



dti

LLWYDDIANT YN Y GWAITH

Cynyddu'r hawl i
gael gwyliau

Ymgynghoriad pellach

IONAWR 2007

Cynnwys

Rhagair	5
Crynodeb Gweithredol	6
Manylion yr ymgynghoriad	7
■ Copïau ychwanegol a manylion cyswllt	7
■ Cyfrinachedd a Diogelu Data	8
■ Cymorth gydag ymholiadau	8
Y cynnig	10
■ Cyflwyniad	10
■ Manteision cynnydd mewn gwyliau i staff	10
■ Effaith cynnydd mewn gwyliau ar fusnes	10
■ Rhychwant	12
■ Cynyddu'r hawl	13
■ Cyfrifo'r hawl	13
■ Cyfrifo oriau gwaith wythnosol	15
■ Tâl yn lle cymryd gwyliau	15
■ Dwyn gwyliau ymlaen i'r flwyddyn wyliau ganlynol	15
■ Darpariaethau gwyliau eraill	16
Y Rheoliadau Drafft	17
Cwestiynau	19
Beth fydd yn digwydd nesaf?	20
■ Cyfarfod Ymgynghori	20
Atodiad: Meini Prawf Cod Ymarfer yr Ymgynghoriad	21
■ Sylwadau neu gwynion	21

Rhagair



Yn ein maniffesto etholiadol, ymrwymodd y Llywodraeth i diddymu'r amryfusedd lle mae gofyn i rai, yn arbennig pobl sydd ar gyflogau isel, gynnwys amser ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn erbyn eu hawl statudol ar bedair wythnos o wyliau gyda thâl bob blwyddyn. Lansiais yr ymgynghoriad cychwynnol ar y cynigion hyn yn ystod haf y llynedd a chefais fy modloni yn fawr gan yr ymateb; derbyniwyd dros 340 o ymatebion. Yn eglur ddigon mae'r hawl ar wyliau yn fater sydd o ddiddordeb manwl i bobl, ac mae ganddynt farn bendant ynglŷn ag ef. Rydym wedi cyhoeddi ymateb i'r ymgynghoriad cychwynnol ar y cyd â'r ymgynghoriad pellach hwn.

Mae'r ymgynghoriad pellach hwn yn ceisio barn ar reoliadau drafft i weithredu ein cynigion. Wrth ddrafftio'r rheoliadau hyn, rydym wedi ceisio adlewyrchu'r farn a fynegwyd yn yr ymatebion i'r ymgynghoriad blaenorol ac i gydbwyso anghenion staff ac anghenion cyflogwyr. Rydym yn awyddus i gyflwyno'r hawl ychwanegol ar wyliau mewn modd mor syml a diffwdan â phosibl, gan weithio o fewn y fframwaith reoliadol sydd eisoes yn bod.

Rwyf yn gobeithio y byddwch yn ystyried ein cynigion ac yn rhoi eich barn i ni – ni waeth a oeddech wedi ymateb i'r ymgynghoriad cychwynnol ai a ydych yn dod at y drafodaeth o'r newydd. Edrychaf ymlaen at dderbyn eich sylwadau.



Jim Fitzpatrick

Y Gweinidog dros Gysylltiadau Cyflogaeth

Crynodeb Gweithredol

- 1.** Ym mis Mehefin 2006, cynhaliodd y Llywodraeth ymgynghoriad cychwynnol ar gynigion i gynyddu'r hawl lleiaf statudol cyfredol ar wyliau â thâl o bedair wythnos i 5.6 wythnos (uchafswm o 28 diwrnod), er mwyn gweithredu ei hymrwymiad i ychwanegu amser o'r gwaith â thâl ar gyfer gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus at yr hawl cyfredol ar bedair wythnos o wyliau. Yng ngoleuni'r ymateb i'r ymgynghoriad cychwynnol, mae'r Llywodraeth bellach yn ymgynghori ar gynigion manwl a rheoliadau drafft i gynyddu'r hawl ar wyliau.
- 2.** Mae'r Llywodraeth yn cynnig y dylid diwygio Rheoliadau Amser Gwaith 1998 er mwyn cynyddu'r hawl statudol ar wyliau â thâl o bedair wythnos i 4.8 wythnos o 1 Hydref 2007, ac o 4.8 wythnos i 5.6 wythnos ar 1 Hydref 2008, yn amodol ar uchafswm hawl statudol o 28 diwrnod. Ni fyddai cyfnod cymhwyso ar gyfer yr hawl ar wyliau ychwanegol ac ni fyddai dyddiau rhannol o wyliau yn cael eu crynhoi i'r diwrnod llawn agosaf. Ni fyddai'r gwyliau ychwanegol yn cael eu heithrio wrth gyfrifo cyfartaledd y nifer o oriau gwaith wythnosol o dan y Rheoliadau Amser Gwaith.
- 3.** Mae'r Llywodraeth yn cynnig rhoi yr hawl i ddwyn y gwyliau ychwanegol ymlaen at y flwyddyn wyliau nesaf, yn amodol ar gydsyniad y cyflogwr a'r aelod staff fel ei gilydd. Ni fyddai'r gallu i roi tâl yn lle unrhyw ran o'r hawl statudol ar wyliau, ac eithrio wrth derfynu'r gyflogaeth. Mae dadansoddiad manylach ar gostau a manteision y cynigion i'w weld yn yr Asesiad Rhannol o Effaith Reoleiddiol cysylltiedig, a seiliwyd ar ymchwil pellach gan yr Adran Masnach a Diwydiant (AMD).
- 4.** Rydym yn ceisio barn busnesau, undebau llafur, cyrff cynrychioli, unigolion ac eraill ar y rheoliadau drafft ac ar weithredu'r newid hwn, gan gynnwys y math o arweiniad a fyddai o gymorth i gyflogwyr wrth gyflwyno'r hawl ychwanegol hwn ar wyliau. Daw'r ymgynghoriad i ben ar 13 Ebrill 2007.
- 5.** Mae'r ymgynghoriad hwn yn berthnasol i Loegr, Cymru a'r Alban. Bydd yr Adran Cyflogaeth ac Addysg, Gogledd Iwerddon, yn ymgynghori ar gynigion tebyg ar gyfer Gogledd Iwerddon.

Manylion yr ymgynghoriad

Ffyrdd i ymateb

6. Daw yr ymgynghoriad i ben ar 13 Ebrill 2007. Mae modd cyflwyno ymateb ar lein, neu ei anfon trwy lythyr, ffacs neu e-bost at:

Peter Stephens
Annual Leave Entitlement, Employment Relations
Department of Trade and Industry
Bay 3140, 1 Victoria Street
London, SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 3813
Ffacs: 020 7215 0227
E-bost: annual.leave@dti.gsi.gov.uk

7. I lenwi'r ffurflen ymateb ar lein, ewch at:
<http://www.surveymonkey.com/s.asp?u=28953046235>

os gwelwch yn dda.

8. Wrth ymateb, dywedwch os gwelwch yn dda a ydych yn ymateb fel unigolyn neu yn cynrychioli barn corff neu sefydliad. Os ydych yn ymateb ar ran corff neu sefydliad, gofynnir i chi egluro pwy mae'r corff neu sefydliad yn ei gynrychioli a, lle y bo'n briodol, sut y cafodd barn yr aelodau ei ddwyn ynghyd.

Copïau ychwanegol a manylion cyswllt

9. Cewch gopïo'r ddogfen hon heb geisio caniatâd. Ceir copïau printiedig pellach o'r ddogfen ymgynghori oddi wrth:

DTI Publications Orderline
ADMAIL 528
London, SW1W 8YT
Ffôn: 0845 015 0010
Ffacs: 0845 015 0020
Minicom: 0845 015 0030
Y We: www.dti.gov.uk/publications

10. Mae fersiwn electronig o'r ddogfen hon i'w gweld ar <http://www.dti.gov.uk/employment/holidays/index.html>, Felly hefyd fersiwn Saesneg a dolen i lenwi'r ffurflen ymateb ar lein. Mae fersiynau eraill o'r ddogfen mewn Braille, ieithoedd eraill neu ar gasét sain ar gael o wneud cais drwy e-bostio annual.leave@dti.gsi.gov.uk.

Cyfrinachedd a Diogelu Data

- 11.** Mae'n bosibl y caiff yr wybodaeth a roddir yn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, ei chyhoeddi neu ei datgelu yn unol â'r cyfundrefnau mynediad at wybodaeth (sef yn bennaf Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (FOIA), Deddf Diogelu Data 1998 (DPA) a'r Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004). Os ydych am i unrhyw wybodaeth bellach y byddwch yn ei chyflwyno gael ei thrin mewn modd cyfrinachol, gofynnir i chi fod yn ymwybodol bod yna, o dan yr FOIA, God Ymarfer statudol y mae gofyn i awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio ag ef ac sy'n ymdrin, ymhlith materion eraill, ag ymrwymadau cyfrinachedd.
- 12.** O ystyried hyn byddai o gymorth i ni pe medrech egluro'r rhesymau dros ystyried bod yr wybodaeth yr ydych wedi ei darparu yn gyfrinachol. Os derbyniwn gais am gael datgelu'r wybodaeth byddwn yn rhoi ystyriaeth lawn i'ch eglurhad, ond ni fedrwn roi sicrwydd y bydd modd parchu cyfrinachedd o dan bob amod. Ni fydd ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchwyd gan eich system TG yn cael ei ystyried yn ymrwymiad gorfodol ar yr Adran.
- 13.** Bydd yr Adran yn prosesu eich data personol yn unol â'r DPA ac yn y rhan fwyaf o achosion bydd hyn yn golygu na chaiff eich data personol eu datgelu i drydydd person.

Cymorth gydag ymholiadau

- 14.** Dylid cyfeirio cwestiynau ynghylch y materion polisi a godir yn y ddogfen at:

Peter Stephens
Annual Leave Entitlement, Employment Relations
Department of Trade and Industry
Bay 3140, 1 Victoria Street
London, SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 3813
Ffacs: 020 7215 0227
E-bost: annual.leave@dti.gsi.gov.uk

- 15.** Os oes gennych chi sylwadau neu gwynion ynglŷn â'r modd y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn, dylid eu hanfon at:

Mary Smeeth
Better Regulation Team
Department of Trade and Industry
Bay 4110, 1 Victoria Street
London, SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 2146
Ffacs: 020 7215 8303
E-bost: mary.smeeth@dti.gsi.gov.uk

- 16.** Atodir copi o God Arferion yr Ymgynghoriad yn yr Atodiad.

Y cynnig

Cyflwyniad

17. Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i roi gwyliau â thâl ar gyfer gwyliau banc yn ychwanegol at yr hawl statudol cyfredol ar wyliau, a chynhaliodd ymgynghoriad cychwynnol ym mis Mehefin 2006 ar gynyddu'r hawl ar wyliau i adlewyrchu y nifer o wyliau cyhoeddus a gwyliau banc parhaol. Derbyniwyd nifer fawr o ymatebion i'r ymgynghoriad hwnnw a chyhoeddwyd ymateb y Llywodraeth ar wahân.
18. Wedi ystyried yr ymatebion i'r egwyddorion cyffredinol oedd yn yr ymgynghoriad cychwynnol, mae'r Llywodraeth bellach yn ymgynghori ar gynigion manwl ac ar reoliadau drafft i weithredu'r ymrwymiad hwn.

Manteision cynnydd mewn gwyliau i staff

19. Mae'r Llywodraeth yn credu bod y gallu i gymryd gwyliau yn rhan bwysig o'r gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac mae rhai o'r ymatebion i'r ymgynghoriad cychwynnol wedi dwyn sylw at effaith diffyg gwyliau ar staff unigol a'u teuluoedd. Mae ymchwil yn dangos bod pobl yn defnyddio gwyliau, ac yn arbennig gwyliau banc, i ymlacio, i dreulio amser gyda'u teuluoedd ac i fynd allan am y dydd neu gymryd wyliau byr.
20. Mae'r Llywodraeth yn credu y bydd cynyddu'r hawl ar wyliau â thâl o gymorth i staff wrth gyd-drefnu eu gwaith a'u cyfrifoldebau eraill, o gymorth wrth ostwng lefelau o straen a salwch oherwydd straen ac wrth ddatblygu cydlyniant teuluol. Mae dadansoddiad o fanteision cynnydd mewn gwyliau i'w weld yn yr Asesiad Rhannol o Effaith Reoleiddiol a gyhoeddwyd gyda'r ddogfen hon.

Effaith cynnydd mewn gwyliau ar fusnes

21. Bydd llawer o staff eisoes yn derbyn o leiaf yr hyn sy'n cyfateb i 5.6 wythnos o wyliau â thâl, a dylai'r effaith ar gyflogwyr sydd eisoes yn rhoi 5.6 wythnos o wyliau, neu yn rhoi pedair wythnos o wyliau yn ogystal â gwyliau banc gyda thâl, fod yn isel iawn. Rhyw 3% yn fras o gostau cyflog aelod unigol o staff yw cost cynyddu'r gwyliau o 4 wythnos i 5.6. Mae ymchwil gan AMD yn dangos bod 19% o weithwyr – tua 6 miliwn o bobl – nad ydynt ar hyn o bryd yn derbyn o leiaf 5.6 wythnos o wyliau (pro rata ar gyfer y rheiny sy'n gweithio rhan amser). Yn ôl ein hamcangyfrif rhwng £3.2 – 4.4 biliwn fydd cost polisi cynyddu'r hawl ar wyliau, gyda'r costau yn cael eu cyflwyno yn raddol dros gyfnod cyflwyno'r gwyliau ychwanegol.

- 22.** Mae ein gwaith ymchwil hefyd y awgrymu y bydd rhai sectorau yn cael eu heffeithio yn waeth nag eraill, ac y caiff y sectorau croeso a manwerthu eu heffeithio yn arbennig. Gall yr effaith ar fusnesau bychain fod yn un sylweddol, oherwydd gall fod yn fwy anodd iddynt ymgorffori'r costau ychwanegol. Mae ymchwil yn awgrymu mai busnesau bychain sydd fwyaf tebygol o gael eu heffeithio – bydd rhyw 25% o weithwyr sy'n gweithio i fusnesau sydd â llai na 50 o weithwyr ar eu hennill, o'u cymharu â 16% o'r rheiny sy'n gweithio i gwmnïau o faint canolig, neu 11% o'r rheiny sy'n gweithio i gwmnïau mawr. Nid yw trafodaethau gyda'r gymuned busnesau bychain wedi canfod llawer o gefnogaeth dros eithriad neu ryw fath arall o ymdriniaeth arbennig ar gyfer busnesau bychain.
- 23.** Bydd yna gostau gweinyddol hefyd wrth gyflwyno'r cynnydd mewn gwyliau ac wrth reoli'r cynnydd yn yr hawl ar wyliau. Er mwyn gweithredu'r cynigion, byddai'n ofynnol ar gyflogwyr o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 i roi gwybod i staff yn ysgrifenedig am newidiadau yn yr hawl i wyliau. Fodd bynnag, nid oes gofyn i'r hysbysiad hwn fod yn un personol ac mae'n dderbyniol iddo fod yn gylchlythyr a gaiff ei anfon at bob aelod o staff a effeithir, neu yn ddatganiad ar bapur cyflog, yn unol â chynllun symleiddio'r AMD. I gefnogi cyflogwyr wrth weithredu'r newidiadau, rydym yn bwriadu darparu cyfleuster ar-lein a fydd yn cyfrifo'r hawl newydd ar wyliau. Rydym yn rhagweld y bydd hwn yn lleihau costau gweinyddol y newidiadau. Gyda'r mesurau hyn, amcangyfrifwn y bydd pob cynnydd mewn gwyliau blynyddol yn costio rhyw £55 miliwn mewn costau busnes unwaith ac am byth. Bydd yna hefyd rai costau busnes rheolaidd ynghlwm wrth reoli cynnydd yn yr hawl i wyliau, gan adlewyrchu cynnydd yn y ceisiadau am wyliau a'r angen i gynnal nifer ddigonol o staff cyflenwi. Amcangyfrifir mai £33 miliwn y flwyddyn fydd y costau hyn.
- 24.** Rydym wedi ceisio lleihau yr effaith ar fusnesau sydd eisoes yn rhoi yr hyn sy'n cyfateb i 5.6 wythnos o wyliau. O dan y rheoliadau arfaethedig, rydym yn credu na fyddai unrhyw effaith ar y rheiny sydd ar hyn o bryd yn rhoi 28 diwrnod (neu 20 diwrnod ynghyd â gwyliau banc a gwyliau cyhoeddus) ar wahân i:
- i. Lle y bydd cyflogwr yn ei gwneud hi'n ofynnol i weithiwr i gymryd gwyliau ar wyliau banc a gwyliau cyhoeddus yn rhan o'i hawl statudol ar wyliau a bod yr ŵyl gyhoeddus neu ŵyl y banc yn digwydd tra bod gweithiwr ar ryw fath arall o absenoldeb (fel cyfnod mamolaeth neu absenoldeb salwch). O dan y fath

amgylchiadau, fel arfer byddai hawl gan weithiwr i gymryd diwrnod arall yn lle hynny er mwyn peidio â chael ei amddifadu o'i hawl statudol, neu;

- ii. Lle y bydd cyflogwr yn caniatáu gwneud taliad yn lle cymryd mwy o wyliau na'r hawl statudol cyfredol o bedair wythnos. O dan y rheoliadau arfaethedig, ni chaniateid rhoi tâl yn lle unrhyw ran o'r hawl i 5.6 wythnos o wyliau arfaethedig, er y caniateid tâl o hyd yn lle gwyliau dan contract dros 5.6 wythnos.

- 25.** Gwelir dadansoddiad manylach o gostau'r cynigion hyn yn yr Asesiad Rhannol o Effaith Reoleiddiol sy'n gysylltiedig. Gan bod y goblygiadau i'r rhai isaf eu tâl yn sylweddol, bydd y rhyngweithio gyda'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn chwarae rhan allweddol wrth ddatblygu'r polisi hwn. Mae hi'n nodedig bod y ddau sector sydd fwyaf tebygol o gael eu heffeithio – croeso a manwerthu – ymhlith y rhai hynny sydd fwyaf tebygol o dalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu swm sy'n agos ato. Rydym, felly, wedi trosglwyddo ein hymchwil a'r grynodedb o ymatebion o'r ymgynghoriad i'r Comisiwn Tâl Isel ac wedi gofyn iddo ddwyn i ystyriaeth effaith y cynnydd yn yr hawl i wyliau wrth argymell lefel yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol i'r dyfodol.

Rhychwant

- 26.** Mae'r cynigion hyn yn cynnwys yr holl weithwyr a ddaw o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998, gan gynnwys rhai sy'n gweithio i asiantaethau, y rheiny sydd fel arall yn dod o dan y Rheoliadau Cludiant Ffyrdd 2005 a'r rheiny a ddaw o dan Reoliadau Llongau Pysgota (Amser Gwaith: Pysgotwyr Môr) 2004 a'r Rheoliadau Llongau Masnachol (Amser Gwaith: Dyfrffyrdd Mewndirol) 2003. Nid yw'r cynigion hyn yn ymestyn i weithwyr amaethyddol yn yr Alban (a ddaw o dan Orchmynion a wnaed gan Fwrdd Cyflogau Amaethyddol yr Alban), neu i'r rheiny a ddaw o dan y Rheoliadau Hedfan Sifil (Amser Gwaith) 2004 neu'r Rheoliadau Llongau Masnachol (Oriau Gwaith) 2002.
- 27.** Mae'r cynigion yn cynnwys Lloegr, Cymru a'r Alban; mae cynigion tebyg yn cael eu dwyn ymlaen gan yr Adran Cyflogaeth a Dysgu yng Ngogledd Iwerddon.

Cynyddu'r hawl

28. Dan y cynigion hyn, bydd yr hawl statudol i wyliau â thâl yn cynyddu:
- i. bedair wythnos i 4.8 wythnos ar 1 Hydref 2007, ac;
 - ii. 4.8 wythnos i 5.6 wythnos o 1 Hydref 2008
29. Uchafswm yr hawl statudol ar wyliau fydd 28 diwrnod.

Cyfrifo'r hawl

30. Os yw blwyddyn wyliau gweithiwr yn cychwyn cyn 1 Hydref, cyfrifir yr hawl ychwanegol ar wyliau trwy luosi y ganran o'r flwyddyn wyliau sydd yn weddill gyda'r hawl ychwanegol ar wyliau sy'n gymwys o 1 Hydref.

Enghraifft

Byddai gweithiwr y mae ei flwyddyn wyliau yn dechrau ar 1 Ionawr yn derbyn hawl ar wyliau fel a ganlyn:

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2007

12 mis ar 4 wythnos o hawl blynyddol: = 4 wythnos

3 mis ar 0.8 wythnos o hawl ychwanegol: $3 \div 12 \times 0.8 = 0.2$ wythnos

Cyfanswm yr hawl = 4.2 wythnos (caiff 0.2 wythnos o hyn ei ddwyn ymlaen)

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2008

12 mis ar 4 wythnos o hawl blynyddol: = 4 wythnos

9 mis ar 0.8 wythnos o hawl ychwanegol: $9 \div 12 \times 0.8 = 0.6$ wythnos

3 mis ar 1.6 wythnos o hawl ychwanegol: $3 \div 12 \times 1.6 = 0.4$ wythnos

Cyfanswm yr hawl = 5 wythnos (caiff 1 wythnos o hwn ei ddwyn ymlaen)

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2009

Cyfanswm yr hawl = 5.6 wythnos

- 31.** Mae tabl sy'n dangos yr hawliau i wyliau wedi eu cyfrifo'n barod i'w weld y tu mewn i glawr cefn y ddogfen hon. Mae wythnos o wyliau yn cyfateb i'r wythnos y byddwch yn arfer ei gweithio. Os ydych fel arfer yn gweithio 3 diwrnod yr wythnos, yna 3 diwrnod yw wythnos o wyliau.

Enghreiffiau

Gan ddefnyddio y gweithiwr uchod fel enghraifft:

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2007

Hawl ar wyliau = 4.2 wythnos x 3 diwrnod = 12.6 diwrnod

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2008

Hawl ar wyliau = 5 wythnos x 3 diwrnod = 15 diwrnod

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2009

Hawl ar wyliau = 5.6 wythnos x 3 diwrnod = 16.8 diwrnod

I weithiwr sy'n gweithio 6 diwrnod yr wythnos:

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2007

Hawl ar wyliau = 4.2 wythnos x 6 diwrnod = 25.2 diwrnod

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2008

Hawl ar wyliau = 5 wythnos x 6 diwrnod,
at uchafswm o 28 diwrnod = 28 diwrnod

Y flwyddyn wyliau sy'n cychwyn 1 Ionawr 2009

Hawl ar wyliau = 5.6 wythnos x 6 diwrnod,
at uchafswm o 28 diwrnod = 28 diwrnod

- 32.** Ar hyn o bryd, caiff yr hawl ar bedair wythnos o wyliau ei gyfrifo i'r diwrnod cyfan agosaf yn y flwyddyn wyliau gyntaf, ond nid mewn blynyddoedd gwyliau dilynol. Cynigir na ddylid crynhoi i ddiwrnod agosaf cyfanswm (5.6 wythnos) yr hawl ar wyliau a fyddai'n ofynnol o dan y rheoliadau drafft, er y bydd cyflogwyr o bosib yn dymuno crynhoi gwyliau er cyfleustra gweinyddol. Ni chaniateir cwtogi. Ni fyddai cyfnod cymhwysu ar gyfer yr hawl ychwanegol ond yn y flwyddyn gyntaf gallai cyflogwyr gadw gweithwyr rhag cymryd mwy o wyliau nag yr oeddent yn tybio iddynt gronni yn yr un modd ag y gwneir â'r hawl cyfredol o bedair wythnos.

Cyfrifo oriau gwaith wythnosol

- 33.** Ymdrinnir â'r hawl cyfredol ar bedair wythnos o wyliau fel petaent yn 'ddyddiau a eithrir' o dan y Rheoliadau Amser Gwaith 1998, rheoliad 4(6), gan olygu na chaiff amser o'r gwaith ei ddefnyddio i ostwng cyfartaledd y nifer o oriau a weithir yn ystod y cyfnod cyfeirio perthnasol. Mae'r Llywodraeth yn cynnig na chaiff y gwyliau ychwanegol eu hystyried fel 'dyddiau a eithrir' ac y caent felly eu cynnwys fel amser y tu allan i oriau gwaith at ddiben cyfrifo oriau gwaith wythnosol, yn union fel y bydd modd ymdrin ar hyn o bryd â gwyliau dan gontract sydd uwchlaw'r hawl statudol ar bedair wythnos.

Tâl yn lle cymryd gwyliau

- 34.** Roedd yr ymgynghoriad cychwynnol yn holi a ddylid cynnig modd i roi tâl yn lle cymryd y gwyliau ychwanegol ('prynu allan'). Er bod llawer yn cefnogi'r gallu i brynu allan y gwyliau ychwanegol, roedd eraill yn pryderu am y posibilrwydd y câi ei gamddefnyddio, gan deimlo bod rhoi tâl yn lle cymryd gwyliau yn groes i ddiben y rheoliadau, sef galluogi'r bobl hynny sydd ar hyn o bryd yn cael dim ond pedair wythnos o wyliau i gymryd rhagor o wyliau. Mae'r Llywodraeth felly yn cynnig na ddylid galluogi unrhyw ran o'r hawl statudol ar wyliau o 5.6 wythnos i gael ei phrynu allan, oni therfynir y gyflogaeth, fel sydd yn wir ar hyn o bryd.

Dwyn gwyliau ymlaen i'r flwyddyn wyliau ganlynol

- 35.** Roedd yr ymgynghoriad cychwynnol hefyd yn holi a ddylid cynnig modd i ddwyn gwyliau ymlaen o un flwyddyn wyliau i'r llall. Roedd cryn dipyn o bryder y byddai hawl y gallai'r naill ochr neu'r llall ei fynnu i ddwyn gwyliau ymlaen yn cynyddu'n sylweddol y baich gweinyddol ar gyflogwyr wrth drefnu staff cyflenwi. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr eraill yn bryderus y gallai rhoi'r gallu i ddwyn gwyliau ymlaen achosi amryfusedd trwy gyfyngu ar y trefniadau gwyliau presennol, er efallai eu bod yn rhoi mwy na 5.6 wythnos o wyliau yn barod. Er y byddai'n well pe bai staff yn cymryd eu gwyliau o fewn y flwyddyn wyliau, mae'r Llywodraeth yn cydnabod y gallai ambell i sefyllfa godi, megis gwyliau estynedig i ymweld â pherthnasau dramor, lle byddai'r gallu i ddwyn gwyliau ymlaen o fantais.

- 36.** Mae'r Llywodraeth felly yn cynnig rhoi'r gallu i beth neu'r cyfan o'r hawl ychwanegol ar wyliau i gael ei ddwyn ymlaen i'r flwyddyn wyliau ganlynol, a bwrw bod y cyflogwr a'r gweithiwr yn cytuno ar hynny. Ni fyddai hawl awtomatig i ddwyn gwyliau ymlaen a byddai cyflogwyr yn cael yr hawl i wrthod unrhyw gais o'r fath. Byddai gofyn cymryd o leiaf pedair wythnos o wyliau ym mhob blwyddyn wyliau.

Darpariaethau gwyliau eraill

- 37.** Mae'r cynigion hyn mewn perthynas â chynyddu'r hawl ar wyliau (a'r ffordd yr ymdrinnir o bosibl â'r gwyliau ychwanegol hynny); byddai agweddau eraill ar yr hawl ar wyliau yn y Rheoliadau Amser Gwaith 1998 yn aros yr un fath gan gynnwys cyfrifo wythnos o dâl. Byddai cyflogwyr yn dal i fedru mynnu bod gweithwyr yn cymryd gwyliau ar adegau penodol (er enghraifft ar adeg cau ffatri dros dro neu ar wyliau banc) neu i wrthod ceisiadau i gymryd gwyliau ar adegau eraill (megis adegau o brysurdeb yn y gwaith). Byddai'r trefniadau cyfredol o ran rhybudd yng nghyswllt gwneud cais am wyliau, gwrthod ceisiadau neu fynnu bod gwyliau yn cael eu cymryd yn aros yr un fath ag y maent ar hyn o bryd. Byddai'r trefniadau gorfodi trwy Dribiwnlysoedd Cyflogaeth hefyd yn aros yr un fath.

The Y Rheoliadau Drafft

38. Mae'r rheoliadau drafft i'w gweld ar y dudalen nesaf (yn Saesneg yn unig.)

Sylwebaeth

39. Mae rheoliad 1 yn enwi'r rheoliadau a'u cwmpas ac yn datgan y dônt i rym ar 1 Hydref 2007.
40. Mae rheoliad 2, paragraff 1, yn darparu ar gyfer diwygio'r Rheoliadau Amser Gwaith.
41. Mae rheoliad 2, paragraff 2, yn cynnwys rheoliad newydd yn y Rheoliadau Amser Gwaith wedi'r rheoliad cyfredol 13 (sy'n cynnwys darpariaethau ar gyfer yr hawl gwyliau presennol o bedair wythnos):
- i. Mae paragraffau 1 a 2 o'r rheoliad newydd yn rhoi manylion hawl ychwanegol ar wyliau. Hyd yr hawl ychwanegol hwn ar wyliau fydd 0.8 wythnos ar gyfer unrhyw flwyddyn wyliau sy'n cychwyn ar 1 Hydref 2007 (paragraff 2a), gan gynyddu i 1.6 wythnos ar 1 Hydref 2008 (paragraff 2d). Mae paragraffau 2b & c yn rhoi manylion am y ffordd y cyfrifir yr hawl ychwanegol ar wyliau lle nad yw blynyddoedd gwyliau yn cychwyn ar 1 Hydref. Lluosir y gyfran o flwyddyn wyliau unigolyn a ddaw yn y flwyddyn wyliau statudol (1 Hydref- 30 Medi) gyda'r hawl ychwanegol ar wyliau sy'n gymwys ar gyfer y flwyddyn wyliau honno.
 - ii. Mae paragraff 3 yn gosod uchafswm o 28 diwrnod ar gyfer cyfanswm yr hawl statudol ar wyliau (sef y gwyliau a roddir gan reoliad 13 o'r Rheoliadau Amser Gwaith a gan y rheoliad newydd 13A).
 - iii. Mae paragraff 4 yn darparu y dylai wythnos wyliau'r gweithiwr ar gyfer y gwyliau ychwanegol fod yr un peth ag ar gyfer yr hawl 4-wythnos.
 - iv. Mae paragraff 5 yn disgrifio sut y caiff yr hawl ychwanegol ei gyfrifo ar gyfer staff sy'n ymuno beth o'r ffordd trwy eu blwyddyn wyliau.
 - v. Mae paragraff 6 yn galluogi cymryd y gwyliau ychwanegol bob yn dipyn (h.y. nid oes rhai cymryd y 0.8 neu 1.6 wythnos i gyd ar unwaith), ond yn nodi na chaniateir rhoi tâl yn lle cymryd gwyliau oni therfynir cyflogaeth y gweithiwr.

- vi. Mae paragraff 7 yn galluogi cytundeb perthnasol (megis contract cyflogaeth neu gytundeb ar y cyd) i alluogi ddwyn ymlaen beth neu'r cyfan o'r hawl ychwanegol ar wyliau at y flwyddyn wyliau nesaf. Byddai unrhyw gytundeb o'r fath yn galw am gydsyniad y cyflogwr a'r aelod staff fel ei gilydd.
 - vii. Mae paragraff 8 yn nodi nad yw y rheoliad hwn yn gymwys i weithwyr a ddaw o dan Ddeddf Cyflogau Amaethyddol (Yr Alban) 1949, gan i delerau ac amodau gweithwyr o'r fath gael eu datganoli i Senedd yr Alban.
- 42.** Mae rheoliad 2, paragraff 3, yn diddymu rheoliad 13(6) sydd yn crynhoi unrhyw hawl ar wyliau yn ystod y flwyddyn wyliau gyntaf i'r diwrnod cyfan agosaf.
- 43.** Mae rheoliad 2, paragraffau 4 hyd 6, yn gwneud diwygiadau, o ganlyniad, i reoliadau 14 (tâl wrth derfynu cyflogaeth), 15 (trefniadau rhoi rhybudd am wyliau), 15A (gwyliau yn ystod blwyddyn gyntaf y gyflogaeth), 16 (tâl gwyliau), 18 (sectorau a eithriwyd), 30 (cywiriadau) ac Atodlen 2 i ddwyn i ystyriaeth yr hawl ychwanegol ar wyliau o dan y rheoliad a gynigir, 13A. Mae'r diwygiadau i reoliad 15A(2) yn adlewyrchu'r ffaith nad yw yr hawl ychwanegol yn cynnwys gweithwyr amaethyddol yn yr Alban.
- 44.** Mae rheoliad 3 yn gwneud diwygiadau tebyg i'r Rheoliadau Llongau Masnachol (Amser Gwaith: Dyfrffyrdd Mewndirol) 2003.
- 45.** Mae rheoliad 4 yn gwneud diwygiadau tebyg i'r Rheoliadau Llongau Pysgota (Amser Gwaith: Pysgotwyr Môr) 2004.

Cwestiynau

Rydym yn ceisio eich barn ar y cwestiynau a ganlyn:

Cwestiwn 1: Rheoliadau drafft

Rydym wedi cynnwys rheoliadau drafft gyda'r ddogfen ymgynghori. Oes gennych chi unrhyw sylwadau am fanylion drafftio'r newidiadau i'r gyfraith a gynigir? Os felly, rhowch fanylion os gwelwch yn dda.

Cwestiwn 2: Effeithiau trwy amryfusedd

A oes yna unrhyw ganlyniadau posibl eraill i'r rheoliadau hyn, canlyniadau nad yw y Llywodraeth, o bosibl, wedi eu rhagweld? Rhowch fanylion os gwelwch yn dda.

Cwestiwn 3: Costau a manteision

Oes gennych chi unrhyw sylwadau ynghylch yr asesiad o'r costau a'r manteision a wnaed yn yr Asesiad Rhannol o Effaith Reoleiddiol? Os felly, rhowch fanylion ychwanegol os gwelwch yn dda i gynorthwyo'r asesiad.

Cwestiwn 4: Cynorthwyo i weithredu'r rheoliadau

Oes gyda chi unrhyw awgrymiadau penodol ynghylch camau ychwanegol y gallai'r Llywodraeth eu cymryd (e.e. darparu drafftiau o lythyrau safonol a chyfleuster i gyfrifo gwyliau ar-lein) a fyddai o bosibl yn ei gwneud hi'n haws i gyflogwyr i weithredu'r rheoliadau hyn?

Cwestiwn 5: Anghenion o ran deunydd arweiniol

Yn eich barn chi, a oes yna unrhyw faterion penodol y byddai o gymorth i'w cynnwys yn y deunydd arweiniol sy'n gysylltiedig â'r rheoliadau hyn?

Cwestiwn 6: Sylwadau ar y deunydd arweiniol

Rydym am sicrhau bod y deunydd arweiniol yn eglur ac yn hawdd i'w ddeall, ac rydym yn ceisio nifer fechan o wirfoddolwyr i'w roi ar brawf o ran eglurder a rhwyddineb ei ddefnyddio. A fyddech chi yn fodlon i ni ofyn i chi, tua diwedd y gwanwyn, i helpu gyda hyn?

Cwestiwn 7: Sylwadau eraill

Oes gennych chi unrhyw sylwadau eraill ar y cynigion i gynyddu'r hawl ar wyliau?

Beth fydd yn digwydd nesaf?

- 46.** Bydd yr ymgynghoriad hwn yn dod i ben ar 13 Ebrill 2007 a chyhoeddir ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad o fewn tri mis i'r dyddiad hwn. Gan ddibynnu ar ganlyniad yr ymgynghoriad, cyflwynir y rheoliadau o flaen y Senedd i'w cymeradwyo, heb fod yn hwyrach na thri mis cyn iddynt ddod i rym ar 1 Hydref 2007. Bydd y rheoliadau yn dilyn y weithdrefn cadarnhau rheoliadau, sy'n ei gwneud hi'n ofynnol i Dŷ'r Arglwyddi yn ogystal â Thŷ'r Cyffredin eu hystyried a'u trafod cyn eu cymeradwyo.
- 47.** Bydd y Llywodraeth yn dod â'r ymatebion i'r ymgynghoriad at sylw'r cyhoedd oni fo ymatebwyr wedi gofyn yn benodol i'w hymateb gael ei gadw yn gyfrinachol. Gofynnir i chi nodi ar eich ymateb a ydych am i ni ei drin yn gyfrinachol.

Cyfarfod Ymgynghori

- 48.** I ategu'r ymgynghoriad hwn, cynhelir cyfarfod ymgynghori pellach ar 14 Mawrth rhwng 2-5pm yng Nghanolfan Gynadledda'r AMD, 1 Stryd Victoria, Llundain, SW1H 0ET. Bydd y cyfarfod yn canolbwyntio'n arbennig ar y rheoliadau drafft a'r cwestiynau a godir yn y ddogfen ymgynghori hwn. Nifer cyfyngedig o leoedd sydd ac mae modd archebu lle trwy e-bostio blwch post yr ymgynghoriad, annual.leave@dti.gsi.gov.uk. Er mwyn sicrhau y gallwn groesawu pawb sy'n awyddus i fod yn bresennol, cynigir dau le yn unig i bob corff neu sefydliad.

Atodiad: Meini Prawf Cod Ymarfer yr Ymgynghoriad

1. Ymgynghorwch yn helaeth trwy gydol y broses, gan ganiatáu o leiaf 12 wythnos ar gyfer ymgynghoriad ysgrifenedig o leiaf unwaith yn ystod datblygiad y polisi.
2. Byddwch yn eglur ynglŷn â'ch cynigion, ar bwy y gallent effeithio, pa gwestiynau sy'n cael eu holi a'r amserlen ar gyfer ymatebion.
3. Sicrhewch bod eich ymgynghoriad yn eglur, yn gryno, ac ar gael yn gyffredinol.
4. Rhowch adborth yng nghyswllt yr ymatebion a dderbyniwyd a sut yr effeithiodd y broses ymgynghori ar y polisi.
5. Monitrowch pa mor effeithlon yw eich adran wrth gynnal ymgynghoriad, gan gynnwys defnyddio cydlynedd penodol ar gyfer yr ymgynghoriad.
6. Sicrhewch bod eich ymgynghoriad yn dilyn arferion gorau rheoleiddio gwell gan gynnwys cynnal Asesiad Effaith Reoleiddiol os yw'n briodol.

Mae'r cod cyfan i'w weld ar wefan Swyddfa'r Cabinet, a'r cyfeiriad yw <http://www.cabinetoffice.gov.uk/regulation/ymgyngghoriad/index.asp>

Sylwadau neu gwynion

Os ydych yn dymuno gwneud sylwadau ar y ffordd y cynhelir yr ymgynghoriad hwn neu wneud cwyn ynglŷn â'r ffordd y cafodd yr ymgynghoriad hwn ei gynnal, ysgrifennwch os gwelwch yn dda at:

Mary Smeeth,
Better Regulation Team
Department of Trade & Industry,
1 Victoria Street,
London
SW1H 0ET
Ffoniwch Mary ar 020 7215 2146
Neu anfonwch e-bost at: mary.smeeth@dti.gsi.gov.uk

Y tu mewn i'r clawr cefn:

Tabl Hawl ar Wyliau

Mae'r tabl hwn yn eich galluogi i gyfrifo'r hawl ychwanegol ar wyliau ar gyfer aelodau presennol o staff. Bydd yr hawl statudol ar gyfer aelod o staff yn dibynnu ar pryd y bydd ei flwyddyn wyliau yn cychwyn; i gyfrifo'r hawl, darllenwch ar draws y tabl o ddyddiad cychwyn y flwyddyn wyliau. Er enghraifft:

Bydd gan aelod o staff y mae ei flwyddyn wyliau yn cychwyn ar 1 Ebrill hawl ar wyliau o:

- 4.4 wythnos yn y flwyddyn wyliau Ebrill 2007-Mawrth 2008;
- 5.2 wythnos yn y flwyddyn wyliau Ebrill 2008-Mawrth 2009
- 5.6 wythnos yn y flwyddyn wyliau Ebrill 2009-Mawrth 2010 ac wedi hynny.

Cychwyn y flwyddyn wyliau:	2006-7	2007-8	2008-9
1 Tachwedd	4.07 wythnos	4.87 wythnos	5.6 wythnos
1 Rhagfyr	4.13 wythnos	4.93 wythnos	
	2007	2008	2009
1 Ionawr	4.2 wythnos	5 wythnos	5.6 wythnos
	2007-8	2008-9	2009-10
1 Chwefror	4.27 wythnos	5.07 wythnos	5.6 wythnos
1 Mawrth	4.33 wythnos	5.13 wythnos	
1 Ebrill	4.4 wythnos	5.2 wythnos	
1 Mai	4.47 wythnos	5.27 wythnos	
1 Mehefin	4.53 wythnos	5.33 wythnos	
1 Gorffennaf	4.6 wythnos	5.4 wythnos	
1 Awst	4.67 wythnos	5.47 wythnos	
1 Medi	4.73 wythnos	5.53 wythnos	
1 Hydref	4.8 wythnos	5.6 wythnos	



Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.
First published January 2007. Department of Trade and Industry. www.dti.gov.uk
© Crown Copyright. DTI/Pub XXXX/Xk/02/07/NP. URN 07/515W