UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Amodau Gwaith

Gwneud cais i weithio'n rhan-amser

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

www.athrawon.com

Gwneud cais i weithio'n rhan-amser

1. Cefndir

Noder: yn y daflen hon cyfeirir at athrawon, Penaethiaid a Llywodraethwyr. Pwysleisir mai'r un yw hawliau darlithwyr a gweithwyr eraill o ran gwneud cais i weithio'n rhan amser, ac mai'r un yw cyfrifoldebau eu cyflogwyr hwythau.

Mae'r gyfraith yn rhoi'r hawl i rieni sydd â phlant dan 17 oed neu blant anabl dan 18 oed a gofalwyr oedolion dibynnol wneud cais i weithio'n hyblyg. Gallant wneud cais i newid eu horiau gwaith, newid yr amserau y mae'n rhaid iddynt weithio neu, os oes mwy nag un safle, newid y lleoliad gwaith. Mae'n bosibl yn y sefyllfa honno i wneud cais i fod ar un safle, sef yr agosaf at eu cartref neu'r un sy'n nes at y plant neu'r oedolyn dibynnol. I athro, mae gwneud cais i weithio'n hyblyg gan amlaf yn golygu gwneud cais i weithio'n rhan-amser.

Mae amodau ac oblygiadau caniatáu oriau hyblyg yr un fath i weithwyr sydd yn gwneud cais er mwyn gofalu am oedolyn dibynnol ag ydynt i rieni sydd yn gwneud cais.

Barn UCAC yw bod gan **bob** athro'r hawl i wneud cais i weithio'n rhan-amser ac y dylai pob cais gael ei ystyried â'r un gofal.

2. Deddf Gweithwyr Rhan Amser (Rhwystro Triniaeth Llai Ffafriol) 2000

Mae hawl gan weithwyr rhan-amser i gael yr un driniaeth â gweithwyr llawn-amser cyfatebol o ran:

- aildrefnu oriau
- dyrchafiad
- yr un tâl fesul awr
- tâl gweithio oriau ychwanegol
- cynlluniau rhannu elw a phrynu cyfranddaliadau
- cynlluniau tâl salwch a thâl mamolaeth
- cyfle i ymuno â chynllun pensiwn
- cyfle i gael hyfforddiant
- diswyddo oherwydd gormodedd *(redundancy)*
- unrhyw fudd-daliadau eraill a gynigir

- gwyliau
- absenoldeb mamolaeth / rhieniol
- cyfnod o doriad gyrfa *(career break)*
- gwyliau banc / gwyliau cyhoeddus

O ran y byd addysg, mae rhai o'r uchod naill ai yn amherthnasol neu eisoes yn cael eu gweithredu. Nodir isod hawliau athrawon yn y meysydd priodol.

3. Hawliau rhieni i wneud cais i newid oriau / amser gwaith a newid gweithle

Mae gan rieni plant dan 17 oed a rhieni plant anabl dan 18 oed yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg.

Yn ôl y gyfraith rhaid i'r unigolyn fod:

- yn rhiant i blentyn dan 17 oed neu blentyn anabl dan 18 oed neu yn berson â chyfrifoldeb rhieniol dros y plentyn hwnnw
- yn gwneud cais i ofalu am y plentyn
- yn weithiwr cyflogedig
- wedi gwasanaethu ei gyflogwr am 26 wythnos olynol
- heb wneud cais arall yn ystod y 12 mis diwethaf

4. Hawliau i weithwyr sy'n gofalu am oedolion

Ers 6 Ebrill 2007, mae'r un hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg gan y rhai sydd yn ofalwyr i oedolion ag sydd eisoes gan rieni i blant dibynnol.

Gall rhai sy'n gofalu am briod, partner neu berthynas gyflwyno cais; does dim rhaid i'r person sydd angen gofal fod yn byw gyda'r sawl sy'n cyflwyno cais.

Ystyrir y canlynol yn berthynas: tad a mam, gan gynnwys gwarcheidwaid swyddogol neu rieni i rywun a oedd wedi'i fabwysiadu, rhieni-yng-nghyfraith, mab a merch, mab a merch-yng-nghyfraith, brawd a chwaer, brawd a chwaer-yng-nghyfraith, ewythr a modryb, taid a nain, gan gynnwys rhai sydd â hanner perthynas gwaed.

Os nad yw'r person sydd angen gofal yn un o'r uchod, gellir cyflwyno cais i ofalu am unrhyw un sy'n byw gyda'r sawl sy'n gwneud y cais.

Yn ôl y gyfraith rhaid i'r unigolyn fod:

- yn weithiwr cyflogedig
- wedi gwasanaethu ei gyflogwr am 26 wythnos olynol
- heb wneud cais arall yn ystod y 12 mis diwethaf

5. Gweithio'n rhan amser yn dilyn cyfnod absenoldeb mamolaeth

Nid oes gan athrawes sydd yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod ar absenoldeb mamolaeth hawl awtomatig i wneud y swydd honno ar sail ran-amser.

Os yw'r cyflogwr yn gwrthod caniatáu i athrawes ddychwelyd i'w swydd wreiddiol ar sail ran-amser (heb gyfiawnhad), ond wedi caniatáu iddi weithio'n rhan-amser mewn swydd o statws is, gallai gyflwyno hawliad dan y Ddeddf Gwahaniaethau ar Sail Rhyw. Yn ychwanegol at ddangos y gellid bod wedi gwneud ei swydd wreiddiol yn rhan-amser, bydd hefyd yn rhaid iddi ddangos yn union pam fod y swydd newydd o statws is, e.e. gall y cyflog fod yn is, neu nid oes cyfle ar gyfer dyrchafiad.

I gael gwybodaeth lawn am faterion cyflogaeth sydd yn effeithio ar fenywod sydd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu, gweler hefyd taflenni gwybodaeth UCAC: **Mamolaeth a Thadolaeth**; **Mabwysiadu**.

6. Cyngor i athrawon sydd am wneud cais i weithio'n rhan amser

Bydd yn rhaid i chi wneud **cais ysgrifenedig** i'r Llywodraethwyr. Nid yw sgwrs gyda'r Pennaeth yn ddigonol.

Dylid cyflwyno'r cais o leiaf 3 mis cyn diwedd tymor yr haf neu 2 fis cyn diwedd y ddau dymor arall. Mae'r cyfnod rhybudd *(notice)* yn dechrau o'r dyddiad y mae'r cais yn cael ei gyflwyno, nid o'r amser y mae'n cael ei gadarnhau.

Gwnewch yn siŵr fod eich llythyr cais yn gryf, yn rhesymol ac yn gadarnhaol, oherwydd ni fyddwch yn gallu gwneud cais eto am flwyddyn arall.

Dangoswch ymwybyddiaeth o'r problemau y gallai'r ysgol eu hwynebu wrth ganiatáu i chi weithio'n rhan-amser (ac efallai wrth rannu swydd), ac esboniwch sut y byddech chi yn goresgyn y problemau hynny.

Dyma rhai o'r ystyriaethau:

- cyfathrebu angenrheidiol â chydweithwyr
- cyfarfodydd staff
- cyfarfodydd rhieni
- adroddiadau disgyblion
- diwrnodau HMS a hyfforddiant arall
- datblygiad proffesiynol
- cyfrifoldebau rheolaethol
- amserlen, megis rhannu dosbarthiadau

- gwaith cwrs neu waith maes

Pe byddai angen canfod partner i rannu swydd â chi, cyfrifoldeb y Llywodraethwyr yw gwneud hynny a dylent benodi yn ôl y drefn arferol. Fodd bynnag, os oes gennych bartner mewn golwg (e.e. gallai fod dwy ohonoch yn gwneud cais i fynd yn rhan-amser yr un pryd), byddai'n werth sôn am hynny a nodi sut gallech weithio gyda'ch gilydd.

7. Cyngor i Benaethiaid a Llywodraethwyr wrth ystyried cais

Gofalwch fod cais unigolyn yn cael ei ystyried yn wrthrychol ac yn sensitif.

Rhaid i chi ystyried sut y byddai caniatáu'r cais yn effeithio ar lwyth gwaith y gweithiwr, gwaith cydweithwyr, a'r effaith ar addysg y disgyblion neu'r myfyrwyr.

Os byddwch yn gwrthod cais, rhaid i'r rheswm dros wneud hynny fod yn un o'r rhai a nodir isod:

- costau ychwanegol
- galw cwsmeriaid
- methu ag aildrefnu'r gwaith ymysg staff presennol neu fethu â recriwtio staff
- effaith andwyol ar ansawdd / perfformiad
- dim digon o waith yn ystod oriau gwaith arfaethedig y gweithiwr
- newidiadau strwythurol arfaethedig
- rhesymau eraill y gall yr Ysgrifennydd Gwladol eu nodi yn y rheoliadau

Bydd yn rhaid cyfiawnhau unrhyw un o'r rhesymau hyn yn drwyadl, a bydd angen tystiolaeth i'w cefnogi. Er enghraifft:

- os defnyddir costau ychwanegol fel sail i wrthod cais, rhaid dangos y byddai'r trefniant yn gosod baich ariannol na all yr ysgol ei gario
- os defnyddir galw cwsmeriaid fel sail i wrthod cais rhaid dangos y byddai'r trefniant yn golygu na allai'r ysgol sicrhau addysg gyflawn i'r disgyblion
- os defnyddir methiant i recriwtio staff fel rheswm dros wrthod cais, rhaid dangos fod yr ysgol wedi hysbysebu'r swydd yn ei dull arferol

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

Mae nifer o ysgolion wedi sylweddoli bod yna fanteision pendant o ganiatáu athrawon i weithio'n rhan-amser ac i rannu swydd. Dyma rai ohonynt:

- mae'n gallu bod yn fodd i ehangu'r cwricwlwm
- mae'n gallu creu mwy o hyblygrwydd i'r ysgol
- mae athrawon rhan-amser yn aml yn dioddef llai o salwch

Gall athrawes sydd yn methu yn ei chais fynd i Dribiwnlys ar sail Gwahaniaethu Anuniongyrchol ar sail Rhyw.

Os ydych chi'n derbyn cais, er mwyn osgoi problemau yn y dyfodol, sicrhewch eich bod yn dod i ddealltwriaeth ac yn cael cytundeb ysgrifenedig am faterion megis unrhyw gyfrifoldebau rheolaethol; materion yn ymwneud â rhannu swydd a.y.b. Gall cytundeb ar lafar arwain at drafferthion.

Mae UCAC yn edrych yn feirniadol ar gynnig sydd yn gorfodi'r athro i fod yn yr ysgol trwy'r dydd neu bob dydd ar gyfer swydd ran-amser.

8. Y Drefn

Rhaid dilyn y drefn ganlynol:

- Rhaid cynnig cyfarfod o fewn 28 diwrnod o dderbyn cais
- Y **Pwyllgor Staffio** sydd i ystyried y cais, nid y Llywodraethwyr llawn. (Os yw'r Corff llawn wedi gwrando ar gais, nid oes neb ar ôl i wrando apêl – llygrwyd pawb)
- Mae gan y gweithiwr hawl i gwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb cydnabyddedig yn y cyfarfod
- Rhaid hysbysu'r gweithiwr yn ysgrifenedig am benderfyniad y Llywodraethwyr o fewn 14 diwrnod i'r cyfarfod hwn
- Bydd hawl gan y gweithiwr i wneud cais am apêl o fewn 14 diwrnod i dderbyn y wybodaeth hon
- Gellir gohirio'r cyfarfod am hyd at 5 diwrnod ar gais y naill ochr neu'r llall
- Os yw'r cyflogwr ar wyliau neu'n sâl, gellir gohirio'r cyfarfod am hyd at 28 diwrnod
- Gellir ymestyn amser y cyflogwr, er enghraifft er mwyn ceisio recriwtio, os yw'r gweithiwr yn cytuno. Bydd yn rhaid nodi hyn yn ysgrifenedig.

9. Gwybodaeth Bellach

Taflenni UCAC

- **Gweithio'n Rhan Amser: Tâl ac Amodau Gwaith**
- **Mamolaeth a Thadolaeth**
- **Mabwysiadu**

Gwefannau defnyddiol

- **www.directgov.co.uk**
- **www.dwp.gov.uk (Adran Tâl a Phensiynau'r Llywodraeth)**
- **www.teacherspensions.co.uk**

Swyddogion UCAC

Dyma restr o swyddogion cyflogedig UCAC – mae croeso mawr i chi gysylltu â nhw am gyngor pellach:

- Elaine Edwards, Ysgrifennydd Cyffredinol - elaine@athrawon.com
- Eryl Owain, Swyddog Maes y Gogledd – eryl@athrawon.com
- Dilwyn Roberts-Young, Swyddog Maes y De – dilwyn@athrawon.com
- Rebecca Williams, Swyddog Polisi – rebecca@athrawon.com

Neu ffoniwch swyddfa UCAC ar 01970 639950.

Diweddarwyd: Medi 2009

UCAC
Undeb
Cenedlaethol
Athrawon
Cymru

Prif Swyddfa UCAC, Ffordd Penglais, Aberystwyth,
Ceredigion SY23 2EU

ffôn: 01970 639950 | ffacs: 01970 626765 | ucac@athrawon.com

www.athrawon.com