

Canllaw

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

Y Gweithle: Amodau a Thelerau, Dyrchafiad, Rheoli Gyrfa

Nod y Rheoliadau Oedran yw sicrhau na ddylai oedran eich rhwystro yn y gweithle nac yn eich gyrfa.

Dyrchafiad a chyfleoedd

Mae'n anghyfreithlon peidio â rhoi cyfle i ymgeiswyr gael dyrchafiad neu gyfleoedd gyrfa oherwydd eu hoedran.

Efallai bod y Rheoliadau Oedran yn berthnasol mewn sefyllfaoedd eraill hefyd lle mae'ch oedran neu'r cam yn eich gyrfa yn dylanwadu'n llai uniongyrchol ar y cyfleoedd sydd ar gael i chi.

Gofynion sawl blwyddyn o brofiad

Efallai bod ein Canllaw ar Recriwtio a Dethol yn ddefnyddiol hefyd, gan fod yr un ffactorau diogelu yn berthnasol mewn sefyllfaoedd dyrchafiad yn ogystal â recriwtio. Mewn achosion dyrchafiad, byddai rhai'n dweud fod mwy o reswm i seilio penderfyniadau ar faint o brofiad a chymwysterau sydd gan rywun yn hytrach na defnyddio dull fformiwla wedi'i seilio ar nifer o flynyddoedd.

Gofynion cymwysterau

Gallai'r rhain gyfyngu'n anuniongyrchol ar gyfleoedd i bobl o oedran penodol. Er hynny, mewn achos diweddar ynglŷn â'r ffaith bod angen gradd i symud i'r band cyflog uwch, penderfynwyd nad oedd hynny'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn cyflogeion sydd ar fin ymddeol.

Gofynion galwedigaethol gwirioneddol

Nid yw arbenigwyr wedi nodi unrhyw enghreifftiau sylweddol o ofyniad galwedigaethol gwirioneddol, sy'n seiliedig ar oedran, a fyddai'n eithrio grŵp oedran penodol rhag cael cyfleoedd yn y gweithle, heblaw am actorion (Gweler y Canllaw ar Recriwtio a Dethol).

Cyflog ac amodau

Os yw dau unigolyn yn gwneud gwaith o werth cyfartal, ond yn cael eu talu'n wahanol oherwydd eu hoedran, gellir herio hyn. Nid yw'n effeithio ar fandiau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, fodd bynnag.

Gall cyflog amrywio rhwng pobl am sawl rheswm. Mewn rhai achosion, gallai cyfraddau cyflog gwahanol fod yn gymysgedd o wahaniaethu ar sail oedran ac ar sail rhyw. Felly, mae cyflwyno achos o wahaniaethu mewn lefelau cyflog yn dibynnu ar gasglu tystiolaeth ategol dda am gymaryddion, patrymau cyflogau'r gweithle, a thystiolaeth berthnasol o agweddau'r cyflogwr yn seiliedig ar ystrydebau oedran.

Mae cynnig swyddi ar delerau llai ffafriol oherwydd oedran rhywun yn enghraifft amlwg o wahaniaethu pendant. Gallai fod yn anodd gwneud cymariaethau perthnasol, ond os oes gennych reswm i gredu mai dyma'r achos, mae'n bosibl ei herio. Un enghraifft fyddai cyflogwr sy'n cynnig swydd i chi ar delerau penodol, ond sy'n disodli'r cynnig gwreiddiol gydag un ar delerau gwaeth, ar ôl clywed beth yw eich oedran.

Gall cyfraddau cyflog sy'n gysylltiedig â hyd gwasanaeth fod yn enghraifft o wahaniaethu anuniongyrchol, gan fod gweithwyr iau yn llai tebygol o fod wedi gweithio am gyfnod hir, er bod ganddynt yr un sgiliau â gweithwyr hŷn o bosibl.

Er hynny, mae'r Rheoliadau Oedran yn caniatáu pennu cyfraddau cyflogau sy'n gysylltiedig â gwasanaeth am hyd at bum mlynedd. Byddai tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ystyried a yw'r cyflogwr yn credu y byddai yna fanteision busnes trwy gynyddu cyflog ar ôl pum mlynedd.

Mae'r un rhesymeg hefyd yn berthnasol i fuddion eraill sy'n gysylltiedig â gwasanaeth, fel gwyliau ychwanegol (fel y nodir isod).

Buddion sy'n gwobrwo gwasanaeth hir a theyrngarwch

Mae buddion cynyddrannol o hyd at **bum mlynedd o wasanaeth** yn gyfreithlon. Mae p'un ai'ch bod yn rhy ifanc i fod wedi gweithio am bum mlynedd yn amherthnasol.

Gellir herio achosion o ddyfarniadau hyd gwasanaeth sy'n dod i rym ar ôl **cyfnodau hirach**, er enghraifft 10 mlynedd o wasanaeth.

Gellir caniatáu hyn os yw'r cyflogwr yn credu'n rhesymol bod mantais busnes mewn gwobrwo teyrngarwch, annog cymhelliant neu gydnabod profiad gweithwyr. Mae angen tystiolaeth o hyn fel arfer, nid dim ond honni ei fod yn beth da.

Mae'r dull o gyfrifo hyd gwasanaeth yn hyblyg. Gellir ei seilio ar yr holl wasanaeth gyda'r cyflogwr, neu faint o wasanaeth a dreuliwyd mewn swyddogaeth arbennig. Dylai fod yr un fath ar gyfer gwaith rhan-amser a llawn amser, felly does dim rhaid i weithiwr rhan-amser fod wedi gweithio am ddwy flynedd i gyfrif fel blwyddyn o wasanaeth. Gall yr hyd amser gynnwys cyfnodau absenoldeb fel y gwêl y cyflogwr yn dda.

Buddion iechyd

Mae rhai pecynnau cyflogaeth yn cynnwys yswiriant iechyd preifat, yswiriant iechyd parhaol a budd-dal marwolaeth yn ystod gwasanaeth. Gallai'r rhain fod yn ddrutach i gyflogeion hŷn, neu ddim ar gael o gwbl hyd yn oed gan gwmnïau yswiriant i bobl dros 60 neu 65 oed.

Gellir herio'r arfer o gynnig buddion iechyd gwaeth i bobl hŷn o dan y Rheoliadau Iechyd. Nid chaiff cost yn unig ei ystyried fel cyfiawnhad digonol dros gymryd camau gwahaniaethol. Mewn un achos diweddar, fodd bynnag, penderfynwyd bod modd cyfiawnhau pecyn buddion hyblyg lle'r oedd un elfen ohono'n ymwneud ag oedran.

Hefyd, mae hawl cyflogwyr i derfynu yswiriant bywyd ar gyfer cyflogeion dros 65 oed yn cael ei ganiatáu'n benodol gan y Rheoliadau Oedran.

Cynlluniau cyfranddaliadau cyflogeion

O dan y rhan fwyaf o gynlluniau cyfranddaliadau, mae'n ofynnol i'r cyflogai barhau yn ei swydd rhwng dyddiad cyflwyno'r dyfarniad a'r dyddiad pryd y gellir cymryd buddion y cynllun. Fel gyda'r buddion hyd gwasanaeth, bydd yn cael ei ganiatáu'n awtomatig cyhyd â bod y cyfnod hwnnw'n llai na phum mlynedd - ond os yw'n hirach na hynny, mae angen profi sut mae'r arfer hwn yn cefnogi anghenion y busnes.

Mae rhai cwmnïau'n dyfarnu cyfranddaliadau y gellir eu defnyddio adeg rhyw ddigwyddiad yn y dyfodol, fel pan fydd cwmni'n cael ei restru neu wrth werthu rhan o'r cwmni. Nid yw'r rheolau pum mlynedd yn berthnasol i'r cynlluniau hyn, felly os bydd cyflogwr yn gofyn i chi ymddeol cyn y gallwch ddefnyddio'ch dyfarniad, bydd rhaid iddo ddangos bod hyn yn bodloni prawf cyfiawnhau gwrthrychol llymach.

Mae'r rhan fwyaf o gynlluniau cyfranddaliadau yn cynnwys darpariaethau sy'n galluogi cyflogeion sy'n ymddeol ar oedran ymddeol penodedig neu'n hwyrach, i dderbyn cyfranddaliadau'n gynnar. Ar yr wyneb, mae hyn yn gwahaniaethu yn erbyn cyflogeion sy'n ymddeol yn gynnar a'r rhai sy'n gadael cyn ymddeol. Nid yw hyn wedi'i brofi mewn tribiwnlysoedd eto, ond byddai'n rhaid i gyflogwyr brofi bod y rheolau'n angenrheidiol i gyflawni amcanion busnes cyfreithlon.

Er hynny, mae'n werth nodi bod y Rheoliadau Oedran yn cynnwys rheolau penodol sy'n caniatáu i gyflogeion sy'n ymddeol dderbyn cyfranddaliadau o dan rhai cynlluniau SAYE a SIP, ond nid pob un.

Gweithio'n hyblyg

Mae'r hawl i ofyn am gael gweithio oriau hyblyg, sydd ar wahân i'r Rheoliadau Oedran, wedi'i hymestyn y tu hwnt i rieni plant o dan chwech oed, i gynnwys cynhalwyr. Mae patrymau gweithio hyblyg yn boblogaidd ymhlith llawer o bobl, yn enwedig yng nghanol neu'n ddiweddarach mewn bywyd gwaith.

Er mai pobl dros 50 oed sy'n gofalu fwyaf am berthnasau hŷn ac eraill, nid yw'r rheolau gweithio hyblyg yn cynnwys meini prawf oedran, ac felly ni ddylai oedran bennu hyn.

Tystiolaeth o wahaniaethu

Mae'n anodd profi bod oedran yn ffactor sylweddol mewn penderfyniad sy'n ymwneud â chyflogaeth neu hyfforddiant, fel yn achos hil neu ryw.

Mae angen cyflwyno achos rhesymegol â thystiolaeth er mwyn bwrw ymlaen â'ch hawliad. Os oes dystiolaeth uniongyrchol gyfyngedig o wahaniaethu, yna mae dystiolaeth berthnasol sy'n dangos enghraifft o wahaniaethu yn arbennig o bwysig. Efallai bydd tribiwnlys cyflogaeth yn gallu defnyddio dystiolaeth o wahaniaethu i ddyfarnu achos o wahaniaethu. Gallwch ddefnyddio Holiadur Gwahaniaethu ar sail Oedran (gweler y Canllaw ar Wneud Iawn) i gael gwybodaeth gefndir ddefnyddiol bosibl gan eich cyflogwr, gan gynnwys:

- Proffil oedran gweithlu cyfredol y cyflogwr, pobl wedi'u recriwtio, pwy gafodd gynnig cyfleoedd hyfforddiant neu swyddi pwy a gafodd eu dileu
- Proffil oedran y cwsmeriaid a dulliau marchnata'r busnes.
- Tystiolaeth (neu ddiffyg dystiolaeth) o bolisiau cydraddoldeb y busnes.
- Sut mae'ch amgylchiadau personol chi (e.e galluoedd, profiad, ffigyrau perfformiad) yn gweddu i'r gofynion neu'r targedau a nodwyd, neu wrth gymharu â chydweithwyr neu ymgeiswyr eraill.
- Sylwadau ar bapur neu ar lafar, a'r esboniadau a roddwyd i chi. Gall hyn gynnwys y mathau o gwestiynau sy'n cael eu gofyn i chi mewn cyfweiliad ac ymddygiad y sawl sy'n cyfweld.
- Tystiolaeth i ddangos fod pobl eraill o'r un grŵp oedran penodol wedi cael anawsterau tebyg gyda'r sefydliad.

Os fyddwch chi'n herio'r driniaeth a gawsoch gerbron tribiwnlys cyflogaeth, mae gennych hawl i gael dogfennau i'ch helpu i brofi'r cyhuddiadau sy'n rhan o'ch hawliad.

Os gallwch chi gyflwyno digon o dystiolaeth i gefnogi'ch honiadau o wahaniaethu, yna mai'r baich o brofi fel arall yn disgyn ar ysgwyddau'r cyflogwr.

Am fwy o wybodaeth, gweler y Canllawiau ar Sut i Gyflwyno Hawliad a Gwneud Iawn.

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

