

**Canllaw Pecyn Cymorth**  
**Cod Ymarfer –**  
Cyflogaeth Foesegol mewn  
Cadwyni Cyflenwi



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Cod Ymarfer

Canllaw ar Drechu Arferion  
Cyflogaeth Annheg a  
Hunangyflogaeth Ffug



# Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Beth yw arferion cyflogaeth annheg?	4
3. Gofynion Cyfreithiol a Rheoleiddiol	7
4. Pam y dylech boeni am arferion cyflogaeth annheg?	10
5. Sut y gallwch drechu arferion cyflogaeth annheg?	12

Mae'r Canllaw hwn yn rhan o'r Pecyn Cymorth sy'n ategu'r *Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*.

Anelir y Canllaw hwn at unrhyw un sydd ynghlwm wrth gyflenwi nwyddau, gwasanaethau a gwaith, gan gynnwys caffael, rheoli contractau a rheoli cyflenwyr.

Mae'r canllawiau hyn at ddibenion gwybodaeth yn unig. Nid yw Llywodraeth Cymru yn gwarantu cywirdeb na chyflawnrwydd y wybodaeth a roddir nac yn atebol am unrhyw wallau, hepgoriadau, neu ddatganiadau camarweiniol a geir yn y canllawiau hyn. Ni ddylid dibynnu ar y canllawiau hyn yn lle cael cyngor cyfreithiol annibynnol. Dylid cael cyngor penodol (cyfreithiol neu fel arall) sy'n ymwneud ag amgylchiadau'r unigolyn neu'r sefydliad ei hun.

# 1. Cyflwyniad

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac â pharch.

Cafodd y 'Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi' ei sefydlu er mwyn helpu i sicrhau bod gweithwyr mewn cadwyni cyflenwi yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn cael eu cyflogi mewn ffordd deg a moesegol. Mae'r Cod yn helpu i ymdrin â'r materion cyflogaeth canlynol:

- Caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol
- Cosbrestru
- **Hunangyflogaeth ffug**
- **Defnydd annheg o gynlluniau ambarél a chontractau dim oriau**
- Talu'r Cyflog Byw.

Mae 'Datganiad Polisi Caffael Cymru' yn nodi'r hyn a ddisgwylir gan bob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Datblygwyd y Cod Ymarfer i adlewyrchu ethos a nodau cyffredinol y Datganiad Polisi diwygiedig ac mae'n helpu i gyflawni'r Nodau Llesiant canlynol, fel y nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

- **Cymru lewyrchus** – *Cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n cydnabod y terfynau sydd ar yr amgylchedd byd-eang ac sydd, o ganlyniad, yn defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon a chymesur (gan gynnwys gweithredu ar newid yn yr hinsawdd); ac sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gafael ar waith addas.*

Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gynnig gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.

- **Cymru fwy cyfartal** – *Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol-economaidd).* Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gefnogi'r gwaith o ddileu arferion cyflogaeth annheg ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.
- **Cymru sy'n gyfrifol ar lefel byd-eang** – *Cenedl sydd, wrth iddi wneud unrhyw beth i wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru, yn ystyried a allai gwneud peth o'r fath gyfrannu'n gadarnhaol at lesiant byd-eang.* Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gefnogi'r gwaith o ddileu caethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi ledled y byd.

## 2. Beth yw arferion cyflogaeth annheg?

Er bod ystod eang o arferion cyflogaeth annheg, mae a wnelo'r canllaw hwn â threchu'r defnydd o gynlluniau talu ambarél annheg, contractau dim oriau annheg a hunangyflogaeth ffug.

### Cynlluniau Talu Ambarél

Mae Cwmni Ambarél yn fusnes sy'n cyflogi contractwyr ac unigolion llawrydd yn uniongyrchol a byddant fel arfer yn gweithio drwy asiantaethau recriwtio. Mae'n darparu gwasanaethau cyfrifyddu, fel cyfrifo TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol, anfonebu cleientiaid yn ogystal â thalu'r contractwr/cyflogai llawrydd.

Gall sefydliadau ddefnyddio Busnesau Cyflogaeth sydd wedyn yn gallu defnyddio Cwmnïau Ambarél i gyflawni eu cyfrifoldebau – recriwtio a thalu staff dros dro a rheoli TWE a chyfraniadau Yswiriant Gwladol.

Fel hyn:

Defnyddiwr > Asiantaeth > Cwmni Ambarél/  
Busnes Cyswllt > Gweithiwr

### Defnydd annheg:

Er bod lle i gynlluniau ambarél, mae rhai cynlluniau yn annheg o ran y ffordd y maent yn gweithredu, gan gael effaith negyddol ar y gweithiwr. Mae'r arferion hyn hefyd yn arwain at gollu refeniw i'r Trysorlys, am ei bod yn bosibl nad yw'r swm cywir o dreth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol yn cael ei dalu.

Ymhlith yr enghreifftiau o arferion anfoesegol drwy'r defnydd o gynlluniau talu ambarél annheg mae llai o gyflog lle caiff cyfraniadau Yswiriant Gwladol a gwahanol ffioedd gweinyddol a ffioedd cyfarpar eu didynnu o gyflog gweithwyr. Hefyd, gall tâl Gwyliau ddod allan yn anuniongyrchol pan fo'r tâl yn rhan o'r cyflog arferol, gan greu sefyllfa lle mae gweithwyr yn gweithio 52 wythnos y flwyddyn ar wahân i amser i ffwrdd ar wyliau banc (pan na chânt eu talu). Mae costau teithio

a chynhaliaeth yn aml wedi'u defnyddio fel rhan o drefniadau ambarél i leihau cyflog a threth. Ym mis Ebrill 2016, newidiwyd rheolau teithio a chynhaliaeth ar gyfer y gweithwyr hynny y pennir eu bod o dan "Oruchwyliaeth, Cyfarwyddiaeth neu Reolaeth".

### Contractau dim oriau

Cyn cyflwyno Deddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015 gan Lywodraeth y DU i wahardd cymalau cyfyngu mewn contractau dim oriau nid oedd unrhyw ddiffiniad cyfreithiol o gontractau dim oriau. Rhydd y Ddeddf (Saesneg yn unig) y diffiniad canlynol:

- (1) Yn yr adran hon, ystyr "contract dim oriau" yw contract cyflogaeth neu gontract arall i weithwyr sy'n golygu –
  - (a) Bod yr ymrwymiad i wneud neu gyflawni gwaith neu wasanaethau yn ymrwymiad i wneud hynny ar yr amod bod gwaith neu wasanaethau ar gael i'r gweithiwr gan y cyflogwr, ac
  - (b) nad oes sicrwydd y bydd unrhyw waith neu wasanaethau o'r fath ar gael i'r gweithiwr
- (2) At y diben hwn, mae gwaith neu wasanaethau ar gael i weithiwr gan y cyflogwr os yw'r cyflogwr yn gofyn i'r gweithiwr wneud y gwaith neu gyflawni'r gwasanaethau.

Defnyddir contractau dim oriau i sefydlu cytundebau achlysurol rhwng cyflogwr ac unigolyn. Ar y cyfan, o dan gontract dim oriau, nid yw cyflogwyr yn gwarantu unrhyw waith a dim ond am waith a wneir y byddant yn talu. Nid oes rhaid i'r gweithiwr/cyflogai dderbyn unrhyw waith a gynigir gan y cyflogwr.

Mae contract dim oriau yn un math o arfer cyflogaeth hyblyg y gellir ei ddiffinio'n fwy eang fel trefniadau nad ydynt yn rhoi oriau wedi'u gwarantu na rolau parhaol i unigolion. Bydd unigolion ar drefniant o'r fath naill ai'n weithwyr neu'n gyflogeion. Caiff pob un hawl i

gael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol / y Cyflog Byw, gwyliau blynyddol â thâl, seibiannau a diogelwch rhag gwahaniaethu. Os ydynt yn gyflogeion, cânt hefyd yr hawl i gael hawliau cyflogaeth statudol gan gynnwys tâl a chyfnod mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu statudol, tâl diswyddo statudol, yr hawl i beidio â chael eu diswyddo'n annheg a chyfnod o rybudd gofynnol statudol (ond nid yn gyfyngedig iddynt).

O'u defnyddio'n briodol, gall trefniadau o'r fath helpu i ddarparu gwasanaethau mewn ffordd effeithiol ac effeithlon a gallant fod o fudd i gyflogwyr a chyflogeion.

Yn achos y cyflogwr – maent yn gallu cynnig hyblygrwydd i ymdopi â newidiadau mewn gofynion staffio drwy ddarparu cronfa o unigolion y gellir galw arnynt yn ychwanegol at y prif weithlu. Gall hyn helpu i fodloni galw mawr neu ar adegau pan fo llawer ar wyliau neu'n sâl.

Yn achos y cyflogai – maent yn gallu cynnig yr hyblygrwydd i dderbyn a gwrthod gwaith yn unol â gofynion personol. Er enghraifft, lle mae gan unigolyn gyfrifoldebau gofalu, lle mae ganddo rôl barhaol arall (o fewn yr un sefydliad efallai) neu lle mae am ennill profiad mewn rhan benodol o'r diwydiant.

Yn ddiweddar, ac ar y cyd â Chyngor Partneriaeth y Gweithlu, mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yng Nghymru wedi datblygu egwyddorion a chanllawiau er mwyn cefnogi'r defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu (gan gynnwys trefniadau dim oriau) mewn gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r ddogfen sef "Egwyddorion a chanllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn Gwasanaethau Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru" ar gael yma [www.gov.wales/topics/improving-services/publications/principles-guidance-on-use-of-non-guaranteed-hours/?skip=1&lang=cy](http://www.gov.wales/topics/improving-services/publications/principles-guidance-on-use-of-non-guaranteed-hours/?skip=1&lang=cy). Mae'r Canllaw hwn yn gyson ag egwyddorion a chanllawiau a ddatblygwyd gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus.

Mae canllawiau defnyddiol pellach a thudalen chwalu'r mythau ar gael ar wefan y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS): [www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468)

### Defnydd annheg:

Fel y dangosir uchod, lle cânt eu defnyddio'n deg, gall trefniadau oriau heb eu gwarantu fod o fudd i'r cyflogwr a'r cyflogai. Fodd bynnag, gellir eu defnyddio'n annheg, er enghraifft, os bydd y cyflogwr yn eu defnyddio i:

- dalu llai o gyflog ac osgoi rhwymedigaethau cyflogwr fel tâl salwch, tâl gwyliau, pensiwn gweithle
- cosbi unigolion sy'n gwrthod cynigion o waith a/neu ffafrio'r rheini sy'n barod i dderbyn gwaith
- peidio â rhoi digon o rybudd o waith sydd ar ddod a/neu roi fawr ddim rhybudd bod gwaith wedi'i ganslo.

Mae'r trefniadau hyn hefyd wedi cael eu defnyddio i atal unigolion rhag derbyn gwaith gyda chyflogwyr eraill drwy gymalau cyfyngu. Fodd bynnag, daeth Adran 153 o Ddeddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015 i rym ar 26 Mai 2015 ac mae'n mewnosod dwy adran newydd, sef 27A a 27B, yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 gan wneud cymalau cyfyngu mewn contractau dim oriau yn anorfodadwy.

### I sefydliadau yn y sector cyhoeddus –

disgwyliwn i sefydliadau fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau a ddatblygwyd gan Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus. Rydym hefyd yn disgwyl i sefydliadau sy'n comisiynu gwasanaethau geisio cytundeb gan eu contractwyr i fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau.

### Hunangyflogaeth

Hunangyflogaeth yw'r term a ddefnyddir pan fydd unigolion yn gweithio iddynt eu hunain – gan weithredu drwy fasnach neu fusnes y maent yn rhedeg eu hunain – yn hytrach na gweithio fel cyflogeion a chael cyflog gan gyflogwr. Mae hyn yn wahanol i weithwyr asiantaeth a ymrwymwyd drwy fusnes cyflogaeth (a elwir yn asiantaeth cyflogaeth fel arfer) o dan gontract ac a osodir dros dro wedyn gyda busnesau cleientiaid eraill sy'n goruchwylio eu gwaith. Gelwir hyn hefyd yn 'waith asiantaeth dros dro' neu 'dempio'.

### Hunangyflogaeth Ffug:

Mae a wnelo hunangyflogaeth ffug â chyflogaeth lle nad yw'r contract cyflogaeth â'r gweithiwr yn adlewyrchu'n briodol realiti'r berthynas. Gellir crynhoi'r problemau y mae hunangyflogaeth ffug yn eu hachosi fel a ganlyn:

- Mantais gystadleuol annheg i'r busnesau hynny sy'n anwybyddu eu rhwymedigaethau Talu wrth Ennill (TWE) ac Yswiriant Gwladol a chostau eraill sy'n gysylltiedig â chyflogaeth uniongyrchol mewn perthynas â'u gweithwyr ac anfantais gyfatebol i'r busnesau hynny sy'n trin eu gweithwyr fel cyflogeion yn briodol
- Y gweithiwr yn colli ei hawl i Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth ac yn colli cyflog diswyddo, cyfnod a chyflog mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm goramser, lwfansau teithio
- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa
- Colli refeniw i'r Trysorlys, am nad yw'r swm cywir o dreth incwm a chyfraniadau Yswiriant Gwladol o bosibl yn cael ei dalu
- Mae darpariaethau Iechyd a Diogelwch yn gwaethygu pan fydd gweithwyr yn gweithio ar delerau cyflogaeth ffug.

Efallai na fydd gweithwyr yn y sefyllfa hon yn ymwybodol eu bod yn cael eu trin fel petaent yn hunangyflogedig. Fel arall, efallai eu bod yn ymwybodol o'u statws cyflogaeth ond o'r farn nad oes ganddynt fawr o ddewis ond ei dderbyn neu wynebu'r risg o golli eu swydd.

Mae hunangyflogaeth ffug yn bennaf yn fater cyfraith cyflogaeth, lle caiff gweithwyr gymryd camau i unioni unrhyw sefyllfa o hunangyflogaeth ffug drwy'r gwasanaeth tribiwnlys cyflogaeth.

Ym mis Gorffennaf 2014, cyflwynodd Llywodraeth y DU ddeddfwriaeth, sef Deddf Cyllid 2014, a oedd yn cynnwys deddfwriaeth benodol ar Gyrrff Cyswllt Cyflogaeth Atraeth: Hunangyflogaeth ffug. Mae'r deddfwriaeth newydd hon yn nodi y caiff gweithwyr asiantaeth eu trethi fel cyflogeion os cânt eu cyfarwyddo, eu goruchwyllo a'u rheoli.

O dan y ddeddfwriaeth newydd, cyfrifoldeb Busnesau Cyflogaeth yw profi a yw gweithiwr yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig a bydd yn atebol am hyd at 6 mlynedd o dreth ac yswiriant gwladol nas talwyd os profir nad oedd gweithiwr hunangyflogedig yn ôl pob golwg yn wirioneddol hunangyflogedig.

Gallai Canllawiau CThEM ar statws cyflogaeth fod yn ddefnyddiol: [www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator)

Dylech nodi bod gofyniad hysbysu ar Fusnesau Cyflogaeth os nad ydynt yn gweithredu TWEI ar weithwyr a gyflenwir i drydydd partïon (dolen i Gov.uk).

[www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries)

[www.gov.uk/send-employment-intermediary-report](http://www.gov.uk/send-employment-intermediary-report)

### 3. Gofynion Cyfreithiol a Rheoleiddiol

Mae'r darnau canlynol o ddeddfwriaeth yn berthnasol i'r defnydd o gynlluniau talu ambarél annheg, contractau dim oriau annheg a hunangyflogaeth ffug.

#### **Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996**

Mae'r Ddeddf Hawliau Cyflogaeth yn rhoi nifer o hawliau cyfraith cyflogaeth statudol i gyflogeion (ac mewn rhai achosion, weithwyr) gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i):

- Hawl i gael cyfnod o rybudd gofynnol gan y cyflogwr yn achos terfynu'r contract cyflogaeth ar yr amod bod y cyflogai wedi'i gyflogi am gyfnod o fis neu fwy. Tâl diswyddo statudol lle caiff y cyflogai ei ddiswyddo ar yr amod ei fod wedi cwblhau dwy flynedd o wasanaeth
- Hawl i beidio â chael ei ddiswyddo'n annheg
- Cyfyngiad o ran yr amgylchiadau lle y caiff cyflogwr ddidynnu cyflog o gyflogai
- Hawl i beidio â chael eich diswyddo o ganlyniad i absenoldeb o'r gweithle oherwydd absenoldeb teuluol, addysg a hyfforddiant sy'n gysylltiedig â gwaith, mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu a dyletswyddau cyhoeddus fel gwasanaeth rheithgor.

#### **Deddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998**

O dan Ddeddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998 fe'i gwnaed yn ofyniad statudol i gyflogwyr dalu o leiaf isafswm cyflog i bob cyflogai.

Ym mis Mehefin 2016 roedd yn £5.30 i weithwyr rhwng 18 ac 20 oed ac yn £6.70 i weithwyr rhwng 21 a 24 oed.

Ar 1 Ebrill 2016 cyflwynodd Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol (Diwygio) 2016 yr isafswm cyflog cenedlaethol i (sef y Cyflog Byw Cenedlaethol) weithwyr 25 oed neu drosodd. Caiff cyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol eu diweddarau bob

blwyddyn ([www.gov.uk/national-minimum-wage-rates](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates))

Y cyfraddau presennol (o 1 Ebrill 2017) yw:

- £7.50 yr awr – 25 oed a hŷn;
- £7.05 yr awr – 21-24 oed;
- £5.60 yr awr – 18-20 oed;
- £4.05 yr awr – 16-17 oed; a
- £3.50 i brentisiaid o dan 19 oed neu brentisiaid 19 oed a hŷn yn ystod blwyddyn gyntaf eu prentisiaeth.

Mae'r Ddeddf yn gymwys i weithwyr a chyflogeion a fydd, wrth gwrs, yn cwmpasu'r rheini o dan contractau dim oriau.

#### **Rheoliadau Oriau Gwaith 1998**

Gwnaeth y Rheoliadau Oriau Gwaith Gyfarwyddeb Oriau Gwaith yr UE 2003/88/EC yn gyfraith yn y DU ac mae'n gymwys i bob gweithiwr (nid dim ond cyflogeion).

Mae'r rheoliad yn darparu amrywiaeth o hawliau oriau gwaith statudol i weithwyr gan gynnwys:

- 5.6 wythnos o wyliau â thâl bob blwyddyn (yn cyfateb i 28 diwrnod i weithiwr llawn amser. Mae hyn yn cynnwys Gwyliau Banc yn y DU
- 24 awr o seibiant heb unrhyw ymyrraeth bob wythnos (neu 48 awr bob pythefnos)
- uchafswm o wythnos waith 48 awr oni fydd y cyflogai yn dewis 'eithrio'
- seibiant o 20 munud pan fo'r diwrnod gwaith dros chwe awr.

Yn ôl canllawiau anstatudol gan Lywodraeth y DU dylid gwneud taliadau gwyliau blynyddol statudol ar yr adeg y cymerir y gwyliau. Mae hefyd yn cyfeirio at y ffaith na all cyflogwr gynnwys swm am dâl gwyliau yn y gyfradd yr awr (sef 'tâl gwyliau cyfunol'). Os yw contract presennol yn dal i gynnwys tâl cyfunol, mae

angen ei ailnegodi. Mae'r canllawiau hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa fel y'i nodir yn y Gyfarwydddeb Oriau Gwaith.

### **Adran 44 o Ddeddf Treth Incwm (Enillion a Phensiynau) a Rheoliad 5 o Reoliadau Nawdd Cymdeithasol (Categoriad Enillwyr) 1978**

Mae deddfwriaeth yr asiantaeth yn gosod y cyfrifoldeb am ddiwynnu treth incwm a chyfraniadau Yswiriant Gwladol a thalu hyn i Gyllid a Thollau EM ar yr asiantaeth sydd â pherthynas â'r gweithiwr.

Yn 2014 cafodd y deddfwriaeth ei diwygio i nodi y caiff y rhan fwyaf o'r gweithwyr a gyflenwir drwy asiantaeth gyswllt ac a oruchwylir, a gyfarwyddir neu a reolir (neu sydd â hawl i hynny) eu trin fel cyflogeion ac mai'r asiantaeth gyswllt sy'n gyfrifol am TWE.

O dan y deddfwriaeth hon, cyfrifoldeb Busnesau Cyflogaeth yw profi os yw gweithiwr yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig, a gall fod yn agored i dalu hyd at 6 blynedd o dreth ac yswiriant gwladol sydd heb eu talu os canfyddir nad yw gweithiwr sy'n ymddangos fel gweithiwr hunangyflogedig yn weithiwr gwirioneddol o'r fath.

### **Rheoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth 2003**

O dan y rheoliad hwn gwaherddir busnesau cyflogaeth rhag gwrthod talu neu fygwth gwrthod talu gweithiwr am y rhesymau canlynol, fel y nodir o dan reoliad 12:

- dim taliad gan yr huriwr
- methiant y gweithiwr i gyflwyno tystiolaeth ddogfennol, a ddilysir gan yr huriwr, ei fod wedi gweithio ar adeg benodol
- nad yw'r gweithiwr wedi gweithio ar unrhyw adeg heblaw'r adeg y mae'r taliad yn ymwneud â hi; neu
- unrhyw fater sydd o fewn rheolaeth y busnes cyflogaeth.

Mae'r rheoliad hefyd yn sicrhau bod gweithwyr yn rhydd i adael asiantaeth/busnes cyflogaeth drwy wahardd y busnes/asiantaeth cyflogaeth rhag cymryd camau yn erbyn gweithwyr sydd wedi cael gwaith arall (yn amodol ar gyfnod rhesymol o rybudd).

### **Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010**

Mae'r Rheoliad Gweithwyr Asiantaeth yn nodi beth yw ystyr y term 'gweithiwr asiantaeth' ac 'asiantaeth gwaith dros dro'.

Hefyd, mae Rheoliad 5(1) yn darparu, ar ddiwedd y cyfnod cymhwys 12 wythnos, y caiff gweithiwr asiantaeth yr un amodau gwaith a chyflogaeth sylfaenol (cyflog, hyd amser gweithio, gwaith nos, cyfnodau o seibiant, seibiannau a gwyliau blynyddol) â phetai wedi'i hurio'n gyflogai. Nodir mai ystyr cyfnod cymhwys yw cael yr un rôl gyda'r un huriwr am 12 wythnos galendr yn olynol, yn ystod un neu fwy o aseiniadau.

### **Deddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth 2015**

Diwygiodd Adran 153 o'r Ddeddf Busnesau Bach, Menter a Chyflogaeth Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 drwy wneud cymalau cyfyngu mewn contractau dim oriau yn anorfodadwy.

Mae hyn yn golygu na chaiff cyflogwyr sy'n defnyddio contractau dim oriau atal unigolyn rhag chwilio am waith neu dderbyn gwaith gan gyflogwr arall. Lle maent yn cynnwys cymal cyfyngu, nid yw'r unigolyn yn rhwym wrtho a chaiff ei anwybyddu. Hefyd, ni chaiff cyflogwr nodi bod yn rhaid i'r unigolyn gael ei ganiatâd i chwilio am waith arall, neu ei dderbyn.

### **Deddf Treth Incwm (Enillion a Phensiynau) 2014, rhan 5, Pennod 2**

O dan ddarpariaethau a gyflwynir gan Ddeddf Cyllid 2016, ni fydd gweithwyr dros dro penodol yn gallu hawlio rhyddhad treth nac anwybyddu cyfraniadau Yswiriant Gwladol ar y costau



teithio a chynhaliaeth yr eir iddynt wrth gymudo fel arfer rhwng y cartref a'r gwaith.

Bydd y cyfyngiadau hyn yn gymwys i weithwyr a gyflogir drwy asiantaeth gyswllt cyflogaeth ac sy'n darparu gwasanaethau personol (darparu eu sgiliau neu lafur gan fwyaf) o dan oruchwyliaeth, cyfarwyddyd neu reolaeth unigolyn arall, yn y ffordd y cyflawnir eu rôl.

**'Arferion Cyflogaeth Moesegol yng Nghadwini Cyflenwi'r sector cyhoeddus – Nodyn Cyngor Caffael' Llywodraeth Cymru**

Cafodd y Nodyn Cyngor Caffael (PAN), a gyhoeddwyd gyntaf ym mis Awst 2015, ei lunio gan Lywodraeth Cymru er mwyn

hysbysu'r sector cyhoeddus yng Nghymru am sut i ymdrin â thriniaeth deg o ran cyflog a hawliau cyflogaeth drwy gaffael. Disgwylir i'r sector cyhoeddus yng Nghymru ddilyn y canllawiau ymhob contract perthnasol, yn unol ag Egwyddor 9 o Ddatganiad Polisi Caffael Cymru 2015:

*Datblygu a Gweithredu Polisi – defnyddio polisi sy'n cefnogi cyflawni'r saith nod llesiant ar gyfer Cymru fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) (2015)*

Ceir copi o'r PAN yn

<http://prp.gov.wales/toolkit/?skip=1&lang=cy>.

## 4. Pam y dylech boeni am arferion cyflogaeth annheg?

Lle ceir arferion cyflogaeth annheg mae gweithwyr yn aml yn teimlo nad oes ganddynt fawr o ddewis ond derbyn y sefyllfa neu wynebu'r risg o beidio â chael swydd neu ei cholli. Mae'r arferion hyn yn cael effaith negyddol ar weithwyr mewn sawl ffordd:

- Llai o gyflog i'r cyflogai am fod angen iddo dalu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a ffioedd cyflogi/gweinyddu
- Colli'r hawl i gael Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth
- Colli cyflog diswyddo, cyfnod a chyflog mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm goramser a lwfansau teithio
- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa
- Llai o ddarpariaethau Iechyd a Diogelwch
- Problemau yn cael cyllid, gan gynnwys benthyciadau a morgeisi
- Mae'r rheini sy'n honni hunangyflogaeth yn ffug (gweithwyr a/neu gyflogwyr) mewn perygl o fod yn agored i dalu ôl-daliadau TWE ac Yswiriant Gwladol a gallant fod yn agored i gosbau. Mae'n bosibl na fydd gweithwyr a gyflogir ar sail ffug yn ymwybodol eu bod yn cael eu trin fel pobl hunangyflogedig.

Gall arferion cyflogaeth annheg hefyd effeithio ar eich busnes, yn enwedig lle caiff achosion sylw yn y cyfryngau. Fodd bynnag, drwy gymryd camau i sicrhau nad yw hyn yn digwydd yn eich busnes neu'ch cadwyni cyflenwi eich hun gallwch gael budd o'r canlynol:

- Gwell delwedd ac enw da i'ch sefydliad sy'n arwain at:
  - Fod yn ddeniadol i ddarpar gwsmeriaid
  - Bod yn ddeniadol i ddarpar fuddsoddwyr
- Mwy o ymgysylltu â chyflogeion a gwell cyfraddau recriwtio a chadw o fewn eich sefydliad wrth i weithwyr gael eu cymell gan y ffordd yr ymdrinnir â hawliau cyflogeion
- Gwell cyfraddau cadw staff sy'n arwain at gynhyrchion a/neu wasanaethau o ansawdd gwell drwy ddatblygu sgiliau a gedwir o fewn y busnes
- Mwy o gynhyrchiant yn sgil gweithlu â mwy o gymhelliant.
- Diogelu eich sefydliad rhag effaith bosibl ymchwiliad gan CThEM.



## 5. Sut y gallwch drechu arferion cyflogaeth annheg?

Yn yr adran hon, cewch gyngor ymarferol ar y camau y gallwch eu cymryd i drechu arferion cyflogaeth annheg yn eich cadwyn gyflenwi.

Maes	Camau gweithredu allweddol:
Datblygu Polisi	Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesebol a'i rannu'n eang
	Llunio (neu ddiweddarau) polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban a'i rannu'n eang
Hyfforddiant a Chysylltiadau	Codi ymwybyddiaeth o arferion cyflogaeth annheg ymhlith eich staff a darparu hyfforddiant priodol
	Codi ymwybyddiaeth o arferion cyflogaeth annheg ymhlith eich cyflenwyr a darparu hyfforddiant priodol
Gweithdrefnau caffael	Adolygu a diwygio eich prosesau caffael ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau rheoli contract ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau archebu a thalu
Datrys problemau a nodir	Gweithio gyda'ch cyflenwyr i ddatrys problemau a newid arferion gwaith
	Terfynu eich contract

Ni ddylai'r camau hyn gael eu hystyried yn weithgareddau untro ond dylid eu cymryd yn rheolaidd fel rhan o'ch prosesau busnes arferol.

Wrth ddarllen yr adran hon, mae'n bwysig ystyried maint eich sefydliad, y lefel o risg o fewn eich cadwyn gyflenwi o ran arferion cyflogaeth annheg a pha gamau rydych eisoes wedi'u cymryd. Dylai'r camau a gymerir, a'r amser a dreulir arnynt, fod yn gymesur ac yn briodol i chi a'ch cadwyn gyflenwi.

### Datblygu polisi

*Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesebol a pholisi ysgrifenedig ar Chwythu'r Chwiban a'u rhannu'n eang*

### Polisi Cyflogaeth Foesebol:

Cyn i chi ddechrau ysgrifennu eich polisi, bydd angen i chi benderfynu beth yw eich safbwynt ynghylch arferion cyflogaeth annheg – gweler y Polisi Cyflogaeth Foesebol Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am arweiniad a rhestr o ystyriaethau.

### **Polisi Chwythu'r Chwiban:**

Cyn i chi ddechrau ysgrifennu eich polisi, bydd angen i chi benderfynu sut y dylai aelodau o'ch staff godi unrhyw bryderon neu amheuan am arferion cyflogaeth annheg. Bydd hefyd angen i chi sefydlu system ar gyfer cofnodi problemau ac ymchwilio iddynt, olrhain cynnydd a monitro canlyniadau. Ar gyfer sefydliadau llai lle nad yw efallai'n ymarferol gweithredu system o'r fath, efallai y byddwch am ddefnyddio asiantaethau allanol yn fwy (e.e. Gwasanaeth Adborth Cyflenwyr Llywodraeth Cymru neu Undebau Llafur). Gweler y Polisi Chwythu'r Chwiban Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am arweiniad a rhestr o ystyriaethau.

Unwaith y caiff ei ddatblygu dylech:

- Sicrhau bod y polisi yn cael ei gymeradwyo gan aelod o'r Bwrdd/Uwch dîm o fewn eich sefydliad
- Rhannu'r polisi â'ch holl staff
- Cyhoeddi'r polisi ar eich gwefan mewn man amlwg
- Ei rannu â'ch holl gyflenwyr, partneriaid busnes a rhanddeiliaid
- Sicrhau bod y polisi yn cael ei adlewyrchu o fewn unrhyw bolisiau eraill sydd gennych ac o fewn eich prosesau a'ch gweithdrefnau safonol, e.e. eich polisi caffael, dogfennau tendr, contractau, dogfennau recriwtio a hyfforddi, cod ymddygiad cyflenwyr, cod ymddygiad cyflogaeth ac ati.

### **Hyfforddiant a chysylltiadau**

#### **Codi ymwybyddiaeth o arferion cyflogaeth annheg ymhlith eich staff a darparu hyfforddiant priodol**

Mae'n bwysig bod eich staff yn deall beth yw arferion cyflogaeth annheg, safbwynt eich sefydliad mewn perthynas â hwy, sut y gallant effeithio ar eich busnes a'ch cadwyni cyflenwi a pha gamau y gall staff eu cymryd, neu y dylent eu cymryd, yn eu rolau beunyddiol.

Gallwch wneud hyn drwy:

- Gynnwys gwybodaeth am arferion cyflogaeth annheg mewn prosesau sefydlu staff
- Adolygu hyfforddiant staff presennol er mwyn cynnwys hyfforddiant ar arferion cyflogaeth annheg
- Cyflwyno hyfforddiant penodol ar arferion cyflogaeth annheg i staff mewn rolau perthnasol e.e. adnoddau dynol, caffael/prynu, rheoli contractau a chyflenwyr.

Dyma rai dolenni defnyddiol i hyfforddiant:

[www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries)

[www.gov.uk/send-employment-intermediary-report](http://www.gov.uk/send-employment-intermediary-report)

[www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator)

#### **Codi ymwybyddiaeth o arferion cyflogaeth annheg ymhlith eich cyflenwyr a darparu hyfforddiant priodol**

Mae'n bwysig bod eich cyflenwyr yn deall beth yw arferion cyflogaeth annheg, safbwynt eich sefydliad mewn perthynas â hwy, sut y gallant effeithio ar fusnes a chadwyni cyflenwi, a pha gamau y gall staff eu cymryd, neu y dylent eu cymryd, o fewn eu sefydliad eu hunain.

Gallwch wneud hyn drwy:

- Ddarparu copïau o unrhyw ddeunydd hyfforddi ar arferion cyflogaeth annheg i'w defnyddio yn eu sefydliadau eu hunain
- Datblygu a chynnal cyrsiau hyfforddi i'ch cyflenwyr fynd arnynt. Gallai'r hyfforddiant hwn gael ei ddarparu wyneb yn wyneb, drwy fideogynadleda neu ar-lein drwy weminarau/gwelediadau.

### **Gweithdrefnau caffael**

I fusnesau yn y sector preifat a sefydliadau yn y trydydd sector, nid oes unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol ar nodi y dylai cyflenwyr gyflwyni staff yn uniongyrchol a/neu beidio â defnyddio contractau dim oriau neu gynlluniau cyflogaeth ambarél.

Fodd bynnag, dylai sefydliadau yn y sector cyhoeddus ddilyn y polisi yn y Nodyn Cyngor Caffael ar Arferion Cyflogaeth. Mae hwn yn nodi y dylai contractwyr sy'n cyflenwi contractau a gwasanaethau cyhoeddus fabwysiadu arferion cyflogaeth teg, gan gynnwys cyflogaeth uniongyrchol lle bo'n bosibl ac yn briodol. Rhaid i'r arferion cyflogaeth a ddefnyddir sicrhau y caiff gweithwyr eu recriwtio a'u cadw mewn modd moesegol a diogel. Dylai sefydliadau yn y sector cyhoeddus sicrhau na chaiff amodau hunangyflogaeth ffug eu creu sy'n gosod unigolion o dan anfantais ormodol o ran cyflog a hawliau cyflogaeth megis tâl gwyliau, tâl salwch, sicrhau'r isafswm cyflog cenedlaethol a chyfraniadau pensiwn.

Ni ddylai prynwyr cyhoeddus fabwysiadu dull mwy cyffredinol o ymdrin â'r holl sectorau gan nodi na ddylai cyflenwyr ddefnyddio contractau dim oriau neu gynlluniau talu ambarél wrth gyflogi eu gweithlu. Byddai angen asesu'r cysylltiad â thestun y contract, a chymesured, cyn gwneud yr amodau cyflogaeth hyn yn ofynnol. Er mai cyflogaeth uniongyrchol yw'r ffordd orau o ymrwymo gweithwyr, pan gânt eu defnyddio'n gywir, gall contractau dim oriau a chynlluniau cyflogaeth ambarél fod o fudd i gyflogwyr a chyflogeion.

Fodd bynnag, mae'n bosibl ystyried, lle bo'n berthnasol, arferion gweithio teg cyffredinol y cynigydd. Gallai arferion gweithio teg gynnwys, er enghraifft, y defnydd teg o gontractau dim oriau a/neu gynlluniau cyflogaeth ambarél. Yn y ffordd hon, gallai'r ffactorau hyn gael eu cynnwys fel dangosyddion arferion gweithio teg, ynghyd â dangosyddion eraill. Argymhellwn y dylai sefydliadau yn y sector cyhoeddus ddefnyddio cwestiwn Arferion Gweithio Teg mewn tendrau. Ceir manylion sut i wneud hyn isod.

Gall gofyn cwestiwn Arferion Gweithio Teg hefyd fod yn ddefnyddiol i sefydliadau yn y sector preifat a sefydliadau trydydd sector, oherwydd gall helpu i sicrhau nad yw cyflenwyr yn talu costau cyflogau uwch drwy ddileu hawliau gweithwyr mewn ffyrdd eraill.

### **Adolygu a diwygio eich prosesau caffael ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig**

Dylech adolygu eich prosesau caffael er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu eich 'Polisi Cyflogaeth Foesebol'. Mae'n bwysig ystyried effaith unrhyw newidiadau ar eich cyflenwyr.

Cyn dechrau unrhyw broses gaffael, mae'n bwysig eich bod yn meithrin dealltwriaeth dda o'r farchnad berthnasol. Bydd hyn yn eich helpu i bennu'r ffactorau sy'n effeithio ar gyflog ac amodau'r gweithlu, a nodi a yw arferion cyflogaeth annheg yn debygol o fod yn broblem yn y contract.

Dylech hefyd ymdrin â phob digwyddiad caffael mewn modd cymesur ac ar sail risg er mwyn sicrhau bod materion gweithlu yn cael eu hasesu, eu deall a'u rheoli ymhob penderfyniad allweddol – dylai'r asesiad hwn gael ei gwblhau ar y cam cynllunio. Gallai 'Asesiad Risg Cynaliadwyedd' Llywodraeth Cymru, er iddo gael ei ddatblygu ar gyfer y sector cyhoeddus, fod yn ddefnyddiol i bob sefydliad at y diben hwn – <http://prp.gov.wales/toolkit/?skip=1&lang=cy>.

Efallai y byddwch am ystyried cynnwys y canlynol fel rhan o'ch gweithdrefnau caffael.

- Cynnwys copi o'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesebol' a 'Pholisi Chwythu'r Chwiban' yn eich holl wybodaeth dendro neu cyn contract a chodi ymwybyddiaeth ohonynt drwy unrhyw ddigwyddiad 'Cwrdd â'r Prynwr' y gallwch ei gynnal
- Annog cyflenwyr i ddilyn y Cod yn wirfoddol a chytuno i'w roi ar waith yn ystod oes y contract. Lle bo'n briodol, efallai y byddwch am gynnwys elfennau o'r Cod fel amodau contract
- Nodi unrhyw safonau llafur neu gyflogaeth diwydiant-benodol sy'n gymwys i'r contract ac ystyried cynnwys cydymffurfiaeth â'r rhain fel amod contract. Er enghraifft Cod Ymddygiad Cymdeithas y Contractwyr ac Unigolion Llawrydd
- Fel rhan o'r broses gaffael, dylech ystyried gofyn i gyflenwyr roi gwybodaeth am eu harferion gwaith/cyflogaeth a dangos eu dull

o drechu arferion cyflogaeth annheg. Lle bo'n angenrheidiol ac yn rhesymol, efallai y byddwch am gynnwys cydymffurfiaeth â rhai o'r materion a drafodir yn y cwestiynau isod yn eich contract:

- Pa bolisi a phrosesau sydd gan y cyflenwr ar waith i osod gweithwyr ar gontractau dim oriau ar gontract oriau rheolaidd lle maent yn gweithio oriau rheolaidd? A yw'r rhain yn cynnwys adolygiadau rheolaidd a chyfleoedd i staff ofyn am newid contract?
- A oes gan y cyflenwr brosesau recriwtio teg ac agored i benodi staff ar gontractau dim oriau? A oes ganddo feini prawf clir ar waith i ddyrannu gwaith yn deg ac yn gyson rhwng staff?
- Pa gyfnod o rybudd y mae'r cyflenwr yn ei roi wrth ddisgwyl i staff ar gontractau dim oriau gyflawni gwaith? A yw'n rhoi ystyriaeth briodol i gyfrifoldebau eraill gweithwyr fel astudio, gofalu plant a gofalu? A yw'r cyflenwr yn digolledu staff pan fydd yn canslo gwaith ar fyr rybudd?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau broses sefydlu a chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol eraill â thâl?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau reolwr llinell a chyfle i drafod cyflawniadau, heriau a dyheadau gyrfa?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau ymuno â chynllun pensiwn? A nodir hyn yn glir mewn gwybodaeth recriwtio a thelerau penodi?
- Pa brosesau sydd gan y cyflenwr i ymdrin â gweithwyr asiantaeth sydd wedi gweithio gyda'r sefydliad am fwy na 12 wythnos?
- A all y cyflenwr gadarnhau nad yw gweithwyr hunangyflogedig yn cael eu defnyddio felly er mwyn osgoi ei rwymedigaethau cyfreithiol i'w gyflogeion?
- A all y cyflenwr gadarnhau bod gweithwyr hunangyflogedig yn cael cyflog teg a bod hawl ganddynt i gael gwyliau â thâl a thâl salwch?
- Pa ganran o weithlu'r cyflenwr a ymrwymwyd drwy gyfryngwyr cyflogaeth? Pa brosesau sydd gan y cyflenwr ar waith i sicrhau nad yw gweithwyr a gyflogir drwy asiantaethau cyswllt cyflogaeth yn rhan o gynlluniau ambarél annheg nac ar gontractau dim oriau neu â statws hunangyflogaeth ffug?
- Sawl gweithiwr y mae'r cyflenwr yn eu cyflogi ac ar ba sail (e.e. uniongyrchol, staff asiantaeth ac ati.)?
- A yw pob gweithiwr yn ymwybodol o'i hawliau ac a oes ganddo gontract cyflogaeth?
- A all y cyflenwr gadarnhau bod pob gweithiwr yn cael cyflog teg (cyfradd sy'n unol â chyfraith genedlaethol berthnasol)?
- A godir ffi ar weithwyr am eitemau sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rôl e.e. gwisg, cyfarpar diogelu personol ac ati.
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i adael i ddod o hyd i waith arall?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur/cytundeb ar y cyd?
- Ystyriwch ofyn i gyflenwyr roi gwybodaeth am eu cadwyn gyflenwi, gan roi enwau'r prif gyflenwyr pan ddyfernir y contract. Ystyriwch wneud hyn yn amod contract
- Os ydych am ymrwymo i gytundeb neu gontract gydag asiantaeth cyflogaeth neu recriwtio, gofynnwch iddi am wybodaeth am ei harferion recriwtio a chyflogaeth, e.e. codi ffioedd recriwtio, nodi'r gwiriadau a wneir, cadw dogfennaeth, defnydd o is-asiantaethau. Ystyriwch gynnwys glynwr wrth ei hymateb fel amod contract
- Cynhaliwch wiriadau diwydrwydd dyladwy ar y wybodaeth a roddir gan ddarpar gyflenwyr.

Mae gan wefan CThEM nifer o adrannau a rhestrau gwirio defnyddiol i chi eu darllen os yw eich system gaffael neu gadwyn gyflenwi'n cynnwys darparwyr llafur, asiantaethau cyswllt cyflogaeth neu weithwyr sy'n cael eu talu isafswm cyflog y DU.

[www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers](http://www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers)

[www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage](http://www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage)

Os yw eich cyflenwr yn asiantaeth cyswllt cyflogaeth – hy ei fod yn talu pobl ond nid yw'n defnyddio'r system TWE (Talu Wrth Ennill) ar eu cyfer – rhaid iddo gyflwyno adroddiadau asiantaethau cyswllt cyflogaeth bob chwarter i CThEM. Gallwch ystyried gofyn am yr un wybodaeth fel rhan o'ch proses rheoli contract i sicrhau bod y gweithwyr sy'n gweithio ar eich prosiect yn cael eu talu'n briodol.

[www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries)

[www.gov.uk/send-employment-intermediary-report](http://www.gov.uk/send-employment-intermediary-report)

[www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator](http://www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator)

Gweler y ddogfen Cwestiynau Tendr ac Amodau Contract Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth.

### **Ystyried cynnwys cwestiwn Arferion Gweithio Teg mewn tendrau**

Cyn cynnwys cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg yn eich tendr, dylech sicrhau bod arferion gweithio teg yn berthnasol i'r contract, gan ystyried effaith lles gweithwyr ar eu gallu i ddarparu gwasanaethau o safon. Caiff rhai o'r materion hyn eu trafod yn fanylach yn y Canllawiau eraill yn y Pecyn Cymorth sy'n ategu'r Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Yn arbennig dylech ystyried y canlynol:

- a fydd cyflogeion yn dod i gysylltiad â defnyddwyr gwasanaethau, aelodau o'r cyhoedd a/neu gyflogeion eich sefydliad, a/neu yn treulio amser ar eich safle
- a oes unrhyw hanes o arferion gweithio anfoesegol yn cael effaith negyddol ar ansawdd gwasanaethau
- a oes hanes o gyflogau isel yn y sector, gyda chyflogwyr yn ceisio torri costau drwy leihau cyflogau ac amodau staff

- a oes risg o arferion cyflogaeth anfoesegol neu anghyfreithlon fel hunangyflogaeth ffug, neu'r defnydd amhriodol o contractau dim oriau neu gwmnïau ambarél;  
neu
- a oes tystiolaeth o gyfraddau recriwtio a chadw gwael yn y sector.

Os bydd un neu fwy o'r ffactorau hyn yn gymwys i'r contract yna mae arferion gweithio teg yn debygol o fod yn berthnasol a dylech ystyried cynnwys cwestiwn am y rhain yn eich gwahoddiad i dendro.

Dylai'r cwestiwn ofyn am ddisgrifiad o'r pecyn o fesurau sy'n dangos ymagwedd gadarnhaol y cynigydd at arferion gweithio teg. Dylid pwysleisio nad yw methu â chydymffurfio ag un o'r mesurau yn golygu y byddai dull gweithredu cyffredinol y cyflogwyr yn methu unrhyw asesiad arferion gweithio teg.

Dylid sicrhau bod y pwysoliad priodol yn cael ei roi i'r cwestiwn hwn o gymharu â phris a ffactorau ansawdd eraill – bydd hyn yn dibynnu ar bwysigrwydd perthynol arferion gweithio teg i'r contract/gwasanaeth.

Ceir cwestiwn tendr Arferion Gweithio Teg enghreifftiol yn Atodiad A.

Efallai y byddwch hefyd am ystyried y canlynol:

- Cynnwys copi o'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesegol' a 'Pholisi Chwythu'r Chwiban' yn eich holl wybodaeth dendro neu cyn contract a chodi ymwybyddiaeth ohonynt drwy unrhyw ddigwyddiad 'Cwrdd â'r Prynwr' y gallwch ei gynnal
- Annog cyflenwyr i ddilyn y Cod yn wirfoddol a chytuno i'w roi ar waith yn ystod oes y contract.

Efallai y byddwch hefyd yn dymuno cynnwys y datganiad canlynol ochr yn ochr â'r gwahoddiad i dendro

“Mae [sefydliad] wedi ymrwymo i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg a thryloyw yn eu lle ym mhob cam o gadwyn gyflenwi'r prosiect hwn. Byddwn yn gweithio gyda chi



i fonitro i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg ar waith ar gyfer y prosiect hwn. Er mai'r sefyllfa sylfaenol a ffefrir yw cyflogaeth uniongyrchol o dan Gytundebau ar y Cyd ag Undebau Llafur, lle bo'r rhain yn berthnasol, mae modd defnyddio ffyrdd eraill o ymrwymo gweithwyr er mwyn caniatáu gweithio hyblyg, cyhyd nad ydynt yn rhoi gweithwyr dan anfantais ormodol o ran cyflog a hawliau cyflogaeth”.

### **Gofynion ychwanegol i brynwyr yn y sector cyhoeddus**

Rhaid i brynwyr yn y sector cyhoeddus (“Awdurdodau Contractio”) sicrhau eu bod yn cydymffurfio â Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, Cyfarwydddeb Contractau Cyhoeddus 2014 (2014/24/EU) ac egwyddorion tryloywder, triniaeth gyfartal, cymesuredd a dim gwahaniaethu sy'n deillio o'r Cytundeb ar Weithredu'r Undeb Ewropeaidd. Dylech hefyd geisio cyngor cyfreithiol, gan nad yw'r Canllaw hwn yn ddatganiad cynhwysfawr o'r gyfraith a bydd pob ymarfer caffael yn codi ystyriaethau gwahanol.

Rydym wedi awgrymu defnyddio Cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg oherwydd gallai gosod gofynion ar dendrwy'r lle nad oes ganddynt sail ddeddfwriaethol gael ei herio am eu bod yn gwahaniaethu ac yn torri erthygl 56 o'r Cytundeb ar Weithredu'r Undeb Ewropeaidd, sy'n ymdrin â symudiad rhydd gwasanaethau.

Yn achos prynwyr yn y sector cyhoeddus rhaid i unrhyw gwestiwn Arferion Gweithio Teg gael ei ofyn mewn ffordd sy'n gyson â Rheoliadau 2015. Yn gyntaf, dylech ystyried a yw'n berthnasol ac yn gymesur i gynnwys cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg, a werthusir ochr yn ochr â meini prawf eraill, gan fodloni eich hun bod amodau'r gweithlu yn debygol o effeithio ar ansawdd yr hyn a ddarperir. Dylech sicrhau eich bod yn gallu cyfiawnhau pob rhan o unrhyw gwestiwn Arferion Gweithio Teg rydych yn bwriadu ei gynnwys yn eich tendr. Yn gyffredinol dylech sicrhau eich bod yn cyflawni'r cydbwysedd priodol rhwng cost ac ansawdd ar gyfer y contract.

Mae Rheoliadau 2015 yn gofyn am gysylltiad rhwng unrhyw feini prawf gwerthuso a thestun y contract (gweler y cyfeiriad isod at reoliad 67). Felly byddai'n ddefnyddiol cynnwys cyfeiriad, yn eich disgrifiad o'ch contract, at eich polisïau ar gyflogaeth foesebol, ynghyd â datganiad sy'n nodi eich bod yn ceisio sicrhau arferion gweithio teg nad ydynt yn gamfanteisiol yn eich contractau.

Mae angen i'ch gwerthusiad o ymatebion cynigwyr i'r cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg gael ei gynnal mewn ffordd gymesur, gwrthrychol, tryloyw nad yw'n gwahaniaethu, yn sgil y ffaith y gall ymatebion unigol ddisgrifio gwahanol fathau o arferion gweithio teg, yn dibynnu, er enghraifft, ar faint y sefydliad.

Cyfeirir prynwyr yn y sector cyhoeddus at y darpariaethau yn Rheoliadau 2015, sy'n cefnogi ffynonellau moesegol. Caiff rhai o'r rheini sydd fwyaf perthnasol i destun y Canllaw hwn eu crynhoi isod, ond rhaid i chi gyfeirio at y Rheoliadau eu hunain am delerau llawn y rheoliadau ([www.legislation.gov.uk/uksi/2015/102/pdfs/uksi\\_20150102\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/102/pdfs/uksi_20150102_en.pdf)).

- Mae Rheoliad 56(2) yn caniatáu i chi beidio â dyfarnu contract i'r sawl a gyflwynodd y tendr mwyaf manteisiol yn economaidd lle rydych wedi pennu nad yw'r tendr yn cydymffurfio â rhwymedigaethau cymwys ym meysydd cyfraith amgylcheddol, cymdeithasol a llafur fel y'i sefydlwyd gan gyfraith yr UE, cyfraith genedlaethol, cytundebau ar y cyd neu gan y darpariaethau cyfraith amgylcheddol, cymdeithasol a llafur rhyngwladol a restrir yn Atodiad X i'r Gyfarwydddeb Contractau Cyhoeddus – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0024>. Noder bod y ddarpariaeth hon yn canolbwyntio ar y tendr – yn hytrach na'r tendrwr (y tendrwr sy'n destun y rhesymau dros wahardd yn ôl disgrisiwn
- Mae Rheoliad 57(8) yn cynnwys rhestr o resymau dros wahardd yn ôl disgrisiwn, sy'n caniatáu i chi wahardd tendrwr o ymarfer caffael os gallwch ddangos mewn ffordd briodol fod y cyflenwr wedi naill

ai dorri ei rwymedigaethau cymwys y cyfeirir atynt yn Rheoliad 56(2) (a fyddai'n cwmpasu unrhyw achos o Hunangyflogaeth Ffug a oedd yn gyfystyr â thorri cyfreithiau llafur) neu ei fod yn euog o gamymddwyn proffesiynol difrifol, sy'n codi amheuon ynghylch ei onestrwydd. Rhaid rhoi'r cyfle i dendrwy'r ddangos tystiolaeth o unrhyw 'hunanlanhau' ac, os tybir bod hynny'n ddigonol, gellir osgoi eu gwahardd

- Mae Rheoliad 67 yn nodi bod yn rhaid i feini prawf dyfarnu fod yn gysylltiedig â thestun y contract. Gallwch gynnwys ystyriaethau cymdeithasol (gan gynnwys materion gweithlu) a masnachu yn eich meini prawf dyfarnu contract ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract
- Mae Rheoliad 69 yn caniatáu i chi ofyn i dendrwy'r egluro'r pris neu'r costau a gynigir yn y tendr lle mae tendrau'n ymddangos yn anghyffredin o isel. Os pennir bod y tendr yn anghyffredin o isel am nad yw'n cydymffurfio â rhwymedigaethau cymwys y cyfeirir atynt yn rheoliad 56(2) (gweler uchod) gallwch wrthod y tendr
- Mae Rheoliad 70 yn caniatáu i chi gynnwys amodau arbennig sy'n ymwneud â chyflawni contract, a all gynnwys ystyriaethau cymdeithasol neu gysylltiedig â gwaith, ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract ac wedi'u cynnwys yn yr hysbysiad contract a/neu ddogfennaeth dendro
- Mae Rheoliad 71 yn caniatáu i chi ofyn i'r tendrwr nodi yn ei dendr unrhyw gyfran o'r contract y gall fod yn bwriadu ei hisgontractio i drydydd partïon ac unrhyw isgontractwyr arfaethedig. Gall defnyddio'r ddarpariaeth hon wneud eich cadwyn gyflenwi yn fwy tryloyw.

### **Prosesau rheoli contract a dogfennaeth gysylltiedig**

Dylech adolygu a diwygio eich dogfennau contract, gan gynnwys eich Telerau ac Amodau Safonol, er mwyn adlewyrchu eich ymrwymiad i arferion cyflogaeth deg a sicrhau na ddefnyddir hunangyflogaeth ffug. Os ydych

wedi cynnwys arferion gweithio teg fel meini prawf gwerthuso a/neu amodau contract yna dylai'r rhain gael eu cynnwys mewn trefniadau rheoli a monitro contract rheolaidd. Ymhlith y newidiadau y gallech eu hystyried mae'r canlynol:

- Cynnwys dolen i'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesegol' ar eich archebion prynu, anfonebau, nodiadau derbyn nwyddau ac ati
- Cynnwys trafodaethau am arferion cyflogaeth teg a chyfreithlon ymhob cyfarfod adolygu Contract gyda'ch cyflenwyr. Dylai'r trafodaethau hyn ganolbwyntio ar gamau y mae pawb dan sylw wedi'u cymryd tuag at ymdrin ag unrhyw faterion posibl neu hysbys, gan gynnwys hunangyflogaeth ffug lle bo'n berthnasol
- Datblygu Dangosyddion Perfformiad Allweddol (DPAau) ar arferion cyflogaeth teg a chyfreithlon a sicrhau eu bod yn rhan o'ch cytundeb â chyflenwyr allweddol/risg uchel
- Cynnwys cymal ymhob contract sy'n caniatáu archwilio eiddo cyflenwyr. Dylai'r cymal hwn roi'r hawl i chi gynnal archwiliadau a siarad yn uniongyrchol â chyflogeion cyflenwyr a gofyn am wybodaeth am gyflog a thelerau ac amodau staff sy'n cyflawni'r contract
- Ei gwneud yn amod cytundebol bod yn rhaid cymeradwyo pob is-gontractwr sy'n darparu gwasanaethau fel rhan o'ch contract
- Ei gwneud yn amod cytundebol bod yn rhaid cymeradwyo pob busnes/asiantaeth cyflogaeth a ddefnyddir fel rhan o'ch contract.

Lle bynnag y bo modd, dylech ystyried cynnwys y rhain yn ôl-weithredol mewn contractau presennol drwy drafod â'ch cyflenwyr presennol.

Mae cyngor diwydrwydd dyladwy CThEM yn awgrymu y dylid cynnwys cymalau pellach mewn contractau â darparwyr llafur, er enghraifft:

- Atal y defnydd o asiantaethau cyswllt alltraeth

- Sicrhau bod yr asiantaeth yn cydymffurfio â gofynion adrodd ar gyflogaeth gyswllt ac yn gofyn am dystiolaeth o adroddiadau a gyflwynwyd i CThEM lle nad ydynt yn gweithredu TWE – gan gynnwys lle maent yn defnyddio cwmnïau ambarél.

[www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers/use-of-labour-providers-advice-on-due-diligence](http://www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers/use-of-labour-providers-advice-on-due-diligence)

[www.gov.uk/government/publications/employment-intermediaries-reporting-requirements](http://www.gov.uk/government/publications/employment-intermediaries-reporting-requirements)

Os ydych yn brynwr yn y sector cyhoeddus, mae Rheoliad 70 yn caniatáu i chi gynnwys amodau contract sy'n ymwneud ag ystyriaethau cymdeithasol a chysylltiedig â chyflogaeth, ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract ac ar yr amod eich bod wedi cynnwys y rhain yn y dogfennau cais am gystadleuaeth a chaffael.

Gweler y ddogfen Cwestiynau Tendr ac Amodau Contract Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth.

### **Adolygu a diwygio eich prosesau archebu a thalu**

Dylech ystyried effaith bosibl eich prosesau talu ac ailnegodi contract ar weithlu'r gadwyn gyflenwi.

Dylech sicrhau nad ydych yn rhoi pwysau diangen ar eich cyflenwyr o ran amserlenni a chostau cyflawni, oherwydd gall hyn arwain at arferion cyflogaeth annheg yn y gadwyn gyflenwi.

- Nodi unrhyw safonau yn y diwydiant ar gyfer cyflenwi nwyddau a gwasanaethau a brynir gan eich sefydliad. Sicrhau bod eich sefydliad, wrth osod archeb, yn cyrraedd safon berthnasol y diwydiant ac mai dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y mae'n ceisio cyflenwad cyflymach. Lle bo angen cyflenwad cyflymach, dylech drafod hyn gyda'ch cyflenwr er mwyn bodloni eich hun na chaiff effaith andwyol ar weithlu'r gadwyn gyflenwi

- Sefydlu amserlen deg ar gyfer talu eich cyflenwyr a sicrhau nad oes oedi diangen cyn eu talu. Mae'r 'Cod Talu Prydlon' yn gofyn am dalu o fewn 30 diwrnod i dderbyn anfoneb ddilys. Gweler y ddogfen Cwestiynau Tendr ac Amodau Contract Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am amod contract enghreifftiol
- Dylech ystyried defnyddio Cyfrifon Banc y Prosiect fel ffordd o dalu cyflenwyr yn eich cadwyni cyflenwi. Mae Cyfrifon Banc Prosiect yn gyfrifon banc a neilltuwyd sydd â statws ymddiriedolaeth a ddefnyddir i dalu aelodau o'r gadwyn gyflenwi ar yr un pryd. Am ragor o wybodaeth gweler 'Guidelines deploying Welsh Government Project Bank Account Policy' (Saesneg yn unig) gan Lywodraeth Cymru.

### **Datrys problemau a nodir**

#### **Gweithio gyda'ch cyflenwyr i ddatrys problemau a newid arferion gwaith**

Lle nodwyd bod arferion cyflogaeth annheg yn eich cadwyn gyflenwi, dylech anelu at weithio gyda'r cyflenwr er mwyn egluro a deall ymhellach y sefyllfa, a helpu i unioni pethau, lle bo modd.

Mae eich perthynas â'r cyflenwr yn debygol o bennu faint o ddylanwad a gewch i gyflwyno newid. Er na fyddwch efallai yn un o brif gwsmeriaid y cyflenwr, gall fod yn hanfodol i'ch busnes. Yn y sefyllfaoedd hyn, gall cydgysylltu â'ch partneriaid yn y gadwyn gyflenwi a busnesau eraill sy'n defnyddio'r un cyflenwr fod yn ffordd dda o gynyddu eich dylanwad. Gall hefyd helpu i gynnwys sefydliadau lleol fel Undebau Llafur a chyrff Diwydiant.

Ymhlith y camau y gallwch eu cymryd mae:

- Gweithio gyda'r cyflenwr i ddeall beth yw'r prif faterion, pam eu bod yn digwydd a beth sydd angen ei wneud i gyflwyno newid
- Rhoi copiâu o'ch Polisi Cyflogaeth Foesegol i'ch cyflenwr er mwyn ei helpu i ddeall eich sefyllfa a pham eich bod am ymdrin â'r materion

- Darparu copïau o unrhyw ddeunydd hyfforddi mewnol ar arferion cyflogaeth annheg ac annog y cyflenwr i ddarparu hyfforddiant i reolwyr a'i weithwyr
- Datblygu a chytuno ar gynllun gweithredu gyda'r cyflenwr sy'n amlinellu'n glir beth mae pob cam gweithredu yn ei olygu a phwy sy'n gyfrifol ynghyd â therfynau amser a cherrig milltir/targedau. Dylid ymdrin â'r materion pwysicaf fel blaenoriaeth yn y cynllun gweithredu
- Cadw mewn cysylltiad â'r cyflenwr er mwyn asesu hynt y cynllun, ond hefyd sicrhau bod y cyflenwr yn teimlo bod hyn yn gyfrifoldeb a rennir
- Sefydlu prosesau adborth y gall gweithwyr eu defnyddio i roi'r wybodaeth ddiweddaraf o safbwynt cyflogai.

Os ydych yn canfod enghreifftiau lle nad yw gweithwyr yn cael eu talu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol / y Cyflog Byw Cenedlaethol yn y DU, neu os oes gennych bryderon eraill ynghylch hawliau neu reolau cyflogaeth, gallwch gysylltu â llinell gymorth ACAS i gael cyngor cyfrinachol:

[www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2042](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2042)

[www.gov.uk/pay-and-work-rights](http://www.gov.uk/pay-and-work-rights)

Dylai unrhyw gamau y cytunir arnynt anelu at gywiro'r materion a hefyd eu hatal rhag digwydd eto yn y dyfodol.

### **Terfynu eich contract**

*Dylech ystyried yr hyn y byddwch am allu ei wneud os canfyddir bod cyflenwr, neu gyflenwr ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi, wedi bod ynghlwm wrth arferion cyflogaeth annheg. Os hoffech allu dod â'ch cydberthynas i ben, bydd angen i chi sicrhau bod geiriad eich contract yn eich galluogi i derfynu o dan unrhyw amgylchiadau.*

*Gall terfynu contract gael effaith niweidiol ar eich busnes eich hun o ran parhad cyflenwad, ansawdd cyflenwad ac enw da. Yn yr amgylchiadau hyn efallai y byddwch yn penderfynu ei bod yn werth ceisio datrys y broblem cyn ystyried terfynu'r contract.*

*Dylid ceisio cyngor cyfreithiol ar ddrafftio'r darpariaethau terfynu priodol mewn unrhyw gontract a chyn i unrhyw gamau gael eu cymryd i derfynu'r contract.*

## Atodiad A – Enghraifft o gwestiwn am Arferion Gweithio Teg mewn Gwahoddiad i Dendro

Dyma enghraifft o gwestiwn tendr y gallech ei ddefnyddio i asesu ymrwymiad darpar gyflenwyr i arferion gweithio teg, a thalu'r Cyflog Byw. Mae'n seiliedig ar y cwestiwn Gwahoddiad i Dendro enghreifftiol yng Nghanllawiau Statudol Llywodraeth yr Alban<sup>1</sup>.

Dylai'r cwestiwn gael ei addasu er mwyn bod yn fwy penodol am eich gofynion, a'r arferion gwaith hynny sy'n berthnasol i destun y contract.

### Canllawiau Cwestiynau:

\*\*\*\*\* Mae [enw'r sefydliad] wedi mabwysiadu Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Bwriedir i hyn sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu darparu ledled Cymru gan weithlu a gaiff ei drin yn gyfreithlon, yn deg ac yn ddiogel, ac a wobrwyr yn dda. Mae'r Cod hwn yn cynnwys ymrwymiad i ystyried hyrwyddo'r Cyflog Byw mewn contractau perthnasol. Gall tystiolaeth o arferion gweithio teg gynnwys:

- polisi cyflog teg a chyfartal sy'n cynnwys ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw o leiaf i bob aelod o staff
- dod yn Gyflogwr Cyflog Byw achrededig
- sicrhau bod pob aelod o staff yn cael achub ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu
- hyrwyddo cyfle cyfartal i bob aelod o staff waeth beth fo'i oedran, rhyw, anabled, crefydd, hil na chyfeiriadedd rhywiol
- cyflogaeth sefydlog, gan osgoi'r defnydd amhriodol o gontractau dim oriau, a chwmnïau cyflogi ambarél

- trefniadau gweithio hyblyg fel y gellir cefnogi gofaluwr, ac ar gyfer gweithio ystyriol o deuluoedd
- cefnogi'r gwaith o ymgysylltu â'r gweithlu, er enghraifft cydnabod Undebau Llafur a'u cynrychiolaeth, neu drefniadau eraill i rymuso staff.

Er mwyn sicrhau safonau uchel o wasanaeth yn y contract hwn, disgwyliwn i gontractwyr gymryd camau tebyg mewn perthynas ag arferion gweithio moesegol.

### Cwestiwn Tendr:

*Disgrifiwch sut y byddwch yn ymrwymo i arferion gweithio teg ar gyfer gweithwyr sy'n ymwneud â chyflawni'r contract hwn (gan gynnwys unrhyw weithwyr asiantaeth neu is-gontract).*

Nid oes rhaid i atebion gael eu cyfyngu i'r enghreifftiau a roddir yn y canllawiau sy'n cyd-fynd â'r cwestiwn hwn. Bydd atebion da yn tawelu meddyliau gwerthuswyr fod eich cwmni yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod eich gweithwyr yn destun arferion gweithio teg, yn derbyn cyflog teg ac yn cael y cyfle i feithrin sgiliau.

<sup>1</sup> Statutory Guidance on the Selection of Tenderers and Award of Contracts – Addressing Fair Work Practices, including the Living Wage, in Procurement. Llywodraeth yr Alban, Hydref 2015.