



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

CANLLAWIAU, DOGFENNU

# Nodyn Polisi Caffael Cymru WPPN 11/21: Arferion cyflogaeth moesegol yng nghadwyni cyflenwi sector cyhoeddus Cymru

Mae'r Nodyn Polisi Caffael hwn yn disodli'r Nodyn Cyngor Caffael ar Arferion Cyflogaeth Moesegol yng Nghadwyni Cyflenwi'r Sector Cyhoeddus a gyhoeddwyd ym mis Mai 2017.

Cyhoeddwyd gyntaf: 19 Tachwedd 2021

Diweddarwyd ddiwethaf: 29 Ionawr 2024

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Cynnwys

[Nodau Ilesiant](#)

[Pwyntiau i'w nodi](#)

[Pwnc](#)

[Dosbarthiad a chwmpas](#)

[Cefndir ac arweiniad](#)

[Camau gweithredu ar gyfer Gyff Sector Cyhoeddus Cymru](#)

[Deddfwriaeth](#)

[Amserlen](#)

[Datganiad Polisi Caffael](#)

[Gwybodaeth ychwanegol](#)

[Manylion cyswllt](#)

[Cydnabyddiaethau](#)

[Cyfeiriadau](#)

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Mae'r Nodyn Polisi Caffael hwn yn cefnogi nodau llesiant Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol



- Cymru lewyrchus

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

- Cymru gydnerth
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

## Pwyntiau i'w nodi

- Nid yw'r wybodaeth a amlinellir yn y ddogfen hon yn gyngor cyfreithiol nac yn gyngor statudol, ac ni fwriedir iddo fod yn gynhwysfawr. Ni fwriedir ychwaith iddi ddisodli'r rhwymedigaethau cyfreithiol presennol sy'n berthnasol i Gyff Sector Cyhoeddus Cymru – dylai partion contractio geisio eu cyngor cyfreithiol annibynnol eu hunain fel y bo'n briodol. Nodwch hefyd fod y gyfraith yn newid yn gyson a dylid ceisio cyngor mewn perthynas â phob achos unigol. Mae'r ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa ym mis Tachwedd 2021.
- Sylwch fod y ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol fel ag yr oedd yn 2017 ond byddwn yn ei hadolygu maes o law. Dilynwch ganllaw 2021 nes y caiff canllaw newydd ei gyhoeddi.
- Mae'r Nodyn Polisi Caffael Cymru hwn yn adeiladu ar Ddatganiad Polisi Caffael Cymru ac ar Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015 ("PCR 2015" - SI 2015/102) ac mae'n gyson â nhw. Nid yw Rheoliadau Caffael Cyhoeddus (Diwygio etc) (Ymadael â'r UE) 2020 (SI 2020/1319), a ddaeth yn weithredol o 1 Ionawr 2021 ymlaen, yn effeithio ar y Datganiad nac ar Reoliadau 2015.
- Mae'r WPPN hwn ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru Llyw.Cymru a dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau at [CommercialPolicy@llyw.cymru](mailto:CommercialPolicy@llyw.cymru) neu drwy bwynt [cyswllt cyntaf gwasanaethau cwsmeriaid Llywodraeth Cymru](#).

## 1. Pwnc

### 1.1 Mae'r Nodyn Polisi Caffael hwn yn disodli'r Nodyn Cyngor Caffael ar Arferion

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Cyflogaeth Moesegol yng Nghadwyni Cyflenwi'r Sector Cyhoeddus a gyhoeddwyd ym mis Mai 2017.

1.2 Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg a chyda pharch.

1.3 Lluniwyd y Nodyn Canllaw hwn gan Lywodraeth Cymru i gynorthwyo'r sector cyhoeddus yng Nghymru wrth iddo sicrhau triniaeth deg o ran cyflogau a hawliau cyflogaeth drwy brosesau caffael.

## 2. Dosbarthiad a chwmpas

2.1 Cyhoeddwyd y Nodyn Polisi hwn i fod o gymorth i pob Gyff Sector Cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys adrannau Llywodraeth Cymru, cyrff GIG Cymru, Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, Awdurdodau Lleol a'r sector cyhoeddus ehangach. Mae'n cynnwys contractau nwyddau, gwasanaethau a gwaith sy'n cael eu darparu yng Nghymru.

2.2 Gofynnir i chi ddosbarthu'r Nodyn Polisi Caffael hwn ar draws eich sefydliad ac i sefydliadau perthnasol eraill yr ydych yn gyfrifol amdanynt, gan dynnu sylw penodol y rhai mewn rolau caffael, masnachol a chyllid ato fe.

## 3. Cefndir ac arweiniad

3.1 Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddefnyddio prosesau caffael i ysgogi manteision economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol ac i gefnogi swyddi a thwf. Gall polisiau caffael effeithiol annog ymddygiad busnes moesegol a chyfrifol, gan helpu i ddiogelu cyflenwyr a gweithwyr a hyrwyddo Cymru fel lle da ar gyfer gwneud busnes.

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

3.2 Credir bod arferion cyflogaeth anfoesegol yn digwydd mewn cadwyni cyflenwi ledled Cymru a'r tu hwnt. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Caethwasiaeth fodern
- Hunangyflogaeth ffug
- Cynlluniau Talu Ambarél Annheg, neu orfodi gweithwyr i sefydlu Cwmnïau Cyfyngedig Preifat
- Contractau Dim oriau Annheg

## **Gweithwyr asiantaeth a hunangyflogaeth ffug:**

### **3.3.1. Gweithwyr asiantaeth:**

3.3.1.1 Mae busnesau'n cyflogi pobl sy'n chwilio am waith o dan contract ac wedyn eu rhoi nhw ar delerau dros do gyda busnesau cleientiaid eraill sy'n goruchwyllo eu gwaith – a elwir yn aml yn 'waith asiantaeth dros dro' neu'n 'demptio'. Mae busnesau o'r fath yn caniatáu i gleientiaid ddefnyddio llafur dros dro i ymateb i lwythi gwaith anghyfartal. (Mae hyn yn wahanol i asiantaeth gyflogaeth sy'n dod o hyd i unigolion i'w cyflogi gan y cleient).

3.3.1.2 Pan fydd gweithiwr asiantaeth yn un o gyflogeion y busnes sy'n ei gyflogi, mae'r cyflogai'n talu treth ar ei gyflog o dan y Cynllun Talu Wrth Ennill, ac mae'r busnes sy'n ei gyflogi yn atebol am gyfraniadau Yswiriant Gwladol. Nid yw hyn yn wir pan fydd gweithiwr asiantaeth yn cael ei gyflogi fel person hunangyflogedig.

3.3.1.3 Pan fydd gweithiwr asiantaeth wedi bod yn gweithio i'r cyflogwr am gyfnod o 12 wythnos mae'n ennill yr hawl i'r un amodau gwaith a chyflogaeth sylfaenol â'r rheini sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol – ar yr amod ei fod wedi bod yn cyflawni'r un rôl am y cyfnod cyfan. Mae hyn yn cynnwys hawliau sy'n ymwneud â chyflog, hyd ei amser gweithio, seibiannau gorffwys a gwyliau

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

blynyddol. Nid yw'n cynnwys tâl yn lle rhybudd, treuliau, tâl diswyddo, tâl salwch galwedigaethol na thâl mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu galwedigaethol.

3.3.1.4 Mae darpariaethau i ymdrin â'r rheini sy'n ceisio osgoi rhoi'r hawliau uchod, ar yr amod y gellir dangos bod patrwm bwriadol a rheolaidd wedi'i gynllunio i osgoi'r rheoliadau. Gall gweithwyr asiantaeth sy'n credu bod yr asiantaeth sydd wedi'u recriwtio neu'r busnes sy'n eu cyflogi'n gwrthod cydnabod eu statws o ran cyflogaeth, neu sy'n teimlo bod eu cyflog yn cael ei bennu mewn modd annheg, geisio unioni'r mater drwy'r weithdrefn anghydfodau diwydiannol briodol a/neu wasanaeth y tribiwnlys cyflogaeth.

### 3.3.2 Hunangyflogaeth ffug:

3.3.2.1 Hunangyflogaeth ffug yw cyflogaeth pan nad yw'r contract cyflogaeth yn adlewyrchu gwir natur y berthynas yn briodol. Gellir crynhoi'r problemau y mae hunan-gyflogaeth ffug yn eu peri fel a ganlyn:

- Mantais gystadleuol annheg ar gyfer y busnesau hynny sy'n anwybyddu eu rhwymedigaethau mewn perthynas â'r cynllun Talu Wrth Ennill, Yswiriant Gwladol, a chostau eraill sy'n gysylltiedig â chyflogaeth uniongyrchol pan fyddant yn recriwtio gweithwyr, ac anfantais gyfatebol i'r busnesau hynny sy'n trin eu gweithwyr mewn modd priodol fel cyflogeion
- Gweithwyr yn colli'r hawl i'r Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth ac yn colli tâl diswyddo, absenoldeb a thâl mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm am oramser a lwfansau teithio
- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfa
- Cronfeydd cyhoeddus yn colli refeniw, gan ei bod yn bosibl na thelir y swm cywir o dreth incwm ac yswiriant gwladol
- Mae darpariaethau lechyd a Diogelwch yn dirywio pan fydd gweithwyr yn gweithio o dan delerau cyflogaeth ffug.

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

3.3.2.2 Mae'n bosibl na fydd gweithwyr a gyflogir ar y sail hon yn ymwybodol eu bod yn cael eu trin fel pe baent yn hunangyflogedig. Fel arall, efallai eu bod yn ymwybodol o'u statws cyflogaeth, ond yn teimlo nad oes ganddynt fawr o ddewis ond derbyn y sefyllfa, neu wynebu'r risg o golli eu swydd.

3.3.2.3 Cyflwynodd Llywodraeth y DU **Ddeddf Cyllid 2014**, a oedd yn cynnwys deddfwriaeth benodol ar 'Gyrff Cyswllt Cyflogaeth Atraeth: Hunangyflogaeth Ffug'. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn darparu y bydd gweithwyr sy'n cael eu cyflogi gan fusnes drwy asiantaeth yn cael eu trethu fel cyflogeion os oes gan y cleient yr hawl i'w rheoli, eu gorchwyllo neu roi cyfarwyddiadau iddynt.

3.3.2.4 O dan y ddeddfwriaeth newydd, busnesau cyflogi sy'n gyfrifol am brofi a yw gweithiwr yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig a byddant yn atebol am hyd at chwe blynedd o dreth ac yswiriant gwladol nas talwyd os profir wedyn nad oedd gweithiwr hunangyflogedig yn wirioneddol hunangyflogedig.

3.3.2.5 Yn bennaf mater mae'r hwn yn ymwneud â chyfraith cyflogaeth, lle bydd gweithwyr yn gallu troi at rwymedïau i fynd i'r afael ag unrhyw achosion o 'hunangyflogaeth ffug' drwy wasanaeth y tribiwnlys cyflogaeth. Byddai unrhyw achos o hunangyflogaeth ffug sy'n torri cyfreithiau llafur yn dod o dan Reoliad 56(2) a Rheoliadau cysylltiedig o fewn Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, sy'n eich galluogi i wahardd rhywun rhag cyflwyno tendr o dan eich prosesau caffael. Gweler y Canllaw ar **Fynd i'r Afael ag Arferion Cyflogaeth Annheg** o fewn pecyn cymorth y **Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi** i gael rhagor o wybodaeth.

### **3.3.3. Cynlluniau Taliadau Ambarél a defnyddio Cwmniau Cyfyngedig Preifat:**

3.3.3.1 Mae Cwmni Ambarél yn fusnes sy'n cyflogi contractwyr a gweithwyr llawrydd sydd fel arfer yn gweithio drwy asiantaethau recriwtio. Mae'n darparu gwasanaethau cyfrifyddu, megis cyfrifo cyfraniadau talu wrth ennill ac yswiriant

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).



gwladol, anfonebu cleientiaid yn ogystal â thalu'r contractwr / cyflogai llawrydd.

3.3.3.2 Gall sefydliadau ddefnyddio busnesau cyflogi a all yn eu tro ddefnyddio cwmnïau ambarél – gan roi'r gwaith o recriwtio a thalu staff a rheoli eu cyfraniadau talu wrth ennill ac yswiriant gwladol ar gontract i gwmni allanol. Er enghraifft: Defnyddiwr Terfynol → Asiantaeth → Cwmni Ambarél/Busnes Cyswllt → Gweithiwr.

3.3.3.3 Mae'r **FCSA** (Cymdeithas y Gweithwyr Llawrydd a Gwasanaethau Contractio), y corff masnach sy'n cynrychioli busnesau sy'n darparu gwasanaethau cyflogaeth a chyfrifyddu ambarél i'r sector llawrydd, yn gweithredu cod ymddygiad y mae rhai cwmnïau ambarél yn ei ddilyn.

3.3.3.4 Er bod gan gynlluniau ambarél eu lle, mae rhai cynlluniau'n annheg o ran sut maent yn cyfrifo didyniadau a ffioedd. Isod mae'r problemau posibl a nodwyd pan fydd cynlluniau ambarél annheg yn cael eu defnyddio:

- Llai o dâl i'r cyflogai o ganlyniad i orfod talu cyfraniadau yswiriant gwladol a ffioedd cyflogi/gweinyddu'r cyflogwr,
- Y gweithiwr yn colli'r hawl i'r Lwfans Ceisio Gwaith ac Ail Bensiwn y Wladwriaeth ac yn colli tâl diswyddo, absenoldeb a thâl mamolaeth/tadolaeth, tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau premiwm am oramser a lwfansau teithio
- Diffyg sicrwydd swydd hirdymor a chyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfa
- Darpariaeth lechyd a Diogelwch gwaeth

3.3.3.5 Mewn rhai achosion, gall tâl gwyliau gael ei dalu'n anuniongyrchol, pan fydd yn cael ei gynnwys yn y cyflog rheolaidd. Mae'r gyfarwydddeb oriau gwaith yn nodi y dylid talu gwyliau â thâl pan fydd y gweithiwr yn cymryd y gwyliau. Nid yw tâl gwyliau sy'n cael ei gynnwys yn y cyflog rheolaidd yn hwyluso hyn, gan nad oes gan y gweithiwr hawl o dan ei gontract i unrhyw ddiwrnodau o wyliau â thâl, gan greu sefyllfa lle mae gweithiwr yn gweithio 52 wythnos y flwyddyn ar wahân i amser i ffwrdd ar wyliau banc (nad yw'n cael tâl amdanynt).

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

3.3.3.6 Mae rhai sefydliadau contractio yn cefnu ar y cynlluniau taliadau ambarél hyn ac yn hytrach maent yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sefydlu eu hunain fel cwmnïau cyfyngedig preifat. Os defnyddir hyn i osgoi trethi a rhwymedigaethau i weithwyr, ac os nad oes gan weithwyr ddewis ond sefydlu eu hunain fel cwmnïau cyfyngedig preifat, mae hyn yn annheg a gall fod yn gyfystyr â hunangyflogaeth ffug (gweler uchod).

### **3.3.4. Contractau dim oriau:**

3.3.4.1 Contractau dim oriau, neu 'gontractau oriau heb eu gwarantu' yw pan fydd contract cyflogaeth ar waith lle nad yw'r cyflogwr yn gwarantu unrhyw waith i'r cyflogai, ac nad yw'n ofynnol i'r cyflogai dderbyn unrhyw waith a gynigir gan y cyflogwr. I bob pwrpas, o dan gytundeb dim oriau, nid oes isafswm penodol o ran oriau na thâl.

3.3.4.2 Pan fyddant yn cael eu defnyddio mewn modd teg, gall contractau dim oriau fod o fudd i'r cyflogwr a'r cyflogai. Ar gyfer cyflogwr gallant gynnig hyblygrwydd i ymdopi â gofynion staffio sy'n amrywio drwy ddarparu cronfa o unigolion y gellir galw arnynt yn ogystal â'r prif weithlu. Er enghraifft, i fodloni'r galw neu i ddarparu gwasanaeth yn ystod cyfnodau pan fydd llawer o staff ar eu gwyliau neu'n sâl.

3.3.4.3 Ar gyfer cyflogai gallant gynnig yr hyblygrwydd i dderbyn a gwrthod gwaith yn unol â'u gofynion personol. Mae enghreifftiau o lle y gall hyn fod o fudd yn cynnwys pan fydd gan yr unigolyn gyfrifoldebau gofal, pan fydd ganddo swydd barhaol arall (gyda'r un sefydliad o bosibl) neu pan fydd am ennill profiad mewn diwydiant penodol.

3.3.4.4 Bydd gan y rhai sydd ar gontract dim oriau naill ai statws cyflogaeth 'gweithiwr' neu 'gyflogai'. Mae gan gyflogeion ar gontractau dim oriau'r un hawliau cyflogaeth â staff parhaol, gan gynnwys tâl gwyliau, tâl salwch, tâl mamolaeth / tadolaeth a thâl diswyddo. Mae hawliau cyflogaeth y rhai ar

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

contractau dim oriau a ystyrir yn 'weithwyr' yn gyfyngedig, ond rhaid eu talu o leiaf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol / Cyflog Byw, eu talu am seibiannau gorffwys a rhoi gwyliau â thâl.

3.3.4.5 Dyma'r problemau posibl a nodwyd sy'n deillio o ddefnyddio contractau dim oriau annheg:

- Gellir eu defnyddio fel ffordd i'r cyflogwr dalu cyfraddau cyflog is ac osgoi rhwymedigaethau cyflogwyr megis talu tâl salwch, tâl gwyliau, pensiwn gweithle
- Gall cyflogwyr yn defnyddio contractau dim oriau mewn modd annheg gynnwys:
  - atal yr unigolyn rhag derbyn gwaith gyda chyflogwyr eraill
  - cosbi'r rhai sy'n gwrthod cynigion gwaith a/neu ffafrio'r rhai sydd bob amser yn fodlon derbyn gwaith
  - methu rhoi digon o rybudd am waith sydd ar y gweill a/neu roi ychydig o rybudd yn unig am ganslo gwaith

3.3.4.6 Gallant ei gwneud yn anodd i unigolion sicrhau cyllid, gan gynnwys benthyciadau a morgeisi.

3.3.4.7 Mae'n ofynnol i gyflogwyr sy'n defnyddio contractau dim oriau dalu'r isafswm cyflog i unigolion, ac ni chânt atal unigolyn rhag chwilio am waith neu dderbyn gwaith gan gyflogwr arall. Mae'r mater hwn yn ymwneud â chyfraith cyflogaeth yn bennaf, lle y caiff gweithwyr gymryd camau i ddatrys problemau drwy wasanaeth y tribiwnlys cyflogaeth.

3.3.4.8 Cyhoeddodd Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus **Ganllawiau** ar ddefnyddio trefniadau oriau heb eu gwarantu mewn modd priodol, a dylid dilyn y rhain.

## 4. Camau gweithredu ar gyfer Gyff Sector

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Cyhoeddus Cymru

4.1 Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod arferion cyflogaeth yn cael eu dilyn wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus, ac mae'n ceisio annog sector cyhoeddus Cymru, Gyff Sector Cyhoeddus Cymru a chyflenwyr i hyrwyddo'r arferion hyn drwy eu gweithgareddau caffael a rheoli contractau.

4.2 Dylai Gyff sector cyhoeddus Cymru yng Nghymru ei gwneud yn ofynnol i contractwyr fabwysiadu arferion cyflogaeth a llafur teg, recriwtio a chadw staff mewn modd teg a moesegol, a darparu gweithlu diogel a chymwys a gyflogir yn unol ag arferion gorau'r diwydiant. Yn benodol, mewn perthynas â'r materion a godwyd yn y nodyn polisi hwn, dylai cleientiaid sicrhau nad yw amodau hunangyflogaeth ffug yn cael eu creu, gan arwain at anfantais annheg ar gyfer unigolion o ran cyflog a hawliau cyflogaeth fel tâl gwyliau, tâl salwch, sicrhau y telir yr isafswm cyflog cenedlaethol a chyfraniadau pensiwn.

4.3 Bwriad pennu telerau ac amodau gwasanaeth y cytunwyd arnynt yn genedlaethol yn y DU yw gosod safonau cyflogaeth o fewn sectorau a dileu'r potensial ar gyfer arferion annheg.

4.4 Dylai Gyff Sector Cyhoeddus Cymru ei gwneud yn ofynnol i contractwyr sicrhau bod eu harferion cyflogaeth a ddefnyddir ar draws y gweithlu sy'n cyflawni'r prosiect yn dryloyw. Bydd datganiad yn y Gwahoddiad i Dendro, fel yr un isod, yn tynnu sylw contractwyr at y gofyniad hwn:

“ Mae [Corff Sector Cyhoeddus Cymru] wedi ymrwymo i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg a thryloyw ar waith ymhob rhan o'r gadwyn gyflenwi ar gyfer y prosiect hwn. Byddwn yn gweithio gyda chi i fonitro i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg ar waith ar gyfer y prosiect hwn. Er mai cyflogaeth uniongyrchol o dan gytundebau ar y cyd â'r undebau llafur, lle mae'r rhain yn berthnasol, yw'r sefyllfa ddiodyn a ffefrir, gellir defnyddio dulliau amgen o recriwtio gweithwyr i ganiatáu gweithio hyblyg, ar yr amod

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Evch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

nad ydynt yn rhoi gweithwyr o dan anfantais annheg o ran cyflog a hawliau cyflogaeth. ”

4.5 Mae rheoli contractau'n dda yn hanfodol er mwyn sicrhau bod gofynion y contract yn cael eu cyflawni a bod gwerth am arian yn cael ei sicrhau. Bydd gweithio mewn partneriaeth gyda'r contractwr, a chytuno ar egwyddorion a rennir i sicrhau bod arferion cyflogaeth teg ar waith ymhob rhan o'r gadwyn gyflenwi, yn arwain at berthynas well ac yn gwella amodau gweithio ar gyfer pob gweithiwr.

4.6 Datblygwyd y '**Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi**' i ategu'r gwaith o ddatblygu cadwyni cyflenwi mwy moesebol yn y sector cyhoeddus. Mae'r Cod wedi'i gynllunio i sicrhau bod pawb a gyflogir mewn cadwyni cyflenwi yn y sector cyhoeddus yn cael eu cyflogi mewn modd moesebol, yn unol â gofynion ac ysbryd cyfreithiau'r DU, cyfreithiau rhyngwladol a chyfreithiau cenedlaethol eraill. Mae caethwasiaeth fodern ar begwn eithafol arferion anghyfreithlon ac anfoesebol, ond mae materion eraill yn cynnwys cosbrestu, hunangyflogaeth ffug, defnyddio cwmnïau ambarél a chontractau dim oriau mewn modd annheg (ac o bosibl y cyflog byw).

4.7 Mae Cod Ymarfer yn cynnwys Pecyn Cymorth sy'n cynnwys canllawiau ac sy'n cyfeirio at ffynonellau cyngor pellach, hyfforddiant a dogfennau defnyddiol. Mae'r Canllawiau hefyd yn cynnwys cyngor ymarferol ar y camau y gall pob sefydliad eu cymryd i fynd i'r afael ag arferion cyflogaeth anfoesebol, a dylai Gyff Sector Cyhoeddus yng Nghymru geisio cymryd y camau hyn.

Mae'r canllawiau canlynol yn berthnasol i'r Nodyn Polisi Caffael hwn:

- **Canllaw ar Drechu Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol**
- **Canllaw ar Drechu Arferion Cyflogaeth Annheg a Hunangyflogaeth Ffug**

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesebol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

4.8 Mae'r canllawiau hyn yn rhoi cyngor ac arweiniad manwl ar y camau gweithredu canlynol:

Maes	Camau gweithredu allweddol
Datblygu polisi	Produce a written policy on ethical employment and communicate it widely
	Produce a written policy on whistle-blowing employment and communicate it widely
	Appoint an 'Anti-slavery and Ethical Employment Champion'
Hyfforddiant a chyfathrebu	Raise awareness of modern slavery and human rights abuses amongst your staff and deliver appropriate training
	Raise awareness of modern slavery and human rights abuses amongst your suppliers and deliver appropriate training
Gweithdrefnau caffael	Review and amend your procurement processes and any related documentation
	Review and amend your contract management processes and any related documentation
	Review and amend your ordering and payment processes
Asesu eich cyflenwyr a'ch cadwyni cyflenwi presennol	Map your supply chain

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Maes	Camau gweithredu allweddol
	Carry out a risk assessment on your supply base
	Review/audit your high risk suppliers
Unioni'r problemau a nodwyd	Work with your suppliers to resolve issues and change working practices
	Terminate your contract
Datganiad Ysgrifenedig Blynyddol	Produce and publish an annual written statement on Modern Slavery

## 5. Deddfwriaeth

- Deddf Cyllid 2014
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015
- Rheoliadau Caffael Cyhoeddus (Diwygio etc.) (Ymadael â'r UE) 2020

## 6. Amserlen

Mae'r Nodyn Polisi Caffael hwn yn effeithiol o'r dyddiad cyhoeddi ar 18/11/2021 nes y caiff ei ddisodli neu ei ganslo.

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

## 7. Perthnasedd Datganiad Polisi Caffael Cymru

Mae'r Nodyn Polisi Caffael hwn yn cyd-fynd ag Egwyddorion Canlynol Datganiad Polisi Caffael Cymru:

### Egwyddor 3

Byddwn yn datblygu prosesau caffael cynaliadwy ar gyfer yr hirdymor, sy'n adeiladu ar yr arferion gorau ac yn datblygu'r arferion hynny, ac yn gosod camau clir sy'n dangos sut mae caffael yn ategu'r gwaith o gyflawni amcanion llesiant y sefydliad.

### Egwyddor 8

Byddwn yn cydweithio â rhanddeiliaid i hyrwyddo cyfle cyfartal a gwaith teg yng Nghymru.

### Egwyddor 10

Byddwn yn hyrwyddo caffael sy'n seiliedig ar werth sy'n sicrhau'r canlyniadau hirdymor gorau posibl i Gymru.

## 8. Gwybodaeth ychwanegol

Mae rhestr lawn o [Nodiadau Polisi Caffael Cymru](#), dogfennau polisi ac offerynnau ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).



## 9. Manylion cyswilt

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y Nodyn Polisi Caffael hwn, cysylltwch â'r: Tîm Polisi Masnachol: [CommercialPolicy@llyw.cymru](mailto:CommercialPolicy@llyw.cymru)

## 10. Cydnabyddiaethau

- Cytundeb ar y defnydd derbyniol o drefniadau oriau heb eu gwarantu (Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, Chwefror 2020)
- Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi (Llywodraeth Cymru, Mai 2017)
- Canllaw ar Drechu Arferion Cyflogaeth Annheg a Hunangyflogaeth Ffug (Llywodraeth Cymru, Mai 2017)
- Canllaw ar Drechu Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol (Llywodraeth Cymru, Mai 2017)

## 11. Cyfeiriadau

- [Cytundeb ar y defnydd derbyniol o drefniadau oriau heb eu gwarantu](#)
- [Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi](#)
- [Canllaw ar Drechu Arferion Cyflogaeth Annheg a Hunangyflogaeth Ffug](#)
- [Canllaw ar Drechu Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol](#)

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Drllenwch ein [datganiad hygyrchedd](#) i gael rhagor o wybodaeth.

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.**

Ewch i <https://www.llyw.cymru/wppn-11-21-arferion-cyflogaeth-moesegol-yng-nghadwyni-cyflenwi-sector-cyhoeddus-cymru-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).