



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

CYHOEDDIAD, DOGFENNU

# Gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol: canllaw

Darlun bras i chi o beth yw gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol yng Nghymru.

Cyhoeddwyd gyntaf: 3 Ebrill 2024

Diweddarwyd ddiwethaf: 3 Ebrill 2024

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Cynnwys

Cyflwyniad

Beth yw gweithio'n hyblyg?

Beth yw rhannu swydd?

Manteision gweithio'n hyblyg a rhannu swydd

Ystyriaethau cyfreithiol

Rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith

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/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Cyflwyniad

## Yn berthnasol o 6 Ebrill 2024

**Bwriad y canllaw hwn yw rhoi gwybodaeth gyffredinol yn unig. Peidiwch â dibynnu arno fel cyngor cyfreithiol. Siaradwch â chyfreithiwr sy'n gymwys i ddelio â materion cyflogaeth os oes gennych unrhyw gwestiynau.**

Gall trefniadau gweithio hyblyg ei gwneud yn haws i bobl weithio mewn amaethyddiaeth yng Nghymru a dilyn gyrfa mewn amaethyddiaeth. Bydd manteision i gyflogwyr amaethyddol o wneud hyn, gan gynnwys o ran recriwtio a chadw staff. Trwy drefniadau gweithio hyblyg, gall cyflogwyr amaethyddol greu gweithle mwy deniadol a chynhyrchiol.

Mae'r canllaw hwn yn rhoi darlun bras i chi o beth yw gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol yng Nghymru.

## Beth yw gweithio'n hyblyg?

Mae gweithio'n hyblyg yn drefniant sy'n rhoi mwy o reolaeth i weithiwr ar ei oriau gwaith. Gall gynnwys gweithio'n rhan-amser, gweithio oriau cywasgedig a gweithio oriau hyblyg.

## Er enghraifft:

Gallai gweithiwr amaethyddol sy'n gweithio 39 awr yr wythnos gytuno â'i gyflogwr i weithio'r oriau hynny dros 4 diwrnod a chael 3 diwrnod i ffwrdd yr wythnos.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

Gallai gweithiwr amaethyddol gytuno i weithio 25 awr yr wythnos.

## Beth yw rhannu swydd?

Mae rhannu swydd yn fath o drefniant gweithio hyblyg sy'n golygu bod dau neu fwy o bobl yn rhannu cyfrifoldebau un swydd amser llawn. Gellir gwneud hyn mewn sawl ffordd, fel gweithio bob yn ail ddydd neu wythnos, neu weithio oriau gwahanol bob dydd.

### Er enghraifft:

Gallai cyflogwr gyflogi dau weithiwr amaethyddol i rannu'r un rôl rhyngddynt, gyda'r naill yn gwneud ei oriau gwaith ar ddechrau'r wythnos a'r llall ar ddiwedd yr wythnos. Bydd y gwaith yn cael ei wneud fel swydd amser llawn, ond gyda dau weithiwr amaethyddol yn lle un.

## Manteision gweithio'n hyblyg a rhannu swydd

Mae nifer o fanteision o weithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol, gan gynnwys:

- mwy o foddhad i weithwyr ac felly'n haws eu cadw
- cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith
- ystyried cyfrifoldebau gofalu
- cynyddu'r gronfa o ymgeiswyr posibl i'r swydd
- cynyddu cynhyrchiant
- llai o absenoldeb, a
- gwella iechyd a lles

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Ystyriaethau cyfreithiol

Mae gan weithiwr amaethyddol sy'n weithiwr cyflog/cyflogai (gweler statws gweithwyr amaethyddol isod) yr hawl i ofyn i'w gyflogwr am drefniadau gweithio hyblyg. Nid oes angen rheswm dros ofyn.

Rhaid iddo ofyn yn ysgrifenedig a nodi'r trefniant gweithio hyblyg yr hoffai ei gael e.e. gweithio'n rhan-amser, gweithio'n hyblyg neu newid oriau gwaith y contract.

Rhaid i gyflogwr ystyried pob cais i weithio'n hyblyg ac ymateb o fewn amser rhesymol, sef fel arfer o fewn dau fis.

Os yw cyflogwr yn bwriadu gwrthod cais yna rhaid iddo drafod â'r gweithiwr cyn gwneud hynny.

Caiff cyflogwyr wrthod cais am un o wyth rheswm busnes dilys yn unig, sy'n cynnwys:

- baich costau ychwanegol (e.e. cost llogi a chyflogi gweithwyr ychwanegol i weithio'r oriau na fydd yn cael eu gweithio)
- effaith andwyol ar allu'r cyflogwr i ateb y galw
- dim modd rhannu'r gwaith ymhlith staff presennol (e.e. neb ar gael i weithio'r oriau yn lle'r gweithiwr)
- os na fydd yn gallu recriwtio staff ychwanegol (e.e. os yw'r cyflogwr yn credu y caiff drafferth recriwtio rhywun i weithio'r oriau yn lle'r gweithiwr)
- effaith niweidiol ar ansawdd
- effaith niweidiol ar berfformiad
- dim digon o waith yn ystod y cyfnodau y mae'r gweithiwr am eu gweithio (e.e. os yw'r gweithiwr yn gofyn am gael gweithio'n hyblyg ar adegau pan na fydd digon o waith iddo, neu na fydd yn ymarferol gwneud y gwaith sydd angen ei wneud ar yr adegau hynny)
- newidiadau strwythurol yn yr arfaeth (e.e. os yw cyflogwr yn ystyried newid

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

trefniadau staffio neu rotas ac ati)

Os bydd cyflogwr yn teimlo bod yn rhaid gwrthod y cais, gallai ystyried a thrafod opsiynau eraill gyda'r gweithiwr. Gallen nhw gytuno hefyd i dreialu'r trefniadau gweithio hyblyg i weld a ydyn nhw'n ymarferol.

Os bydd cyflogwr yn gwrthod cais, rhaid rhoi esboniad clir ysgrifenedig am y penderfyniad a rhoi hawl i'r gweithiwr apelio.

Gall gweithiwr wneud hyd at ddau gais gweithio hyblyg mewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

Dylai'r cyflogwr:

- ofyn am gael copi ysgrifenedig o'r cais.
- rhoi ystyriaeth deg i'r cais.
- ei drafod gyda'r gweithiwr.
- edrych ar opsiynau eraill os nad yw'r cais yn bosibl.
- gwneud penderfyniad ar sail y ffeithiau ac nid barn bersonol.
- gwrthod y cais dim ond os oes rheswm busnes dilys (fel y nodir uchod).
- rhoi penderfyniad i'r gweithiwr o fewn 2 fis i dderbyn y cais (oni bai bod hyn wedi'i estyn drwy gytundeb).

## Rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith

Os ydych chi'n gyflogwr amaethyddol ac yn ystyried trefniadau gweithio hyblyg neu rannu swyddi, dylech drafod â'ch gweithwyr beth yw eu hanghenion a'u dewisiadau o ran gweithio'n hyblyg a monitro unrhyw drefniadau rydych chi'n eu rhoi ar waith i sicrhau eu bod yn gweithio'n effeithiol.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).

# Rhagor o wybodaeth

I gael rhagor o wybodaeth am weithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol, darllenwch yr adnoddau canlynol:

Gwefan Llywodraeth y DU ar weithio'n hyblyg: <https://www.gov.uk/flexible-working>

Cod Statudol ACAS ar weithio'n hyblyg: <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-flexible-working-requests/html>

**Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.**

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/gweithion-hyblyg-rhannu-swyddi-yn-y-sector-amaethyddol-canllaw-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybodaeth am [hawlfraint](#).