



Wales
TUC
Cymru

Undebau llafur: Mae yna le i chi

Llyfryn canllaw i weithwyr iau

“Mae yna le i chi”

Amdan y llyfryn hwn

Gwyddom fod rhai ohonoch yn cael amser caled yn y gwaith ar y funud, ond gyda'n gilydd gallwn wneud rhywbeth am y peth. Fel gweithiwr iau, efallai y byddwch yn chwilio am gcontract mwy sefydlog, tâl uwch yr awr neu am gael eich trin gyda pharch yn y gwaith. Hyn yw gwaith yr undebau, rydyn ni'n gwneud i'r pethau hyn ddigwydd drwy ddod at ein gilydd – mewn undod mae nerth. Gall fod yn anodd iawn newid pethau ar ben dy hun, ond mae gennym hanes hir a balch o ennill pethau yn y gweithle.

Nid oes raid i bethau aros yr un fath. Gyda'n gilydd gallwn newid pethau er gwell.

[Ymunwch â ni](#)

Amdan TUC Cymru

Mae TUC Cymru'n bodoli i wneud y byd gwaith yn lle gwell i bawb. Rydyn ni eisiau i Gymru ddod yn wlad gwaith teg. Gyda 49 o undebau'n perthyn i'r TUC a dros 400,000 o aelodau yng Nghymru, chwaraewn ran bwysig mewn tynnu sylw at faterion sy'n effeithio ar weithwyr yn ein gwlad. Cefnogwn undebau i dyfu a ffynnu gan sefyll i fyny dros bawb sy'n gweithio am fywoliaeth. Beth am ymuno â ni?

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

Cynnwys:

Beth yw undeb llafur	5
Ymgyrchoedd	7
Yr heriau sy'n wynebu pobl ifanc heddiw	13
Eich hawliau yn y gwaith	19
Ymuno ag undeb	31



1



Adran 1

Beth yw undeb llafur?

Beth yw undeb llafur?

Undeb llafur yw grŵp o weithwyr sy'n dod at ei gilydd i gynnal a gwella eu hamodau gwaith.

Mae gweithgareddau arferol undebau llafur yn cynnwys helpu eu haelodau gyda phroblemau neu gŵyn, cyd-negodi i gael tâl ac amodau gwell i'r holl weithwyr, a darparu cyfleoedd dysgu i aelodau.

Mae bron i saith miliwn o bobl yn y DU yn perthyn i undeb llafur. Mae aelodau undebau'n cynnwys gweithwyr iechyd, athrawon, staff prydau ysgol, gweithwyr gofal, peldroedwyr proffesiynol, gweithwyr siopau a gwestai, staff warws, peirianwyr a phrentisiaid.

Mae undebau llafur yn annibynnol i'r cyflogwr ond hefyd gyda pherthynas weithio agos â nhw.

Beth y mae undebau yn ei wneud

Mae undebau'n hyfforddi a threfnu cynrychiolwyr gweithle (reps) sy'n helpu eu haelodau gyda phroblemau yn y gwaith. Mae'r cynrychiolwyr yn rhoi cyngor a chymorth ac yn ymgychu dros dâl ac amodau gwaith gwell.

Mae'r rhan fwyaf o undebau yn rhan o rwydwaith o ganghennau lleol, gyda chynrychiolydd ym mhob gweithle.

Mae cynrychiolwyr undebol:

- yn negodi cytundebau gyda chyflogwyr ar dâl ac amodau gwaith;
- yn trafod newidiadau mawr fel dileu swyddi;
- yn trafod pryderon aelodau gyda'r cyflogwr;

→ yn mynd gydag aelodau i gyfarfodydd disgyblu a chŵyn;

→ yn helpu aelodau gyda phroblemau cyfreithiol ac ariannol.

Mae'r undebau'n penderfynu beth i frwydro ac ymgychu drosto drwy bleidleisio mewn cynadleddau a chyfarfodydd. Mae hyn yn sicrhau bod yr undeb yn canolbwyntio ar beth y mae'r aelodau yn gofyn amdano ac yn cynrychioli anghenion yr aelodau.

Undebau llafur o dan y gyfraith

Yn y DU, mae gan undebau llafur statws arbennig o dan y gyfraith sy'n rhoi hawliau arbennig iddynt nad oes gan gymdeithasau proffesiynol.

Mae'n ofynnol i gyflogwyr weithio gydag undebau cydnabyddedig i:

- negodi tâl ac amodau gwaith;
- hysbysu ac ymgynghori ar newidiadau yn y gwaith, fel dileu swyddi;
- sicrhau bod iechyd a diogelwch gweithwyr yn cael ei gynnal.

Mae gan gynrychiolwyr undebol hawl i ymgynghori ag aelodau a chyflogwyr. Mae'n golygu bod gennych chi, fel gweithiwr, hawl i leisio barn am bethau yn y gweithle.

Ni all eich cyflogwr eich cosbi am ymuno – neu beidio ag ymuno – ag undeb llafur.

2



Adran 2

Ymgyrchoedd

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

Ymgyrchoedd

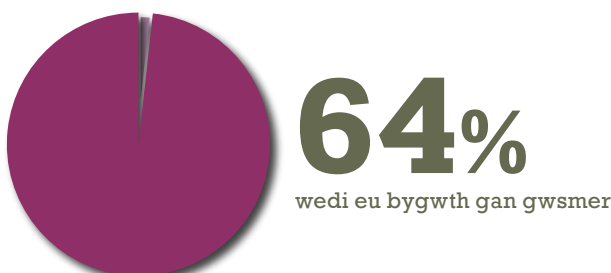
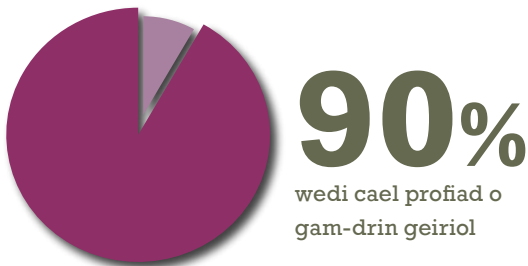
Mae undebau llafur yn gweithio orau drwy frwydro dros ein haelodau. Mae'r undebau'n deall bod yn rhaid i weithwyr ifanc rheng flaen ymdopi â llawer o bethau fel rhan o'u gwaith. Dyma rai enghreifftiau o ymgyrchoedd gan rai undebau ar y funud. Os oes undeb yn eich gweithle, ewch i'w gwefan neu siaradwch â chynrychiolydd i weld beth y maen nhw'n ei wneud i chi.

USDAW - Rhyddid rhag ofn

Mae USDAW yn cynrychioli gweithwyr yn y sectorau manwerthu, dosbarthu, gweithgynhyrchu a gwasanaeth. Mae eu hymgyrch 'Rhyddid rhag ofn' yn gweithio i atal cam-drin, trais a bygythiadau yn erbyn gweithwyr.

Maen nhw'n gwneud hyn drwy ymgysylltu â'r cyhoedd, gweithwyr siopau a'r Llywodraeth.

Yn ôl arolwg Rhyddid Rhag Ofn Usdaw y llynedd, roedd



Dywedodd 61% nad oeddent yn hyderus y byddai adrodd cam-drin, bygythiadau a thrais yn gwneud gwahaniaeth.



[I gael gwybod mwy, ewch i ganlyniadau Arolwg 2021.](#)

Mae'r ymgyrch wedi brasgamu ymlaen yn 2021. Ym mis Awst, o ganlyniad i'w hymgyrchu, cafodd cyfraith arloesol newydd i warchod gweithwyr siopau rhag trais, bygythiadau a cham-drin ei chyflwyno yn yr Alban.

Maen nhw'n parhau i frwydro dros ddeddfwriaeth gyfatebol yn Senedd y DU gan lwyddo i gyflwyno newidiadau i Fesur yr Heddlu, Troseddu, Dedfrydu a'r Llysoedd i gynnwys mesurau i warchod gweithwyr siopau. Bydd Usdaw yn parhau i ymgyrchu nes bydd gan weithwyr siopau'r warchodaeth y maen nhw'n ei haeddu.

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)



Uno'r undeb – Ymgyrch Get me home safely

Nod yr ymgyrch Get me home safely gan Uno'r Undeb yw gwneud ein cymunedau a'n gweithleoedd yn fwy diogel i'n haelodau. Rhaid i gyflogwyr a llywodraethau ar draws y DU wneud eu rhan hefyd. Maen nhw'n galw am:

I gyflogwyr wneud asesiadau risg sy'n cynnwys amseroedd siwrne a'r peryglon posib i weithiwr ar ôl gadael y gweithle.	Gwneud trafndiaeth am ddim i'r cartref i staff yn un o'r rhagofynion ar gyfer pob trwydded alcohol newydd.
Newid y gyfraith i ddelio â'r gwendid mewn gorfodi'r gyfraith ar ymosodiadau a harasio rhywiol ar drafndiaeth gyhoeddus.	Lobio'r llywodraeth i roi bysus yn nwylo'r wlad er mwyn mynd i'r afael â'r prinder dybryd o wasanaethau wedi nos.
Lobio ar gyfer safonau gofynnol cenedlaethol ar gyfer tacsis a cherbydau llogi preifat.	Ymgyrchu dros osod camerâu cylch-cyfyng clir, sy'n gweithio'n iawn, ar bob trafndiaeth gyhoeddus.

Nid yw merched yn teimlo'n ddiogel yn teithio i ac o'r gwaith

“Y llynedd fe ymosododd rywun arnaf ar ôl i fy nghyflogwr wrthod cael tacsî i mi y tu allan i oriau trafndiaeth. Mae hyn yn digwydd yn rhy aml i weithwyr.” - Carrie

“Rwyf wedi gweithio yn y diwydiant lletygarwch am bron i ddeng mlynedd. Mae bron pob shift hwyr yn dechrau drwy boeni am wneud trefniadau i ddod adref. A fydd gen i ddigon o arian tips i fforddio tacsî? A fydd yn rhaid i mi gerdded adref ar ben fy hun yn y tywyllwch? Os cerddaf adref, a fydd y boi 'na wnaeth fy mygwth am ei anwybyddu'n dal i fod o gwmpas?” - Angela

Mae aelodau ar draws y sectorau lletygarwch a thrafndiaeth teithwyr, drwy weithio â sector cydraddoldeb Unite, yn galw am newidiadau diaros i ddiogelu merched sy'n gweithio. Maen nhw wedi meddwl am gynllun i gyflwyno newid go iawn.

Gallwch ddarllen mwy am y cynlluniau hyn [yma](#) a lawrlwytho pecyn i gymryd rhan.

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

GMB - ennill i yrwyr Uber

Mae gan y GMB dros 500,000 o aelodau sy'n gweithio ym mhob math o swydd bosib ar draws y gwasanaethau cyhoeddus, ac mewn cwmnïau preifat.

Yn ddiweddar bu'r GMB yn ymgyrchu ac ennill ar ran gyrrwyr Uber.

Brwydrodd aelodau o'r GMB dros hawliau gyrrwyr Uber. Aeth undeb y GMB â chwmnïau oedd yn ecsbloetio gyrrwyr i'r llys gan ennill drwy nerth undebol.

Mae gan undeb y GMB flynyddoedd o brofiad o ddelio â swyddogion trwyddedu lleol a phwyllgorau trwyddedu lleol.

I ddysgu mwy am gefnogaeth y GMB i yrwyr Uber cliciwch [yma](#).



“Os nad ydych chi'n gwybod eich hawliau does gennych chi ddim hawliau, pan fydd y gweithwyr yn dod at ei gilydd mae'n rhaid i'r cyflogwyr wrando.

Rwyf yma i gefnogi ac ymladd dros yrwyr Uber fel fi.

Gyda'n gilydd rydym yn bendant yn gryfach. “

- Saman, Gyrrwr Uber ac aelod o'r GMB

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

Unsain – yr undeb gwasanaethau cyhoeddus

Ymgyrch #Ustoo

Nid problem i seleds yn unig yw harasio rhywiol. Mae'n rhemp yn y gweithle ym mhob man. Mae'n effeithio arnon ni hefyd.

Gall harasio rhywiol gael effaith ddinistriol iawn, gan arwain yn aml at salwch a straen cysylltiedig â'r gwaith ac effeithio ar berfformiad gwaith a bywyd personol y goroeswr.

Mae 50% o ferched wedi cael eu harasio'n rhywiol yn y gwaith. Mae dau o bob tri o bobl LGBT+ hefyd wedi cael eu harasio. A'r hyn sy'n ddychrynlyd yw nad yw 4 o bob 5 yn teimlo eu bod yn gallu dweud wrth eu cyflogwr.

Felly ar ôl misoedd o ymgyrchu, mae Unsain yn croesawu cyhoeddiad diweddar y llywodraeth y bydd o'r diwedd yn newid y gyfraith i roi dyletswydd orfodol ar gyflogwyr i atal harasio rhywiol, gan gynnwys harasio trydydd parti.

Mae'n fuddugoliaeth bwysig i Unsain a'r holl glymblaid o undebau, mudiadau hawliau merched a busnes a fu'n gweithio gyda'i gilydd fel rhan o'r gynghrair #ThisIsNotWorking. Ond yn bwysicach na dim, i aelodau Unsain sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus, mae'n gam ymarferol da iawn tuag at gael gwared ar harasio yn y gwaith gan gleientiaid, cleifion a chontractwyr, a chydweithwyr.

Mae'r llywodraeth wedi dweud y bydd yn cyflwyno deddfwriaeth "cyn gynted ag y bydd amser seneddol ar gael". I weithwyr sy'n parhau i ddioddef a theimlo ar y funud na fydd dim byd yn digwydd os ydyn nhw'n adrodd harasio – gweithredu nid geiriau fydd yn gwneud gwahaniaeth.

Bydd Unsain yn cadw llygad agos ar y llywodraeth gan bwysu arni i gyflwyno cyfraith y gellir ei gorfodi'n iawn fel bod cyflogwyr yn gwneud atal yn flaenoriaeth a chael eu dal i gyfrif yn llym os nad ydyn nhw'n amddiffyn eu gweithwyr. Byddwn yn gwyllo ac yn barod i weithredu os na welwn y newid taer sydd ei angen.

Am fwy o wybodaeth am Unsain a'r ymgyrch #Ustoo, cliciwch [yma](https://tuc.org.uk/join-a-union).

Beth i'w wneud os ydych yn cael eich harasio'n rhywiol yn y gwaith

- Siarad ag aelod teulu neu ffrind dibynadwy.
- Siarad â'ch cynrychiolydd undebol.
- Cadw cofnod o beth a ddigwyddodd i chi (amser, dyddiad, yn ble ac unrhyw dystion neu dystiolaeth fel copïau o lythyrau, negeseuon tecst, e-byst ayyb, a manylion unrhyw gymorth meddygol a gawsoch).
- Os teimlwh yn ddigon diogel, dywedwch wrth yr harasiwr am roi'r gorau iddi. Gallech ofyn iddyn nhw'n ysgrifenedig. Dylai eich cynrychiolydd undebol fod yn gallu eich helpu. Dylech gadw cofnod o unrhyw beth a wnaethoch i stopio'r harasio rhywiol ac unrhyw ymateb gan yr harasiwr.
- Siaradwch â'ch rheolwr llinell, neu os eich rheolwr llinell yw'r harasiwr, gydag uwch-reolwr neu'r adran Adnoddau Dynol.
- Os nad yw'r broblem yn cael ei datrys, gwnewch gŵyn ffurfiol drwy ddilyn trefn gwyno eich gweithle neu'r drefn adrodd o dan bolisi gwrth-harasio eich gweithle (os oes un). Dylai eich cynrychiolydd undebol fod yn gallu eich helpu.
- Os yw'r broblem yn parhau i fod yn annatrys, gallwch fynd â'r mater i driwlynys cyflogaeth. Dylai eich cynrychiolydd undebol fod yn gallu eich helpu.



3



Adran 3

Heriau sy'n wynebu gweithwyr iau



Heriau sy'n wynebu gweithwyr iau

Er y gall profiadau pobl yn y gwaith amrywio, mae profiadau gweithwyr iau'n aml yn eithaf tebyg. Isod disgrifir rhai o'r prif broblemau a sut y gall yr undebau helpu.

Yr Heriau	Pethau y gall yr undebau ei wneud
<p>Mae'n ddealladwy nad oes gennych ddealltwriaeth dda iawn o'r gyfraith gyflogaeth os ydych yn newydd i'r farchnad waith. Mae hyn yn arbennig o wir yn eich swydd gyntaf. Nid yw'n anghyffredin i weithwyr iau feddwl "fel hyn y mae pethau" ond, mewn realiti, gallwn newid pethau pa mor fawr neu fach bynnag yw'r broblem. Gall cyflogwyr diegwyddor gymryd mantais ar y diffyg gwybodaeth yma felly cofiwch ddarllen yr adran "eich hawliau yn y gwaith" nes ymlaen.</p>	<p>Gall yr undebau eich helpu i fynnu eich hawliau i gael:</p> <ul style="list-style-type: none">→ Toriadau amser→ Cinio→ Gwyliau blynyddol→ Absenoldeb salwch→ Cyfleoedd hyfforddiant→ Contract iawn <p>Mae rheolau ar sut y mae'r pethau hyn yn gweithio. Gall yr undebau helpu i ddal eich cyflogwr i gyfrif ar hyn.</p> <p>Clywsom y gofynnir i rai gweithwyr ifanc ddod i mewn yn gynnar neu aros yn hwyr heb gael eu talu, neu weithio'n rheolaidd drwy eu toriad am ginio. Gallwn gywiro hyn.</p>

Yn aml iawn gweithwyr ifanc sy'n cael eu talu leiaf a'u trin waethaf.

Ar gyfartaledd mae aelodau o undeb yn cael eu **talun well** na gweithwyr heb undeb. Mae'n debygol y bydd ganddynt hefyd fanteision pensiwn a salwch gwell, mwy o wyliau gyda thâl a mwy o reolaeth dros bethau fel shifftiau ac oriau gwaith. Y rheswm am hyn yw bod gweithwyr yn dod at ei gilydd i negodi tâl ac amodau gwell, yn lle gadael y mater i reolwyr. Mae undebau'n sicrhau bod gweithwyr yn **cael eu trin gyda pharch** – er enghraifft, herio rheolwyr sy'n ystyried cau cynlluniau pensiwn ac atal gweithwyr newydd rhag cael eu cyflogi ar delerau ac amodau gwaeth.

Mae undebau'n gwrthio rheolwyr i wneud gweithleoedd **yn fwy cynhwysol** i ferched, gweithwyr LGBT, gweithwyr du a lleiafrifol ethnig, gweithwyr hŷn a gweithwyr anabl. Os oes undeb llafur cryf yn ei le, mae merched yn llawer llai tebygol o gael problemau yn y gwaith os ydyn nhw'n feichiog, ar absenoldeb mamolaeth neu wrth ddychwelyd i weithio.

Nid yw gweithwyr ifanc yn credu mewn 'swydd am oes' yn aml, felly pam trafferthu â'r undeb?

Efallai nad yw'r undebau'n gallu sicrhau swydd am oes ond gallwn addysgu'r sgiliau sydd ei angen ar bobl i gael eu cyflogi am oes. Gall eich [cynrychiolydd dysgu undebol](#) sicrhau y cewch eich cyfle dyledus i hyfforddi a dysgu, nid dim ond yn eich swydd bresennol ond ble bynnag y byddwch yn mynd nesaf. Darllenwch yr adran sgiliau i gael gwybod mwy.

Dylai aelodaeth o undeb fod gyda ni gydol ein bywydau gwaith. Dylai ymaelodi ag undeb ar y diwrnod cyntaf fod mor naturiol â gwybod ble mae'r toiledau.

Mae gweithwyr ifanc yn aml yn rhieni sy'n gweithio

Gallwn eich helpu i negodi oriau gwaith neu batrymau shifft gyda'ch cyflogwr.

Gallwn hefyd sicrhau y gwyddoch beth yw eich hawliau cyfreithiol a manylion cynllun eich cyflogwr i helpu rhieni sy'n gweithio – absenoldeb gofalwyr, cyfleusterau crèche neu ofal plant, absenoldeb rhiant a rennir a'r hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg.

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

Astudiaeth achos: Profiad un gweithiwr ifanc o undebau

With young workers feeling the hardest impacts of this pandemic at work, there hasn't been a better time to join your union. Here's how a young activist fell into the world of trade unions at the age of 18.

Deuthum i mewn i'r gweithle heb gael cliw beth oedd undeb.

Erbyn i mi lanio fy hun yn swydd ran-amser mewn archfarchnad leol yn Nwyrain Llundain o'r diwedd, roeddwn i'n blentyn 18 oed swil a nerfus. Roedd yr archfarchnad yn cydnabod undeb, ond ni soniodd am hyn ar fy ymsefydlu ac felly am fy 6 mis cyntaf nid oedd gennyf unrhyw gliw.

Wrth adeiladu hyd at y Pasg, cefais lawdriniaeth a olygai na allwn gerdded am 10 wythnos. Rhoddais dystysgrif llawfeddyg i'm rheolwr, nodiadau'r meddyg - y lot.

Yn dal i dderbyn testunau dyddiol, cefais bwysau yn ôl i'r gwaith yn gynharach na'r disgwyl ac ar fy shifft gyntaf yn ôl, 5 munud cyn i'm sifft ddod i fyny, dywedwyd wrthyf am fynd i swyddfa'r rheolwr lle i'm synnu fy mod wedi ymuno â'm disgyblaeth gyntaf erioed.

Yna, gofynnwyd a oeddwn yn aelod o undeb - atebais: "Dydw i ddim yn meddwl hynny".

Gofynnodd a oeddwn yn aelod o undeb a chofiaf ddweud "Dydw i ddim yn gwybod beth yw hynny".

"Wel, allwch chi ddim cael cynrychiolydd undeb bryd hynny", ac felly aeth y cyfarfod ymlaen.

Er gwaethaf fy swildod, safais fy nhir a holodd pam yr oeddwn mewn disgyblaeth pan na chefais unrhyw arwydd y byddai fy ngweithrediad yn broblem.

Dywedodd y rheolwyr wrthyf nad oeddent yn gwybod fy mod yn sâl ac y byddai'n rhaid iddynt ddarparu tystiolaeth.

Roedd yn teimlo'n sinigaidd gan fy mod i'n bersonol wedi cyflwyno llythyr gan y meddyg cyn y feddygfa ac roedd fy mam wedi danfon nodyn pob meddyg ers hynny.

Gohiriwyd y cyfarfod yn y pen draw am 11pm, awr ar ôl i'm sifft orffen mewn gwirionedd. Cyrhaeddais adref y noson honno yn teimlo fy mod ar fin colli fy unig ffynhonnell incwm.

Fe wnes i gynhesu rhyw basta dros ben a mynd i'r gwely'n gyflym, wrth i'm shifft nesaf ddechrau am 8am. Roeddwn i wedi cynhyrfu'n fawr.

Ar ôl noson aflonydd a phryderus, deffroais i fyny a mynd i lawr y grisiau i gael brecwast. Gofynnodd fy mam sut oeddwn i, a dywedais fy mod yn iawn ond - mae mam yn gwybod.

Gofynnodd a oeddwn yn aelod o undeb a chofiaf ddweud "Dydw i ddim yn gwybod beth yw hynny".

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

“Rwyf hefyd yn llawer dewrach erbyn hyn wrth ymgymryd â’r gwaith rheoli.”

Dyweddodd wrthyf am fy nain, undebwr llafur ymroddedig ac aelod o’r hyn sydd bellach yn Unite.

Gyda’r wybodaeth y gall rhywun sefyll ar fy rhan a’i hamddiffyn yn y cyfarfod hwn, deuthum i fyni i’r caffeteria gwaith yn gynnar a gofyn i gydweithiwr profiadol am wybodaeth am yr undeb.

Ailddechreuodd ein cyfarfod a phan ofynnwyd i mi “ydych chi am gael cynrychiolydd undeb?”, dywedais ‘ie’.

Roedd yr olwg ar wynebau’r rheolwyr yn amhrisiadwy ac wrth gerdded fy cynrychiolydd a fynnai eu bod yn dod o hyd i nodiadau fy meddyg. Ar ôl i un ohonynt fynd i gael “golwg arall”, syndod, daethant o hyd i bob un ohonynt.

Daeth y cyfarfod i ben i raddau helaeth bryd hynny.

Ers hynny, waeth beth fo’r gweithle, mae gennyf bob amser a byddaf bob amser yn ymuno â’i hundeb.

Rwyf bellach yn aelod balch o Unite ac wedi cyflwyno’r rhaglen ‘Unite in Schools’ i’r genhedlaeth nesaf o weithwyr.

Rydw i hefyd yn llawer dewr erbyn hyn wrth ymgymryd â rheolaeth.

Ac un o’i huchelgeisiau dros y blynyddoedd nesaf yw dod yn gynrychiolydd fel y gallaf sefyll dros weithwyr yn yr un modd ag y mae fy nghynrychiolwyr wedi gwneud i mi erioed.

Yn anffodus, mae straeon fel fy un i’n brin.

Mae dwysedd undebau llafur yn isel ymhlith gweithwyr ifanc.

Dyna pam mae cyflogwyr yn ein cael ni’n hawdd wrth wneud diswyddiadau neu fanteisio ar ein naifrwydd o amgylch ein hawliau yn y gwaith.

Dyna pam ei bod mor bwysig fel mudiad rydym yn neilltuo amser ac egni i uno’r genhedlaeth nesaf o weithwyr, cynrychiolwyr a gweithredwyr.

Rwy’n caru fy undeb ac rwy’n caru’r mudiad hwn.



Adran 4

Hawliau yn y gwaith



Hawliau yn y gwaith

Yn aml iawn, mae gweithwyr iau'n cael cam yn y gwaith heb fod ar fai o gwbl. Mae hyn yn aml yn digwydd mewn diwydiannau sy'n talu cyflogau is neu'n cynnig contractau llai sefydlog. Problem arall yw bod gweithwyr iau'n llai tebygol na gweithwyr eraill o wybod beth yw eu hawliau yn y gwaith, yn enwedig yn eu swydd gyntaf. Rydyn ni eisiau i chi wybod mwy am reolau'r gêm – sut allwn ni gael ein trin yn deg fel arall? Disgrifiwn isod rai o'r problemau mwyaf cyffredin y gallech ddod ar eu traws yn y gwaith. Bydd bod yn aelod o undeb yn eich helpu i orfodi'r rheolau hyn a dadlau dros reolau gwell.

Yn fyr, beth yw fy hawliau o ran oriau gwaith?

Mae gan y rhan fwyaf o weithwyr sy'n oedolion hawl i:

- toriad di-dor o 20 munud (di-dâl) i ffwrdd o'r man gwaith os yw'r diwrnod gwaith yn hirach na chwe awr. Rhaid cymryd y toriad yn ystod yr amser gweithio (h.y. nid ar ddechrau neu ddiwedd shift);
- cyfnod di-ffael o 11 awr o orffwys dyddiol pob diwrnod gwaith (ond fel eithriad gellir gohirio rhan o hyn i'w gymryd pan fydd y cyfle nesaf yn codi);
- cyfnod di-ffael o 24 awr o orffwys wythnosol unwaith ym mhob 7 diwrnod (neu 48 awr ym mhob 14 diwrnod);
- wythnos waith o 48 awr ar y mwyaf ar gyfartaledd;
- ar gyfer gwaith nos, wyth awr ar y mwyaf ym mhob 24 awr ar gyfartaledd (os yw'r gwaith yn cynnwys 'peryglon arbennig neu straen corfforol neu feddyliol trwm', ni chaniateir cyfartaleddu);

- asesiad iechyd am ddim i bob gweithiwr nos, gyda'r posibilrwydd o drosglwyddo i waith dydd (os yw ar gael) os yw gweithio wedi nos yn effeithio ar iechyd gweithiwr; a
- yr hawl i wyliau blynyddol o 5.6 wythnos (rhaid cymryd 4 wythnos o hwn ac fel arfer ni ellir ei gario drosodd i'r flwyddyn ganlynol).

Fodd bynnag, mae'r gyfraith yn ddiangen o gymhleth ac mae cryn dipyn o amrywiadau gan gynnwys:

- Cyfartaledd yw'r uchafswm amser gweithio wythnosol. Gallwch weithio mwy na 48 awr mewn wythnos cyn belled nad yw eich oriau cyfartalog yn fwy na 48. Mae'r cyfartaledd yn cael ei gyfrifo'n wahanol i wahanol grwpiau o weithwyr a gall y gweithlu cyfan gytuno i newid sut y mae'n cael ei gyfrifo.
- Gallwch gytuno i optio allan a cholli gwarchodaeth yr uchafswm wythnosol ond gallwch newid eich meddwl am optio allan unrhyw adeg ac adennill eich hawliau. Ni all y cyfnod rhybudd ar gyfer hyn fod yn fwy na thri mis. Ni chaniateir optio allan o'r uchafswm gwaith nos wythnosol cyfartalog o 48 awr nac o'r darpariaethau eraill.

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

Pa oriau ddylwn i weithio fel gweithiwr shifft nos?

Gwarchodir [gweithwyr](#) sydd fel arfer yn gwneud gwaith nos (gan gynnwys rhai ar shifftiau cylchdro rheolaidd, ond nid rhai sydd ond weithiau'n gweithio nos) o dan y [Rheoliadau Amser Gwaith](#) 1998 (WTR).

Diffinnir gwaith nos fel o leiaf tair awr o waith rhwng 11pm a 6am. Dros gyfnod cyfeiriol o 17 wythnos, ni ellir gofyn i weithwyr weithio mwy nag wyth awr ar gyfartaledd o waith nos ym mhob 24 awr.

Oherwydd bod yn rhaid i weithwyr gymryd o leiaf dau ddiwrnod i ffwrdd bob pythefnos, mae'r uchafswm gwaith nos wythnosol cyfartalog felly'n 48 awr yr wythnos (chwe diwrnod wedi'i luosi ag wyth awr). Ni chaniateir optio allan o'r uchafswm hwn.

Un eithriad i'r cyfartaledd yw pan fydd gwaith nos yn cynnwys peryglon arbennig neu straen corfforol neu feddyliol trwm. Yn yr achosion hyn, mae uchafswm dyddiol llwyr – ni ellir gweithio mwy nag wyth awr ym mhob 24.

I rai gweithwyr (er enghraifft gardiau diogelwch, gofalwyr adeiladau a rhai sy'n gwneud rhai mathau o waith na ellir tarfu arnynt), nid yw'r rheoliadau ar uchafswm gwaith nos o wyth awr yn berthnasol.

Fel gyda gweithwyr dydd, mae gan weithwyr nos hawl i 20 munud o orffwys o leiaf mewn cyfnod gwaith o dros chwe awr.

Dylid cofio na ellir optio allan o'r uchafswm oriau ar waith nos.

Mae rheolau arbennig i weithwyr ifanc rhwng 16 -17 oed. Nid yw gweithwyr ifanc fel arfer yn cael gwneud gwaith nos rhwng 10pm a 6am, neu rhwng 11pm a 7am, os yw'r [contract gwaith](#) yn cynnwys gweithio ar ôl 10pm. Fodd bynnag mae eithriadau i hyn mewn rhai amgylchiadau gyda rhai mathau o waith. Darllenwch yr adran [Gweithwyr Ifanc](#) am fwy o fanylion.

Mae rheolau arbennig ar gyfer gweithwyr beichiog hefyd. Os yw merch yn gwneud gwaith nos ac wedi cael tystysgrif gan ei meddyg neu fydwrraig yn dangos na ddylai





wneud gwaith nos am resymau iechyd a diogelwch, dylai'r cyflogwr ei hatal dros dro o wneud gwaith nos am y cyfnod a nodir ar y dystysgrif a chynnig gwaith addas yn ystod y dydd iddi ar yr un telerau ac amodau. Os nad oes gwaith addas arall yn ystod y dydd, dylid ei hatal dros dro ar gyflog llawn am gyn hired ag y bo angen i sicrhau ei hiechyd a'i diogelwch.

Ni ddylid fel arfer gorfodi merch feichiog i adael ei shifft nos os nad oes tystiolaeth feddygol gan feddyg neu fydwraig bod hyn yn angenrheidiol.

Yr isafswm cyflog

Mae'r isafswm cyflog cenedlaethol i bobl ifanc yn amrywio yn ôl oed.

Fel arfer mae'r isafswm cyflog yn mynd i fyny ym mis Hydref bob blwyddyn. Am y cyfraddau diweddaraf ewch i www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

Prentisiaid

Am yr isafswm cyflog presennol ar gyfer prentisiaid, ewch i www.gov.uk/apprenticeships-guide/payand-conditions

Mae'r cyfraddau hyn yn berthnasol i brentisiaid dan 19 oed a rhai 19+ oed yn eu blwyddyn gyntaf.

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)

Diogelwch yn y gwaith

Os ydych yn gwneud profiad gwaith, neu ddysgu seiliedig ar waith, efallai mai hwn yw'r tro cyntaf i chi weithio felly rhaid cymryd gofal arbennig. Hefyd, yn ystod chwe mis cyntaf y swydd y mae'r risg fwyaf o frifo. Bydd llawer o bobl ifanc yn y categori hwn.

Yn ôl y gyfraith, rhaid i gyflogwyr fod yn ofalus iawn gyda gweithwyr ifanc.

Cyn cyflogi unrhyw weithiwr ifanc, rhaid i gyflogwyr asesu'r peryglon i'w hiechyd a'u haddasrwydd i'r gwaith sydd mewn golwg. Dylen nhw ystyried diffyg profiad y person ifanc yn y gweithle.

Rhaid i gyflogwyr gydymffurfio â rheolau iechyd a diogelwch. Maen nhw yno i'ch gwarchod chi, eich cydweithwyr ac ymwelwyr

i adeilad eich cyflogwr. Yn ogystal â hawliau, maen nhw hefyd yn rhoi cyfrifoldebau penodol i chi fel [gweithiwr](#). Er enghraifft, os byddwch yn ymyrryd ag unrhyw beth sy'n gofalu am iechyd a diogelwch, gallech gael eich erlyn.

Mae rheolau iechyd a diogelwch yn eu lle ar gyfer pethau fel:

- awyru;
- tymheredd;
- goleuadau;
- glendid a deunyddiau gwastraff / sbwriel;
- gofod llawr;
- cadeiriau / seddi;



i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)

- glanweithdra;
- cyfleusterau ymolchi;
- ysmegu;
- sgrîns pen-desg (cyfarpar VDU);
- dod i gysylltiad â chemegion a sylweddau peryglus eraill;
- sŵn;
- dirgrynu;
- gweithio gyda chyfarpar a pheiriannau; a
- codi a symud llwythi (gan gynnwys pobl).

Rhaid i'r cyflogwr sicrhau, 'cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol', iechyd, diogelwch a lles gweithwyr, gan gynnwys lleihau'r risg o ddioddef straen yn y gwaith. Rhaid gwneud hyn drwy wneud [asesiad risg](#), ymgynghori â [chynrychiolwyr diogelwch](#) a phwyllgorau diogelwch, a rhoi gwybodaeth, cyfarwyddyd a hyfforddiant i weithwyr a phobl eraill sydd mewn perthynas gytundebol / contract.

Os ydych yn gweithio mewn gweithle sydd ag undeb (lle mae'r undeb yn weithredol), dylai fod ganddynt [gynrychiolydd iechyd a diogelwch](#) y gallwch siarad â nhw a thrafod unrhyw bryderon.

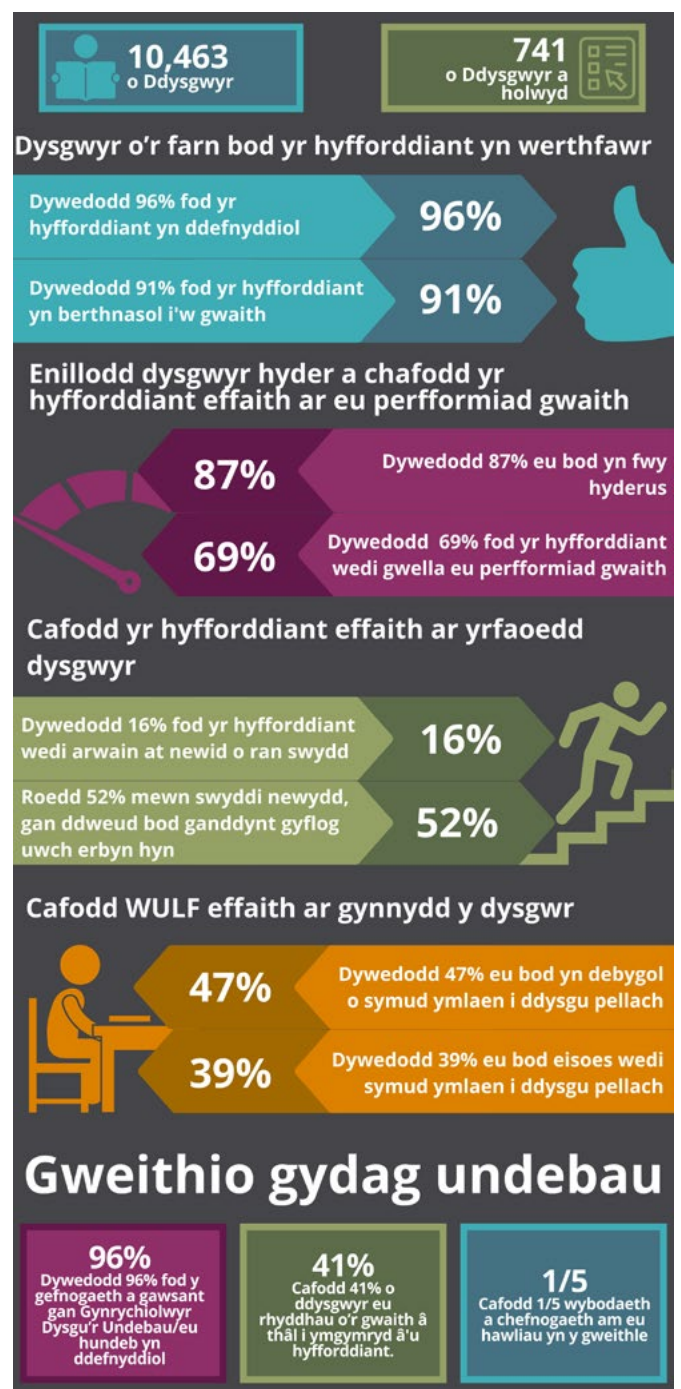
Mae gweithleoedd undebol yn [weithleoedd mwy diogel](#) felly os oes gennych bryderon am ddiogelwch yn y gwaith, mae eu trafod ag undeb yn fan cychwyn da.

Sgiliau

Gwyddom eich bod eisiau dod yn eich blaen mewn bywyd, a gall bod yn aelod o undeb wneud i hynny ddigwydd. Gall bod yn rhan o undeb eich helpu i ennill y sgiliau angenrheidiol i ddod ymlaen yn eich gyrfya neu symud i swydd well neu arall.

WULF

Mae [Cronfa Ddysgu Undebau Cymru](#), neu WULF yn fyr, yn arian a ddefnyddir yn benodol gan undeb i helpu i uwchsgilio gweithwyr. P'un ai'n gyrsiau rheoli, sgiliau digidol neu'n gymwysterau penodol ar gyfer diwydiant arbennig, mae WULF yno i'ch cefnogi.



i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)

Astudiaeth achos: Louise

O Abertawe y daw Louise a dechreuodd weithio fel cynorthwydd camera yn y diwydiant teledu yng Nghymru pan oedd yn ifanc.

Cafodd gymorth prosiect WULF CULT Cymru a ariannir gan Lywodraeth Cymru a'r undeb darlledu BECTU ar ôl cael trafferth i gael gwaith cyflogedig.

"Cefais gynnig lleoliad profiad gwaith ar gemau rygbi ac roeddwn yn falch iawn o gael y profiad. Ond wrth i'r amser fynd ymlaen, roeddwn yn gwneud mwy a mwy, yn gweithio camerâu ar fy mhen fy hunan – gan wneud gwaith gweithredwr camera ond heb y cyflog.

"Daeth i'r man lle nad profiad Gwaith oedd e

bellach. Roeddwn i'n gwybod y dylwn i gael fy nhalu am fy ngwaith ond doeddwn i ddim yn siŵr sut i fynd o'l chwmpas. Dyna oedd fy mhrofiad cyntaf o'r diwydiant fwy neu lai ac roeddwn yn teimlo'n swil i godi'r mater gyda'r bos."

"Mae'r diwydiant wedi newid yn fawr iawn dros yr 20 mlynedd diwethaf" meddai Siân Gale, Rheolwr Prosiect CULT Cymru, "gan symud o swyddi parhaol, diogel, mewn sefydliadau mawr fel y BBC ac ITV, i gontractau cyfnod penodol, llai diogel, neu waith llawrydd.



i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](https://tuc.org.uk/join-a-union)

“Mae pobl sy’n newydd i’r diwydiant yn ei chael yn arbennig o anodd gan fod trefniadau recriwtio’n eithaf anffurfiol ac yn dibynnu i raddau helaeth ar pwy rydych yn eu nabod. Fel undeb, mae BECTU’n awyddus i sicrhau bod pobl sy’n newydd i’r diwydiant yn cael cyfle i

ddatblygu gyrfaedd cynaliadwy, beth bynnag yw eu cefndir, a’u bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith.”

“Roedd ffrind yn meddwl y gallai ymuno ag undeb helpu” esboniodd Louise. “Dyna sut y gwnes i gwrdd â Siân. Helpodd hi fi i ysgrifennu llythyr at reolwr y cwmni yn esbonio pam roeddwn yn teimlo y dylwn gael fy nhalu am fy ngwaith – helpodd hi fi i’w eirio’n iawn. Roedd yn llwyddiannus iawn achos fe wnaethon nhw gytuno i dalu i mi!

“Yn nes ymlaen, fe gollais i fy ngwaith pan roddodd y cwmni’r gorau i’w fusnes yng Nghymru. Ges i fy annog gan Siân I ddilyn rhai o gyrsiau CULT Cymru ac fe wnaeth hi fy helpu gyda fy CV. Pan nad oes gennych waith, rydych yn teimlo braidd yn isel ac yn ddi-werth ond wrth wneud y cyrsiau roeddwn yn teimlo’n well amdanaf i fy hunan ac yn fwy hyderus am gael gwaith.”

“Fe wnes i gwrs Pasbort Diogelwch Diwydiannau Creadigol BECTU. Roedd yn wir werth ei wneud gan ei fod yn dangos eich bod yn deall gofynion iechyd a diogelwch y diwydiant. Roedd y cyrsiau’n cael cymhorthdal hael sy’n beth da i mi achos fyddwn i ddim yn gallu fforddio eu dilyn fel arall.

“Ar ôl hynny, fe wnes i gwrs gwibrwydweithio ac un ar sut i’ch marchnata a’ch hyrwyddo’ch hunan. Roedd y ddau’n help mawr i’w gwneud

i’n fwy hyderus ynghylch siarad â phobl ddieithr, a siarad yn gadarnhaol amdanaf i fy hunan.

“Fe wnes i gwrs ar gyfer gweithwyr llawrydd hefyd a oedd yn ddefnyddiol iawn – gan mai gwaith llawrydd roeddwn i’n ei wneud, roedd rhaid i mi lenwi ffurflen dreth a doeddwn i ddim wedi gwneud hynny o’r blaen.”

Ar ôl iddi wneud y cyrsiau trwy WULF, mae Louise wedi dal ati i ddatblygu ei gyrfa ac mae wedi cael gwaith ar gyfresi fel The Collection, y Gwyll a Doctor Who.

“A minnau wedi dechrau gweithio eto, rwy wedi bod yn sôn wrth bobl eraill am y cyrsiau. Mae cyfleoedd fel hyn I gael hyfforddiant yn bwysig iawn i bobl llawrydd ac i bobl sy’n dechrau gweithio yn y diwydiant.

“Heb yr undeb, fyddai ‘na ddim cyfleoedd am hyfforddiant – pe na bai’r undeb yn gwneud hyn, dw i ddim yn credu y byddai’n digwydd o gwbl. Mae’n bwysig iawn eich bod yn cael y cyfle I ddatblygu a gwella wrth eich gwaith.”

**“Heb yr undeb ni fyddai’r
cyfleoedd hyfforddi yno - pe
na bai’r undeb yn ei wneud,
dwi ddim yn meddwl y
byddai’n digwydd o gwbl.
Mae’n bwysig iawn gallu cael
y cyfle i ddatblygu a dod yn
well yn y swydd.”**



Prentisiaethau

Mae prentisiaethau'n ffordd wych o ddechrau mewn amryw o wahanol broffesiynau fel peirianeg, cyfrifyddu, adeiladu neu flodeuwriaeth. Maen nhw'n gyfle i chi astudio, dysgu sgiliau ymarferol ac ennill wrth ddysgu.

Mae prentisiaeth yn drefniant tair ffordd rhwng cyflogwr, prentis a darparwr hyfforddiant. Mae'n cyfuno astudiaeth ffurfiol a hyfforddiant mewn swydd. Ar ddiwedd eich prentisiaeth, bydd gennych gymhwyster galwedigaethol.

Mae [prentisiaethau](#) yng Nghymru'n agored i bawb dros 16 oed, gan gyfuno hyfforddiant ymarferol mewn swydd, ac astudiaeth. Byddwch yn ennill profiad gwaith ymarferol, dysgu sgiliau newydd ac ennill cymhwyster cydnabyddedig. Mae prentisiaeth yn gadael i chi ennill wrth ddysgu. Fel prentis byddwch yn:

- gweithio ochr yn ochr â staff profiadol
- dysgu sgiliau penodol i'r swydd
- ennill cyflog a chael tâl gwyliau
- cael amser i astudio (fel arfer un diwrnod yr wythnos)
- rhoi hwb i'ch enillion posib
- yn cael pecyn cymorth llawn, pa bynnag anghenion fydd gennych
- yn cael cyfle i ddod yn eich blaen drwy wahanol lefelau'r brentisiaeth

Yn anffodus gwyddom fod rhai cyflogwyr yn defnyddio prentisiaethau fel ffordd o gael llafur rhad. Bydd bod yn aelod o undeb yn eich gwarchod rhag y mathau hyn o arferion gwael. I gael gwybod mwy am eich hawliau fel prentis, ewch i'n [gwefan WorkSmart](#)





5



Afran 5

Ymuno ag undeb

i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)

Gweithle undebol

Bydd gan rai gweithleoedd undeb yn barod. Mae hyn yn fwy tebygol os byddwch yn gweithio yn y sector cyhoeddus. Byddwch yn gwybod hyn drwy weld posteri undeb ar hysbysfwrdd neu gydweithwyr gyda chortyn gwddw, pinnau ysgrifennu neu fygiau'r undeb o gwmpas y lle. Dylech ymuno â'r un undeb sy'n cael ei gydnabod yn eich gweithle. Os mewn amheuaeth, gallwch ofyn i'ch cydweithwyr neu fynd ar fewnwyd y cwmni i weld pa undeb sy'n cael ei gydnabod – mewn undod mae nerth!

Er ei fod yn hollol iawn i chi ymuno â ni ar ben eich hun, gallai hefyd fod yn werth meddwl am ymuno â grwpiau o ffrindiau – daw nerth undeb o nifer ei aelodau.

I benderfynu pa undeb sydd orau i chi, defnyddiwch [dwlsyn dod o hyd i undeb y TUC](#)



i ymuno ag undeb

[tuc.org.uk/
join-a-union](http://tuc.org.uk/join-a-union)

Gweithle di-undebol

Mae gan bawb hawl i ymaelodi ag undeb – mae'n costio llai nag y tybiwch.

Nid oes unrhyw anfanteision i ymuno ag undeb. Fel arfer mae'r ffi aelodaeth yn fach ac mae eich undeb yno i'ch cefnogi a'ch cynrychioli. Mae dros 6 miliwn o weithwyr yn rhan o undeb.

Os bydd angen i chi ofyn am gymorth gan undeb rhyw ddydd, oherwydd y credwch fod eich cyflogwr yn eich trin yn annheg, bydd gennych rywun yn eich cornel i gwffio drosoch a rhoi cyngor i chi. Mae undebau'n pwysu am dâl ac amodau gwell i weithwyr. Mwy'n byd o bobl sy'n ymuno ag undeb cydnabyddedig yn eich gweithle, mwy'n byd y gallwch chi a'ch cydweithwyr elwa. Os nad oes gan eich gweithle undeb, bydd yn gwneud synnwyr i chi geisio cael gymaint o bobl â phosib i ymuno gyda'i gilydd – bydd eich nerth mewn niferoedd. Pan fyddwch yn ymuno eich hun, gallwch siarad â'r undeb

am sut y gallent eich helpu i gael pobl eraill i ymaelodi.

I ddysgu mwy am sut i ymuno ag undeb a pha undeb sydd orau i chi, ewch i: www.tuc.org.uk/join-a-union

www.worksmart.org.uk

Gwefan 'siop-un-stop' i bawb yn y gwaith yw WorkSmart. Mae'n rhoi ystod o wybodaeth am fywyd gwaith a'ch hawliau yn y gwaith – p'un ai ydych yn aelod o undeb neu beidio.





Useful links & bibliography

Llinell gymorth ACAS - 08457 47 47 47

www.acas.org.uk

Corff cyhoeddus yw ACAS sy'n hyrwyddo cysylltiadau da yn y gweithle. Gall eu llinell gymorth genedlaethol roi cyngor cyffredinol ar hawliau yn y gwaith i weithwyr a chyflogwyr.

Cyngor ar Bopeth

Bydd eich swyddfa CAB leol wedi'i rhestru yn eich llyfr ffôn. Gallwch hefyd fynd i www.citizensadvice.org.uk am gyngor a gwybodaeth ar-lein.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

www.equalityhumanrights.com

Hawliau, cyfrifoldebau ac ymarfer da, ar sail y gyfraith ar gydraddoldeb a hawliau dynol.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

www.hse.gov.uk

Yn rhoi gwybodaeth am faterion iechyd a diogelwch yn y gwaith, toriadau gorffwys ac amser gweithio.

Llinell Gymorth ar Hawliau Cyflog a Gwaith - 0800 917 2368

Mae'r gwasanaeth hwn, sydd wedi'i ariannu gan y llywodraeth, yn rhoi cyngor ar yr isafswm cyflog a materion amser gweithio.

Direct.gov

www.direct.gov.uk

Mae gan y wefan hon gan y llywodraeth dudalennau ar hawliau cyflogaeth pobl ifanc.

Dalier sylw: Rhoddir y cynnwys hwn fel gwybodaeth gefndir gyffredinol ac ni ddylid dibynnu arni fel cyngor cyfreithiol na chyngor ariannol ar gyfer eich sefyllfa arbennig chi. Cyn gwneud dim, dylech ofyn am gyngor ar eich achos arbennig chi gan eich undeb, rhywun ar ein tudalen cymorth am ddim, neu gan gynghorydd ariannol annibynnol.

Dylunio yn ôl: Gavin Pearce (Wales TUC)

Lluniau: Mae'r holl luniau at ddibenion enghreifftiol yn unig. Lluniau nad ydynt yn cael eu credydu yw lluniau stoc sy'n darlunio modelau, ac maent yn dod o Gyngres yr Undebau Llafur, iStock, Shutterstock, Motion Array & Storyblocks.

© 2022 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

Gellir darparu holl gyhoeddiadau'r TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch y cytunwyd arno, ar gais, heb unrhyw gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhwch wybod i ni os ydych yn sylwi ar unrhyw beth sydd wedi dyddio, yn aneglur, neu y credwch y gallai fod angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

Cyswllt: Gareth Hathway
e-bost: wtuc@tuc.org.uk t: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Ffordd y Gadeirlan,
Caerdydd CF11 9SD

www.tuc.org.uk/wales

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn yn seiliedig ar ganllawiau cyfredol. Fe'i darperir fel gwybodaeth gefndir gyffredinol ac ni ddylid ei hystyried yn gyngor cyfreithiol ar gyfer sefyllfa benodol unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion ofyn am gyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol yn dibynnu ar eu sefyllfa.