

Canllaw

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006
Nod Canllawiau TAEN ar y Rheoliadau Oedran yw rhoi esboniad syml a chlir i weithwyr cyflogedig, ceiswyr gwaith a dysgwyr yn bennaf.

Gwahaniaethau ar sail oedran: Pwy sydd wedi'u cynnwys yn y Rheoliadau Oedran?

Pwy sydd â'r hawl?

1. Byd gwaith

- Cyflogeion
- Hunangyflogedig
- Swydd-ddeiliaid (e.e. cyfarwyddwyr cwmni)
- Gweithwyr contract ac asiantaeth
- Ymgeiswyr am swyddi
- Cyn-weithwyr cyflogedig

2. Byd addysg

- Ymgeiswyr addysg a hyfforddiant i oedolion
- Myfyrwyr cyrsiau addysg a hyfforddiant i oedolion
- Cyn-fyfyrwyr addysg a hyfforddiant i oedolion

3. Meysydd eraill

- Pobl sy'n defnyddio gwasanaethau cyfarwyddyd gyrfaedd
- Pobl sy'n gwneud cais am gymwysterau proffesiynol
- Aelodau undebau llafur neu gyrff proffesiynol eraill
- Aelodau cronfeydd pensiwn galwedigaethol

Beth sydd wedi'i gynnwys?

1. Recriwtio

O dan y Rheoliadau, nid oes hawl gan gyflogwyr i wrthod cyflogi rhywun oherwydd ei oedran, oni bai fod yr ymgeisydd o fewn chwe mis i gyrraedd 65 oed, neu oedran ymddeol arferol y cyflogwr – pa un bynnag sydd uchaf.

2. Dileu swydd

Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr ddefnyddio oedran fel ffactor wrth benderfynu dileu swydd rhywun, oni bai eu bod yn gallu cyfiawnhau hynny. (gweler isod)

3. Diswyddo annheg

Mae'r Rheoliadau wedi dileu'r uchafswm oedran ar gyfer hawlio achos o ddiswyddo annheg, sy'n golygu bod pobl dros 65 oed yn gallu hawlio hyn bellach.

4. Ymddeol

Os yw'ch cyflogwr yn ceisio'ch gorfodi chi i ymddeol cyn eich bod yn 65 oed neu cyn oedran ymddeol arferol eich cyflogwr, gallwch hawlio achos o wahaniaethu ar sail oedran.

5. Hyfforddiant

Os ydych chi'n cwblhau hyfforddiant cysylltiedig â gwaith, boed yn gyflogedig ai peidio, fe allwch chi hawlio achos o wahaniaethu ar sail oedran os bydd rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn.

6. Addysg

Os ydych chi wedi cofrestru ar gwrs addysg uwch neu unrhyw gwrs arall sy'n darparu'r sgiliau perthnasol ar gyfer gwaith, rydych chi wedi'ch cynnwys o dan y ddeddfwriaeth hon.

Pryd gellir cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oedran?

Gall cyflogwr wahaniaethu ar sail oedran mewn rhai amgylchiadau. I wneud hyn, rhaid iddynt ddangos, gyda thystiolaeth, bod gwahaniaethu yn ffordd gymesur o sicrhau nod cyfreithlon. Mewn geiriau eraill, nid oedd modd cyflawni'r nod mewn ffordd llai gwahaniaethol a bod manteision cyflawni'r nod hwnnw yn drech nag effeithiau niweidiol y gwahaniaethu yn y lle cyntaf.

Y tribiwnlys fydd yn penderfynu beth sy'n gymesur o dan yr amgylchiadau.

Mae ambell eithriad i hyn, sy'n galluogi cyflogwyr i wahaniaethu ar sail oedran heb orfod cyfiawnhau hynny. Maent yn cynnwys:

- Buddion sy'n gysylltiedig â hyd gwasanaeth.
- Pan fo gwir angen cyflogi rhywun o oedran penodol, er enghraifft, swydd actio.
- Pan fydd yn cael ei ddefnyddio at ddiben 'gweithredu cadarnhaol' er mwyn annog grŵp oedran penodol i hyfforddiant neu waith.
- Pan fo'r gyfraith yn dynodi gofyniad oedran. Er enghraifft, mewn gweithle sy'n gwerthu alcohol ac sydd felly'n gofyn am staff dros 18 oed
- Pan fo'r cyflogwr yn dibynnu ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, ac felly â'r hawl i dalu cyflog gwahanol i weithwyr o oedran gwahanol yn seiliedig ar y fframwaith cyfreithiol.

Os ydych chi'n poeni bod rhywun wedi gwahaniaethu yn eich erbyn, llenwch yr holiadur ar-lein (EqualityXpress) yn www.rjw.co.uk/equalityxpress. Bydd Russell Jones & Walker Solicitors yn cysylltu â chi wedyn i roi barn ar eich hawliad. Mae'n wasanaeth am ddim a hollol gyfrinachol.

Paratowyd y wybodaeth yn y canllaw hwn gan adran gyflogaeth lwyddiannus Russell Jones & Walker Solicitors.

Cymerwyd gofal i sicrhau bod y wybodaeth hon yn gywir hyd y dyddiad cyhoeddi (1 Mehefin 2009). Er hynny, nid ydym yn derbyn cyfrifoldeb am unrhyw gamgymeriadau neu wallau trwy esgeulustod. Darparwyd y wybodaeth at ddibenion addysgol cyffredinol yn unig ac nid fel cyngor cyfreithiol, gan ystyried eich amgylchiadau penodol. Peidiwch â defnyddio'r wybodaeth hon yn lle cael cyngor cyfreithiol, nac oedi cyn cael cyngor neu gynrychiolaeth gyfreithiol oherwydd unrhyw beth sydd wedi'i gynnwys yn y wybodaeth hon.

© TAEN – Rhwydwaith Oedran a Chyflogaeth 2009

Nod TAEN yw helpu i greu marchnad waith effeithiol sy'n gweithio dros bobl ganol oed a hŷn, dros gyflogwyr a'r economi.

Gyda chefnogaeth

