cydbwysedd rhesymol rhwng gofynion gwaith ac ymrwymadau teuluol, a sicrhau bod pob cais a gyflwynir ar y sail hon yn cael ei ystyried yn deb, yn wrthrychol ac yn unol â'r gyfraith. Dylid sicrhau gwrandawriad teg i rieni sy'n gwneud cais am y fath resymau. Yn y mwyafrif llethol o achosion, staff benywaidd sy'n cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i ofalu am blant. O ganlyniad, rhaid i gyflogwyr sicrhau bod eu penderfyniadau'n cydymffurfio â gofynion Deddf

Cydraddoldeb 2010, gan osgoi unrhyw wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ar sail rhyw.

Mae'r sylwadau hyn yn berthnasol hefyd i rai sy'n cyflwyno cais i weithio'n rhan-amser oherwydd yr angen i gynnig gofal i oedolion sy'n ddibynol arnynt, gan gynnwys y ffaith mai menywod yw mwyafrif y rhai sy'n cyflwyno'r ceisiadau hyn hefyd.

I gael cyngor neu arweiniad pellach, cysyllter â'r Swyddog Maes perthnasol. Ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950 i gael sgwrs â:

Mererid Lewis Davies, Swyddog Maes y De-ddwyrain a Phowys ac Is-Ysgrifennydd Cyffredinol, mererid@ucac.cymru

Jen Jones, Swyddog Maes y De-orllewin, jen@ucac.cymru

Dilwyn Ellis Roberts, Swyddog Maes y De, dilwyn@ucac.cymru

Roger Vaughan, Swyddog Maes y Gogledd, roger@ucac.cymru

Swyddog Maes Cynorthwyol

Gareth Morgan, gareth@ucac.cymru

Yn ogystal, mae modd cysylltu ag:

Ioan Rhys Jones, Ysgrifennydd Cyffredinol, ioan@ucac.cymru

Iona Davies, Swyddog Polisi, iona@ucac.cymru

Diweddarwyd: Mai 2026

