



**Law
Commission**
Reforming the law

Strwythurau Gwrandawiadau'r Gyfraith Cyflogaeth

Crynodeb o'r Papur Ymgynghori

Papur Ymgynghori 239

26 Medi 2018

CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae 13^{eg} Rhaglen Diwygio Cyfraith Gomisiwn y Gyfraith yn cynnwys adolygiad o strwythurau gwrandawiadau'r gyfraith cyflogaeth. Dyma'r cylch gwaith:

Adolygu awdurdodaeth y tribiwnlys cyflogaeth, y tribiwnlys apelau cyflogaeth a'r llysoedd sifil mewn materion cyflogaeth a gwahaniaethu a gwneud argymhellion am eu diwygio.

Ystyried yn arbennig faterion a godir gan:

(1) yr awdurdodaeth a rennir rhwng y llysoedd sifil a thribiwnlysoedd mewn perthynas â materion cyflogaeth a gwahaniaethu penodol, gan gynnwys cyflog cyfartal;

(2) y cyfyngiadau ar awdurdodaeth bresennol y tribiwnlys cyflogaeth;

(3) awdurdodaeth gyfyngol y llys sirol mewn mathau arbennig o hawliadau am wahaniaethu; a

(4) thrin dadleuon ynghylch cyflogaeth yn y llysoedd sifil.

Ni fydd y prosiect yn ystyried ailstrwythuro mawr yn y system tribiwnlysoedd cyflogaeth.

- 1.2 Ym mis Medi 2018 aethom ati i gyhoeddi papur ymgynghori yn cynnwys 54 o gwestiynau a chynigion dros dro yr ydym yn ceisio sylwadau amdanynt. Gallwch weld y papur ymgynghori, ynghyd â gwybodaeth arall am y project, ar <https://www.lawcom.gov.uk/project/employment-law-hearing-structures/>. Rydym yn gofyn am ymatebion erbyn 11 Ionawr 2019. Crynodeb o'r papur yw hwn.

- 1.3 Crëwyd tribiwnlysoedd cyflogaeth (a alwyd yn "dribiwnlysoedd diwydiannol" cyn 1998) yn 1964, a hynny ar y cychwyn i ymdrin ag apeliadau gan gyflogwyr yn erbyn ardrethi hyfforddiant diwydiannol. O'r cychwyniad bychan iawn hwnnw, mae eu hawdurdodaeth wedi ymestyn yn fawr. Yr ychwanegiadau nodedig oedd hawliadau am daliadau diweithdra statudol (yn 1965), am ddiswyddo annheg (a gyflwynwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Diwydiannol 1971), ac am amrywiol fathau o wahaniaethu mewn cyflogaeth, sy'n cael eu dwyn ynghyd erbyn hyn yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

- 1.4 Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth nodweddion sy'n bwrpasol wahanol i'r llysoedd sifil. Dyma rai ohonynt:

(1) y cyflogai neu'r gweithiwr yw'r hawliwr bron bob tro (mae rhai eithriadau bychan iawn);

(2) mae'r tribiwnlys cyflogaeth yn awdurdodaeth heb gostau fel arfer;

(3) er nad yw tribiwnlysoedd yn cynnwys un barnwr a dau aelod lleyg bob tro bellach, mae cyfansoddiad o dri aelod y tribiwnlys yn dal i fod yn nodwedd mewn hawliadau am wahaniaethu a chyflog cyfartal;

(4) mae'r achosion yn tueddu bod yn llai ffurfiol nag ydynt yn y llysoedd sifil;

- (5) mae hawl i unrhyw barti gael cynrychiolaeth lleyg; ac
- (6) nid yw'r tribiwnlys cyflogaeth wedi'i glymu gan unrhyw reol gyfreithiol sy'n ymwneud â derbynioldeb tystiolaeth mewn achosion gerbron y llysoedd.
- 1.5 Mae'r rhain yn nodweddion pwysig o dribiwnlysoedd cyflogaeth a ddylai gael eu cadw yn ein barn ni.
- 1.6 Am eu bod wedi eu creu drwy statud, nid oes gan dribiwnlysoedd awdurdodaeth gynhenid. Mae pobl wedi gweld ers talwm bod hyn yn creu anomaleddau. Er enghraifft, hyd 1994 nid oedd gan dribiwnlysoedd cyflogaeth unrhyw awdurdodaeth i ystyried hawliadau am dorri contract hyd yn oed pan oedd hyn yn codi yn ystod diswyddiad. Felly, gallai cyflogai a ddiswyddwyd hawlio bod eu diswyddiad yn annheg ac yn torri contract, ond dim ond yn y tribiwnlys y gellid cyflwyno'r hawliad cyntaf, a dim ond yn y llys sirol neu'r Uchel Lys y gellid cyflwyno'r ail.
- 1.7 Yn 2001, cyhoeddodd Syr Andrew Leggatt adroddiad ei adolygiad o dribiwnlysoedd o dan y teitl *Tribunals for Users – One System, One Service*. Roedd llawer o'r atebwyr wedi awgrymu bod rhannu'r awdurdodaeth rhwng y tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd yn anromalaidd ac y dylid ymestyn pwerau'r tribiwnlysoedd. Roedd Leggatt yn ystyried bod y tribiwnlysoedd wedi "sicrhau'r statws a'r awdurdod yn amlwg iawn" i fod yn brif fforwm ar gyfer datrys yr holl ddadleuon cyflogaeth a gwahaniaethu.
- 1.8 Roedd yr Adolygiad o Strwythur y Llysoedd Sifil a arweiniwyd gan yr Argwydd Ustus Briggs (Arglwydd erbyn hyn) o 2015 hyd 2016 wedi nodi yr hyn a ddisgrifiodd yn "faes anhylaw" o awdurdodaeth gyfyngol a chyd-awdurdodaeth yn y meysydd gwahaniaethu a chyfraith cyflogaeth, sydd wedi creu problemau gyda deall lle mae'r ffin rhwng y llysoedd a'r system tribiwnlysoedd cyflogaeth. Mae o'r farn fod y problemau hyn, sy'n adnabyddus ymysg arbenigwyr yn y gyfraith cyflogaeth, barnwyr ac ymarferwyr, yn gallu achosi oedi a rhwystro achosion rhag cael eu penderfynu gan y barnwyr sydd â'r gallu gorau i ymdrin â nhw.
- 1.9 Roedd rhai o'r awgrymiadau a wnaed i adolygiad Briggs yn bellgyrhaeddol, er enghraifft y dylid rhoi awdurdodaeth gyntaf i'r Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth i wrando ar yr achosion trymach sy'n dod gerbron tribiwnlysoedd cyflogaeth ar hyn o bryd. Un arall oedd creu "Llys Cyflogaeth a Chydraddoldeb" newydd gydag awdurdodaeth nad yw'n neilltuedig ond sy'n ddigyfyngedig mewn achosion o wahaniaethu a chyflogaeth, gan gynnwys hawliadau am wahaniaethu wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau. Byddai unrhyw un o'r cynigion yhyn yn gofyn deddfwriaeth sylfaenol sylweddol. Mae ein cylch gorchwyl yn atal newidiadau o'r math yma. Byddent yn cynnwys deddfwriaeth sylfaenol sylweddol ac efallai gynhennus mewn cynfnod pan fo amser Seneddol o dan bwysedd y gellid dweud bron iawn nas cafwyd ei fath o'r blaen. Cwmpas y prosiect hwn yw cynnig diddymu anghysonderau ar gefndir degawdau lawer o brofiad o'r system tribiwnlysoedd cyflogaeth.
- 1.10 Mae llawer o'r materion sy'n ymwneud ag awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth nad ydynt yn faterion i Gomisiwn y Gyfraith ond yn ddewisiadau polisi y dylid eu gadael i'r Senedd, megis y cyfyngiadau ar ddyfarniadau digolledu am ddiswyddiad annheg. Nid yw'r cwestiwn ynglŷn â lle i osod cyfyngiadau o'r fath yn fater o ffiniau rhwng y tribiwnlysoedd a'r llysoedd ond yn hytrach yn fater o bolisi. Fodd bynnag, rydym yn ystyried bod y cyfyngiadau ar awdurdodaeth gytundebol y tribiwnlysoedd cyflogaeth

sydd wedi'u cynnwys yng Ngorchymyn Ehangu Awdurdodaeth 1994 yn rhan o gwmpas y prosiect, am eu bod yn gorfodi cyfyngiadau ar hawliadau cytundebol sy'n berthnasol dim ond yn y tribiwnlysoedd ac nid yn y llysoedd sifil sydd ag awdurdodaeth gydamserol.

Nodyn am derminoleg: cyflogeion a gweithwyr

- 1.11 Mae'r papur ymgynghori a'r crynodeb hwn yn defnyddio'r termau "cyflogai", "gweithiwr" ac, weithiau, "contractiwr annibynnol hunangyflogedig". Mae "cyflogai" a "gweithwr" wedi eu diffinio mewn deddfwriaeth, gyda chyflogeion yn mwynhau'r gyfres lawn o hawliau statudol cyfraith cyflogaeth a gweithwyr eraill (categori yn y canol rhwng cyflogeion a'r hunangyflogedig) yn mwynhau cyfres fwy cyfyngedig o hawliau statudol cyfraith cyflogaeth. Nid yw "contractiwr annibynnol hunangyflogedig" wedi ei ddiffinio mewn deddfwriaeth ac mae'n label a ddefnyddir i ddisgrifio unigolion sydd mewn busnes iddo'i hun neu iddi ei hun ac sy'n darparu gwasanaeth i gleient ac sydd felly ddim yn gyflogai nac yn weithiwr. Rydym yn defnyddio'r term "gweithiwr" i gyfeirio at unigolyn sy'n weithiwr ond nid yn gyflogai.
- 1.12 Y fforwm rhagosodedig i gyflogeion a gweithwyr sy'n gobeithio gorfodi eu hawliau statudol yn ôl cyfraith cyflogaeth yw'r tribiwnlys cyflogaeth. Mae dadleuon sy'n ymwneud ag unigolyn gwirioneddol hunangyflogedig yn derbyn sylw yn y llysoedd sifil yn bennaf.

PENNOD 2: AWDURDODAETH GYFYNGOL Y TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

- 1.13 Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngol dros fathau arbennig o hawliadau. Mae hyn yn golygu mai dim ond mewn tribiwnlys cyflogaeth y gellir cychwyn a chyfreitha'r mathau hynny o hawliadau. Mae Pennod 2 y papur ymgynghori'n amlinellu pa fathau o hawliadau sy'n perthyn i'r categori yma. Mae hefyd nifer o hawliau a materion y gellir mynd i gyfraith yn eu cylch mewn llysoedd sifil ac mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth; mae'r meysydd hyn o awdurdodaeth ar y cyd yn cael eu harchwilio ym Mhenodau 4 a 5.
- 1.14 Rhoddir awdurdodaeth gyfan y tribiwnlysoedd cyflogaeth iddynt drwy statud. Mae ystod o ddeddfwriaeth yn llywio pa hawliadau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth eu barnu, y cyfyngiadau a'r gwaharddiadau ar eu hawdurdodaeth, y gwelliannau y gallent eu dyfarnu, a sut y gellir gorfodi eu barn.
- 1.15 Nid oes gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth y grym i ddyfarnu'r ystod gyfan o atebion sydd ar gael i lysoedd sifil. Mae'r mwyafrif mawr o achosion llwyddiannus mewn tribiwnlys cyflogaeth yn gorffen gyda dyfarnu iawndal ariannol. Ond, gallai'r tribiwnlysoedd cyflogaeth, mewn rhai achosion, orchymyn atebion nad ydynt yn rhai ariannol, er enghraifft ailgyflogi neu ailgysylltu mewn achosion o ddiswyddiad annheg.
- 1.16 Prif feysydd awdurdodaeth gyfyngol y tribiwnlysoedd cyflogaeth yw: diswyddiad annheg, gwahaniaethu mewn cyflogaeth, amrywiol fathau penodol o niwed, diswyddiad, hawliau mamolaeth a thadolaeth, gweithio hyblyg, amser o'r gwaith i astudio neu hyfforddi, amrywiol faterion yn ymwneud â gweithgareddau ac aelodaeth o undebau llafur, datganiadau ysgrifenedig o fanylion cyflogaeth, datganiadau cyflog wedi'u

heitimeiddio, a Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010. Mae'r papur ymgynghori'n crynhoi'r gyfraith berthnasol sy'n ymwneud â'r meysydd yma.

- 1.17 Ein barn dros dro yw na ddylid newid unrhyw feysydd lle mae awdurdodaeth y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gyfyngol. Os bydd ymatebwyr yn anghytuno, mae gennym ddirordeb arbennig mewn gwybod pa feysydd o awdurdodaeth gyfyngol, os oes unrhyw feysydd o gwbl, ddylai gael eu rhannu gyda'r llys sirol a/neu'r Uchel Lys.
- 1.18 Mae'r papur ymgynghori hefyd yn ceisio barn am y cyfyngiadau amser sy'n berthnasol i'r hawliadau yma.
- 1.19 Mae'r cyfyngiadau amser sylfaenol ar gyfer cyflwyno hawliad tribiwnlys cyflogaeth yn fyr (tri mis fel arfer). Mae'r prawf mewn llawer o'r achosion ar gyfer ymestyn y cyfyngiad amser sylfaenol yn weddol dynn, hynny yw, doedd hi ddim yn rhesymol ymarferol cyflwyno'r hawliad yn gynharach. Mae'r rhain yn deillio o'r syniad gwreiddiol bod tribiwnlysoedd yn fforwm ar gyfer datrys dadleuon cyflogaeth yn gyflym ac yn anffurfiol. Mae'r cysyniad yma'n parhau'n ddilys i ryw raddau. Ond mae llawer o achosion mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth yn llawer mwy cymhleth (ac o werth llawer uwch) nag oeddent yn yr 1970au, ac mae'r amseroedd aros ar gyfer gwrandawiadau'n llawer hirach yn aml iawn. Gellid ei hystyried hi'n anomalaidd bod cyfyngiadau amser mor dynn ar rai hawliadau tribiwnlysoedd cyflogaeth, yn arbennig diswyddiad annheg, pan fydd hawliwr sy'n cyflwyno cwyn mewn da bryd yn dal i orfod aros misedd lawer am wrandawriad.
- 1.20 Rydym yn ceisio barn ymatebwyr ynghylch y cwestiwn hwn: a ddylai'r amrywiol gyfyngiadau amser gael eu rhesymoli i gyfyngiad o chwe mis sy'n amser ychydig yn fwy cyson, ac efallai ychydig yn fwy hael, a/neu a ddylai'r grym i ymestyn y cyfyngiad amser roi mwy o ddisgresiwn i dribiwnlysoedd, fel y gwna'r prawf "cyfiawn a theg" mewn achosion o wahaniaethu, yn y mwyafrif o hawliadau neu ymhob hawliad?

PENNOD 3: CYFYNGIADAU AR AWDURDODAETH TRIBIWNLISOEDD CYFLOGAETH - GWAHANIAETHU

- 1.21 Mae Pennod 3 y papur ymgynghori'n ystyried y cyfyngiadau ar awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i feirniadu honiadau am wahaniaethu. Fel y nodwyd uchod, ni all tribiwnlysoedd cyflogaeth ond gwrandawrio ar hawliadau os bydd ganddynt yr awdurdod penodol i wneud hynny yn ôl y gyfraith ac nid oes ganddynt yr awdurdodaeth i glywed amrywiaeth o hawliadau am wahaniaethu sy'n codi mewn cyd-destunau y tu allan i'r gweithle.
- 1.22 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi awdurdodaeth gyfyngol i'r llys sirol i glywed hawliadau am wahaniaethu sy'n codi yn y cyd-destunau a ganlyn nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth: darparu gwasanaethau; arfer swyddogaethau cyhoeddus; gwaredu a rheoli safleoedd (megis caniatáu lesau); cymdeithasau gydag aelodaeth (megis clybiau chwaraeon); ac addysg.¹
- 1.23 Mae ffin gweddol galed felly rhwng y llysoedd sifil a thribiwnlysoedd cyflogaeth. Ond mae'r ffin yma'n ymwneud â'r cyd-destun ffeithiol y mae hawliad am wahaniaethu'n codi ynddo, nid sylwedd y gyfraith wahaniaethu. Mae hwnnw'n parhau dan reolaeth Deddf

¹ Deddf Cydraddoldeb 2010, adran 114(1). Maen rhaid i rai hawliadau ynghylch disgyblion ysgol, fodd bynnag, gael eu cyflwyno mewn tribiwnlysoedd addysgol arbenigol (Deddf Cydraddoldeb 2010, adran 116).

Cydraddoldeb 2010 ac mae egwyddorion y gyfraith wahaniaethu'n berthnasol p'un a yw barnwr sy'n gwrando ar hawliad yn eistedd yn y llysoedd sifil neu mewn tribiwnlys cyflogaeth.

- 1.24 Mae rhai rhanddeiliaid wedi beirniadu'r dull yma o ddyranu hawliadau gwahaniaethu rhwng tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd sirol. Mae dau drywydd i'r beirniadaethau a gafwyd:
- (1) mae'r cyntaf yn ymwneud ag arbenigedd. Mae'r mwyafrif o'r barnwyr cylchdaith a rhanbarth yn gyffredinolwyr sydd, oherwydd eu cefndiroedd a'u hyfforddiant proffesiynol a barnwrol, heb gael y cyfle o bosib i ddatblygu'r arbenigedd yn y gyfraith wahaniaethu sydd gan y barnwyr cyflogaeth; ac
 - (2) yr ail bwynt perthnasol yw bod barnwyr cyflogaeth wedi datblygu arferion i reoli a phenderfynu hawliadau gwahaniaethu, ac nid oes arfer safonol cydredol yn y llys sirol. Mae pryder am agweddau barnwrol anghyson sy'n datblygu rhwng barnwyr cyflogaeth a barnwyr llys sirol. Mae pryder hefyd y gallai cyfraith achosion y llysoedd sirol wyro oddi wrth y dehongliadau arferol o'r gyfraith a wneir gan dribiwnlysoedd cyflogaeth a'r Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth ("EAT"). Un esiampl y cyfeirir ati'n aml yw *Bwrdeistref Llundain Lewisham v Malcolm*,² lle cafodd canlyniadau dehongliad y llysoedd o ddarn o ddeddfwriaeth gwrth-wahaniaethu ei wydroi, mewn geiriau syml, yn ddiweddarach gan statud.
- 1.25 Mae dadleuon o blaid galluogi i dribiwnlysoedd cyflogaeth a/neu farnwyr cyflogaeth wrando ar achosion o wahaniaethu had ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Mae'r ddadl y mae rhai rhanddeiliaid yn ei thynnu o esiampl *Malcolm* yn pwysleisio'r angen am leihau'r risg y gallai agweddau barnwrol anghyson ddatblygu mewn hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth (y gwrandewir arnynt yn y llys sirol) a hawliadau am wahaniaethu o fewn cyflogaeth (y gwrandeir arnynt mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth).
- 1.26 Dadl amlwg a roddir i ni yw'r egwyddor y dylai dadleuon gwahaniaethu gael eu penderfynu'n effeithlon cyn belled ag y bo hynny'n ymarferol (yn nhermau amser a chostau) gan farnwyr arbenigol. O ystyried fod pobl, yn gyffredinol, yn derbyn bod yr hawliadau am wahaniaethu'n rhan o 'stôr arferol' barnwyr cyflogaeth, mae hyn yn awgrymu eu bod yn gallu gwrando ar o leiaf rai hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Mae gan farnwyr cyflogaeth lawer o hyfforddiant mewn cyfraith wahaniaethu, ac maent yn dod ar ei thraws yn aml. Maent yn aml yn gyfreithwyr cyflogaeth neu'n gyn-gyfreithwyr cyflogaeth wrth eu gwaith sydd â llawer iawn o brofiad o gysyniadau'r gyfraith wahaniaethu. I'r gwrthwyneb, efallai na fydd gan farnwr cylchdaith neu ranbarth lawer neu unrhyw brofiad o gyfraith gwahaniaethu. Er bod rhai pobl yn tybied y bydd barnwyr cylchdaith neu ranbarth sy'n gwrando ar hawliadau gwahaniaethu yn y llys sirol yn eistedd gydag un neu fwy o aseswyr sydd â phrofiad perthnasol (ac sy'n aelodau lleyg o dribiwnlys cyflogaeth yn aml iawn), gellir dadlau ei bod hi'n well ac yn llai costus i'r barnwr fod â gwybodaeth a phrofiad arbenigol.
- 1.27 Fodd bynnag, mae rhai rhanddeiliaid wedi dadlau i'r gwrthwyneb neu wedi awgrymu rhybuddion yn ymwneud ag ehangu awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i gynnwys

² [2008] UKHL 43, [2008] IRLR 700.

hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- (1) mai'r "broblem yn *Malcolm*" oedd y ffordd yr oedd y ddeddfwriaeth ar y pryd (Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995) wedi'i drafftio;
- (2) o ystyried y ffaith fod yr achos wedi mynd i Dŷ'r Arglwyddi, rhaid cwestiynu i ba raddau y mae'n dangos problemau'n codi oherwydd y ffaith nad oes gan driwlynlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth dros achosion nad ydynt yn rhai am gyflogaeth - gellid dweud, er enghraifft, bod gan y llysoedd apeliadol, p'un a glywir achos ar y tro cyntaf ai peidio, gyfraith achos ar gael iddynt o'r holl awdurdodaethau i'w helpu i ddehongli'r ddeddfwriaeth;
- (3) er bod gan farnwyr cyflogaeth fel arfer fwy o brofiad o gysyniadau cyfraith gwahaniaethu cyffredinol na barnwyr llysoedd sirol, efallai nad oes gan farnwyr cyflogaeth brofiad arbennig o feysydd nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth megis addysg, yswiriant, tai neu blismona. Er enghraifft, os bydd unigolyn yn honni gwahaniaethu o dan y Ddeddf Cydraddoldeb yng nghyd-destun hawliad am eiddo neu arestio ar gam, mae'n ymddangos yn annhebygol y byddai hyn ynddo'i hun yn gwneud triwlynlys cyflogaeth yn fforwm gwell na'r llysoedd sifil ar gyfer penderfynu'r ddadl; ac
- (4) mae cymorth cyfreithiol ar gael, er enghraifft, i ddiffynnydd tenant mewn hawliad am eiddo yn y llys sirol, ond nid yw ar gael mewn triwlynlysoedd cyflogaeth.

1.28 Mae'r dadleuon yn gyfartal iawn. Yn ein harchwiliad cyntaf o'r mater hwn, dywedodd rhanddeiliaid wrthym eu bod yn credu y gallai rhai achosion o wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth gael eu clywed gan farnwyr cyflogaeth, a bod hynny'n ddefnyddiol. Ond, ychydig iawn o bobl fyddai'n dadlau y dylid symud yr holl achosion lle mae mater o wahaniaethu'n codi draw i'r triwlynlys cyflogaeth.

1.29 Rydym felly'n cynnig dros dro y dylai'r llysoedd sifil gadw'r awdurdodaeth i glywed hawliadau am wahaniaethu had ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, gyda barnwyr rhanbarth a chylchdaith yn derbyn hyfforddiant priodol yn ymwneud â chysyniadau'r gyfraith gwahaniaethu.

1.30 Rydym yn croesawu barn ymatebwyr, p'un a ydynt yn cytuno neu'n anghytuno, ac mae gennym ddiddordeb arbennig yn y cwestiwn a oes unrhyw ddadleuon y naill ffodd neu'r llall ar y mater yma nad ydym wedi ymdrin â nhw.

1.31 Y mater nesaf yw hyn: a ddylid rhannu'r awdurdodaeth yma sydd gan y llys sirol gyda'r triwlynlys cyflogaeth, mewn o leiaf rai amgylchiadau, neu barhau i fod yn gyfyngol? Yr ystyriaeth bwysicaf yn y fan yma yw cryfder y dadleuon bod barnwyr cyflogaeth, o leiaf mewn rhai achosion, mewn gwell sefyllfa i glywed a phenderfynu hawliadau nad ydynt yn ymwneud â gwahaniaethu yn gyfiawn ac yn effeithlon. Mae dau ateb sydd werth eu harchwilio yn arbennig. Y cyntaf yw awdurdodaeth gydamserol (a rennir), gyda'r grym i drosglwyddo achosion priodol i'r triwlynlys cyflogaeth neu oddi wrtho. Yr ail yw i'r llys sirol gadw ei awdurdodaeth gyfyngol a'i gyfuno â symudiad hyblyg barnwyr cyflogaeth i'r llys sirol.

- 1.32 Gallai deddfwriaeth roi awdurdodaeth ar y cyd i'r tribiwnlys cyflogaeth a'r llys sirol dros hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Trwy roi awdurdodaeth gydamserol i dribiwnlysoedd cyflogaeth dros hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, mae'n cynnig cyfleoedd i ddyrannu achosion o wahaniaethu i'r fforwm mwyaf priodol ac felly eu penderfynu nhw'n fwy effeithlon.
- 1.33 Er mwyn i awdurdodaeth gydamserol (wedi'i rhannu) gyflawni'r manteision uchod, byddai angen cael mecanwaith i alluogi i hawliadau gael eu dyrannu'n briodol rhwng y tribiwnlys cyflogaeth a'r llys sirol. Un mecanwaith o'r fath fyddai rhoi'r grym i farnwyr drosglwyddo achosion gwahaniaethu o'r llys i dribiwnlys neu o'r tribiwnlys i'r llys. Gellid gwneud hyn yn rhan o broses brysbennu ar y cam rheoli achosion, lle gallai barnwr benderfynu ym mha fforwm y dylid gwranddo ar yr achos.
- 1.34 Nid ydym yn credu y dylai achosion gael eu trosglwyddo yn erbyn dymuniadau'r hawliwr. Mae gwahaniaethau sylweddol rhwng cyfreitha yn y llysoedd sirol a chyfreitha mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth: yn amodol ar unrhyw ddeddfwriaeth ffioedd newydd, nid yw hawlwr yn gorfod talu ffioedd i gyflwyno hawliadau mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth³ ac nid yw'r parti sy'n colli'n cael eu gorchymyn fel arfer i dalu costau cyfreithiol yr enillydd; nid yw cymorth cyfreithiol ar gael mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth; ac mae gwahanol reolau trefniadol yn berthnasol mewn llysoedd sirol ac mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth (Rheolau Gweithdrefn Sifil a Rheolau Gweithdrefn y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth, yn y drefn honno).
- 1.35 Rydym felly'n credu y byddai unrhyw rym i drosglwyddo'n gofyn arweiniad yngylch y meini prawf ar gyfer penderfynu pa achosion sy'n briodol ar gyfer trosglwyddiad. Rydym yn croesawu sylwadau gan ymatebwyr ynglŷn â beth fyddai'r meini prawf yma.
- 1.36 I gyflwyno awdurdodaeth gydamserol dros hawliadau gwahaniaethu nad oeddent yn ymwneud â chyflogaeth byddai gofyn cael deddfwriaeth sylfaenol mewn cyfnod pan fo'r amser sydd ar gael yn y senedd yn brin. Opsiwn arall yw cadw'r ffin galed rhwng awdurdodaethau'r llys sirol a'r tribiwnlys cyflogaeth, ond gan symud barnwyr yn hyblyg (a elwir hefyd yn draws-labelu) fel bod modd i farnwyr cyflogaeth, lle bo'n briodol, gael eu defnyddio i glywed achos gwahaniaethu yn y llys sirol. Gellir ystyried yr opsiwn gweithredu hyblyg naill ai fel opsiwn amgen i awdurdodaeth gydamserol, neu fel mesur dros dro i gyflawni nod tebyg tra bo deddfwriaeth sylfaenol ar y gweill.
- 1.37 Mae'n ymddangos y byddai defnyddio mwy o farnwyr cyflogaeth yn hyblyg i glywed achosion yn y llys sirol yn gostwng (ond nid yn diddymu) y posibilrwydd y byddai barnwr llys sirol heb fawr brofiad o achosion gwahaniaethu neu heb unrhyw brofiad o gwbl o achosion gwahaniaethu yn gorfod clywed achos o'r fath. Os byddai hyn yn cael ei reoli'n briodol, dylai wella'r siawns y bydd yr adnoddau barnwrol mwyaf arbenigol yn cael eu clustnodi ar gyfer achosion priodol o wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Rydym felly'n gofyn i ymatebwyr a ydynt yn ystyried yr opsiwn yma'n opsiwn amgen da yn lle cyflwyno awdurdodaeth gydamserol drwy addasiad statudol.
- 1.38 Mae Pennod 4 y papur ymgynghori'n trafod gwaharddiadau eraill ar awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth; mae'r rhain yn ymwneud â'u hawdurdodaeth i wrando ar

³ Yn dilyn penderfyniad y Goruchaf Lys yn *R (UNSAIN) v Arglwydd Ganghellor* [2017] UKSC 51, [2017] IRLR 911, [2017] ICR 1037.

ddadleuon yn ymwneud â chontractau, hawliadau am ddatganiadau ysgrifenedig o delerau cyflogaeth a hawliadau am ddidyniadau diawdurdod o gyflogau.

PENNOD 4: CYFYNGIADAU ERAILL AR AWDURDODAETH TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

Awdurdodaeth gytundebol

- 1.39 Gellir cyflwyno hawliad i'r llysoedd sifil am dorri telerau contract cyflogaeth. Mae'r ddeddfwriaeth wedi ymestyn yr awdurdodaeth gytundebol yma i driwlynlysoedd cyflogaeth mewn ffyrdd cyfyngedig. O dan erthygl 3 Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth (Cymru a Lloegr) 1994⁴ (y "Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth"), mae triwlynlysoedd yn gallu clywed hawliadau penodol am dorri contract a gyflwynir gan gyflogeion yn erbyn cyflogwyr ac, o dan erthygl 4, mae triwlynlysoedd yn gallu clywed hawliadau penodol am dorri contract a gyflwynir gan gyflogwyr yn erbyn cyflogeion sydd wedi gwneud hawliad o dan erthygl 3 (gwrth-hawliadau). Pan fydd deddfwriaeth yn rhoi awdurdodaeth gytundebol i driwlynlysoedd cyflogaeth, nid yw hyn yn diddymu awdurdodaeth y llysoedd sifil. Os nad yw triwlynlysoedd cyflogaeth wedi derbyn awdurdodaeth gytundebol drwy ddeddfwriaeth, mae'r llysoedd sifil yn cadw'r awdurdodaeth gyfyngol.
- 1.40 Y prif gyfyngiadau ar awdurdodaeth gytundebol y triwlynlysoedd cyflogaeth o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth yw:
- (1) amserol – mae awdurdodaeth triwlynlysoedd cyflogaeth wedi'i chyfyngu i hawliadau am dorri contract sy'n codi neu sydd heb eu trin pan fydd cyflogaeth yn cael ei therfynu. Mae'n rhaid i gyflogai sydd eisiau cyflwyno hawliad tra bo'n dal i fod yn gyflogedig ddefnyddio'r llysoedd sifil (dylid nodi, fodd bynnag, y gellir cyflwyno hawliadau am gyflogau sydd heb eu talu neu sydd wedi eu talu'n rhy isel mewn triwlynlysoedd cyflogaeth tra bo'r hawliwr yn parhau'n gyflogedig, o ganlyniad i'r hawl statudol i beidio gorfod goddef didyniadau diawdurdod o gyflogau);
 - (2) ariannol - mae'r digolledion cytundebol y gall triwlynlysoedd cyflogaeth eu dyfarnu wedi'u cyfyngu i £25,000. Mae'n rhaid i gyflogai sydd eisiau hawlio iawndal sy'n uwch na £25,000 wneud hynny yn y llysoedd sifil;
 - (3) sylweddol - nid yw awdurdodaeth gytundebol y triwlynlysoedd cyflogaeth yn ymestyn i hawliadau am anaf bersonol, hawliadau sy'n ymwneud â darparu lle byw na chwaith hawliadau sy'n ymwneud ag eiddo deallusol, cyfrinachedd nac atal masnachu. Rhaid cyflwyno hawliadau o'r math yma yn y llysoedd sifil;⁵
 - (4) ni all cyflogwyr gychwyn hawliad cytundebol yn erbyn cyflogeion mewn triwlynlysoedd cyflogaeth, er y gallent wneud *gwrth-hawliad* o fewn y contract; ac

⁴ Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth Tribiwnlysoedd Cyflogaeth (Cymru a Lloegr) SI 1994 Rhif 1623.

⁵ Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth Tribiwnlysoedd Cyflogaeth (Cymru a Lloegr) SI 1994 Rhif 1623, erthyglau 3 a 5.

- (5) efallai nad yw'r Gorchymyn yn ymestyn i weithwyr (yn wahanol i gyflogeion) o gwbl.

Y cyfyngiad amserol

- 1.41 Does gan driwlynlysoedd cyflogaeth ond awdurdodaeth dros hawliadau sy'n codi, neu sy'n weddill, pan derfynnir cyflogaeth. Mae hyn yn golygu na ellir cyflwyno hawliadau cytundebol (heblaw o dan yr awdurdodaeth ar wahân dros ddiidyniadau o gyflogau) tra bo'r berthynas gyflogaeth yn parhau ac na ellir cyflwyno hawliadau am symiau (megis taliadau comisiwn penodol) sy'n dod yn ddyledus wedi i'r berthynas ddod i ben. Rydym yn gofyn a ddylid tynnu'r gwaharddiad yma.

Y cyfyngiad o £25,000 ar iawndaliadau cytundebol

- 1.42 Ni all triwlynlysoedd cyflogaeth ddyfarnu mwy na £25,000 o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth. Rydym yn deall bod y cyfyngiad o £25,000 yn cynhyrchu cymhlethdod a dryswch wrth ei arfer, gan wthio rhai achosion i'r llysoedd sifil a fyddai fel arall wedi cael eu cyfreitha mewn triwlynlysoedd cyflogaeth, ac yn gwahanu rhai dadleuon rhwng triwlynlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd sifil a fyddai fel arall wedi cael eu gwaredu mewn un fforwm unigol. Gall hyn ddigwydd, er enghraifft, pan fydd cyflogai'n hawlio diswyddiad annheg (y mae'n rhaid ei gyfreitha yn y triwlynlys) a diswyddiad ar gam (hawliad cytundebol allai gael ei gyfreitha yn y llys sifil neu'r triwlynlys, ond sy'n atebol i'r cap o £25,000 yn y triwlynlys).
- 1.43 Yn y cyd-destun yma, rydym wedi clywed pryderon am faterion yn cynnwys: achosion o gyfreitha lloeren rhwng partion ynglŷn â pha hawliadau ddylai gael eu cyhoeddi a'u clywed gyntaf, a gwastraffu amser ac arian i'r ddau barti ac i'r gwasanaeth llysoedd a thriwlynlysoedd.
- 1.44 Mae'r ffigur £25,000 yn ymddangos yn anomalaidd ac wedi dyddio i lawer o randdeiliaid:
- (1) hyd yn oed trwy gyfeirio at chwyddiant ers gweithredu'r Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth yn 1994, byddai'r cyfyngiad yn awr oddeutu £50,000; ac
 - (2) mewn hawliadau am wahaniaethu, cyflog cyfartal a mathau arbennig o hawliadau am ddiswyddo annheg awtomatig, mae awdurdodaeth ariannol triwlynlysoedd cyflogaeth yn ddigyfyngedig, ac o bryd i'w gilydd mae triwlynlysoedd yn clywed hawliadau sydd werth miliynau o bunnoedd.
- 1.45 Mae rhanddeiliaid wedi awgrymu ystod o opsiynau ar gyfer ymdrin â'r mater yma:
- (1) codi'r cyfyngiad i £100,000 (i alinio â throthwy'r Uchel Lys ar gyfer hawliadau o dorri contract);
 - (2) codi'r cyfyngiad yn unol â chwyddiant ers 1994;
 - (3) ei godi i'r dyfarniad digolledu uchaf y gall triwlynlysoedd ei roi mewn achosion arferol o ddiswyddo annheg (sef £83,682 ar hyn o bryd); neu
 - (4) peidio cael cyfyngiad o gwbl, o gofio nad oes cap statudol ar hyn o bryd ar y triwlynlys cyflogaeth mewn rhai meysydd eraill.

- 1.46 Ein barn ninnau dros dro yw y dylid cynyddu'r cyfyngiad o £25,000 ar awdurdodaeth gytundebol tribiwnlysoedd cyflogaeth. Rydym yn gofyn i ymatebwyr pa gyfyngiad ariannol (os o gwbl) y dylid ei roi ar yr awdurdodaeth yma, ac a ddylai'r un cyfyngiad gael ei ddefnyddio ar gyfer gwrth-hawliadau gan y cyflogwr.

Cyfyngiadau amser

- 1.47 Y cyfyngiad amser ar gyfer dod â hawliad i'r llysoedd sifil yw chwe mlynedd o'r amser pan ddigwyddodd y torri contract honedig. Yn y tribiwnlys cyflogaeth mae'n dri mis o derfyniad y cyflogaeth - a ddewiswyd yn amlwg i alinio gyda'r cyfyngiad amser ar gyfer hawlio diswyddiad annheg. Rydym yn gofyn hyn: os yw'r cyfyngiad amser ar gyfer hawliadau o ddiswyddo annheg wedi cael ei newid, a ddylai'r cyfyngiad amser ar gyfer hawliadau cytundebol gael ei addasu yn yr un modd, ac a oes angen cyfyngiad amser gwahanol os yw'r awdurdodaeth wedi'i ymestyn i ymdrin â hawliadau a gyflwynwyd yn ystod y gyflogaeth?

Cyfyngiadau sylweddol ar awdurdodaeth gytundebol y tribiwnlysoedd cyflogaeth o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth

- 1.48 Beth bynnag fo gwerth ariannol yr hawliad a phryd mae'n codi, ni chaiff tribiwnlysoedd cyflogaeth glywed y math dilynol o ddadl gytundebol:
- (1) hawliadau am iawndaliadau, neu symiau sy'n ddyledus, mewn perthynas ag anafiadau personol;
 - (2) hawliadau am dorri telerau cytundebol sy'n gofyn i'r cyflogwr ddarparu lle byw i'r cyflogai;
 - (3) hawliadau am dorri telerau cytundebol sy'n rhoi goblygiad ar y cyflogwr neu'r cyflogai mewn perthynas â darparu lle byw;
 - (4) hawliadau am dorri telerau cytundebol sy'n ymwneud ag eiddo deallusol;
 - (5) hawliadau am dorri telerau cytundebol sy'n gorfodi goblygiad o gyfrinachedd; a
 - (6) hawliadau am dorri telerau cytundebol sy'n gyfamod mewn ataliad masnachu.
- 1.49 Rydym yn cynnig dros dro bod y mathau hyn o ddadleuon cytundebol yn parhau i gael eu heithrio rhag awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Awdurdodaeth dros hawliadau am dorri contract gan weithwyr a chontractwyr annibynnol hunangyflogedig

- 1.50 Mae rhywfaint o amheuaeth a yw Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth yn rhoi unrhyw awdurdodaeth gytundebol i dribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â hawliadau sy'n cynnwys gweithwyr yn hytrach na chyflogeion.
- 1.51 Rydym yn cynnig dros dro y dylid rhoi awdurdodaeth eglur i dribiwnlysoedd cyflogaeth i benderfynu hawliadau am dorri contract sy'n ymwneud â *gweithwyr* lle rhoddir awdurdodaeth o'r fath ar hyn o bryd i dribiwnlysoedd mewn perthynas â *chyflogeion* gan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth.

- 1.52 Ein barn ar hyn o bryd yw na ddylid ehangu awdurdodaeth gytundebol tribiwnlysoedd cyflogaeth i gynnwys hawliadau am dorri contract sy'n ymwneud â chontractwyr annibynnol hunangyflogedig. Y rheswm am hyn yn rhannol yw nad yw'r bobl sy'n wirioneddol hunangyflogedig yn gynwysedig yn yr hawliadau cyflogaeth statudol (felly nid oes sefyllfa annymunol yn codi lle mae angen i bartïon ddefnyddio tribiwnlys cyflogaeth a llys sifil, hynny yw y ddau, i gyfreitha eu dadl gyfan). Mae'n wir hefyd na fyddai dadleuon sy'n cynnwys unigolion hunangyflogedig yn gweddu'n gyfforddus i dribiwnlys cyflogaeth am fod yr unigolion yma mewn busnes ar eu cyfrif eu hunain (hynny yw, maent yn "fos arnynt eu hunain").

Awdurdodaeth dros hawliadau gan gyflogwyr

- 1.53 Nid oes gan dribiwnlysoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i glywed hawliadau yn erbyn cyflogeion neu weithwyr a ddaw gan gyflogwyr (er bod cyflogwyr yn gallu gwneud gwrth-hawliadau o dan rai amgylchiadau am dorri contract). Mae'r cyfyngiad yma'n adlewyrchu'r ffaith mai prif bwrpas tribiwnlysoedd cyflogaeth yw clywed hawliadau gan bobl sy'n credu bod rhywun megis cyflogwr neu gyflogwr posibl wedi eu trin nhw'n anghyfreithlon.
- 1.54 Rydym yn cynnig dros dro y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth barhau i beidio derbyn yr awdurdodaeth i glywed hawliadau sy'n dod gan gyflogwyr yn erbyn cyflogeion.

Datganiadau ysgrifenedig o delerau cyflogaeth

- 1.55 Gall cyflogeion ofyn i dribiwnlys cyflogaeth benderfynu pa delerau ddylai gael eu cynnwys mewn datganiad ysgrifenedig o fanylion eu cyflogaeth. Mae'r Llys Apêl wedi mynnu bod tribiwnlysoedd cyflogaeth, wrth arfer yr awdurdodaeth statudol hon, yn cael eu cyfyngu i bennu telerau'r contract yn unig ac na allent benderfynu dehongliad y telerau y mae dadl am eu hystyr.⁶ Rydym yn gofyn a ddylid addasu'r statud i roi'r awdurdodaeth yma iddynt.

Didyniadau diawdurdod o gyflogau

- 1.56 Er nad oes gan dribiwnlysoedd cyflogaeth unrhyw awdurdodaeth o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth i glywed hawliad am dorri contract cyflogaeth tra bo'r contract yn dal i redeg, mae ganddynt awdurdodaeth gyfyngol i glywed yr hawliad statudol o "ddidyniadau diawdurdod o gyflogau" yn ystod cyflogaeth. Cafodd hawliau'r cyflogeion a'r gweithwyr yn y cyd-destun hwn eu gweithredu yn y gorffennol yn Neddf Cyflogau 1986 ac maent wedi eu cynnwys erbyn hyn yn Rhan II Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- 1.57 Mae'r Llys Apêl wedi pennu bod yn rhaid i hawliad am ddiidyniad diawdurdod o gyflog fod am "swm sylweddol, adnabyddadwy".⁷ Felly, roedd hawliad yn ymwneud â bonws dewisol heb nodi'r swm penodol y tu allan i awdurdodaeth "Deddf Cyflogau" y tribiwnlys cyflogaeth.
- 1.58 Mewn geiriau eraill, ni ellir cyflwyno hawliadau heb eu pennu fel swm pendant fel hawliadau o ddiidyniad diawdurdod o gyflog ac mae'n rhaid eu cyflwyno fel hawliadau o dorri contract; gallai hyn fod naill ai yn y llysoedd sifil neu mewn tribiwnlys cyflogaeth,

⁶ *Southern Cross Healthcare Ltd v Perkins* [2010] EWCA Civ 1442, [2011] IRLR 247 (CA).

⁷ *Coors Brewers Ltd v Adcock* [2007] EWCA Civ 19, [2007] IRLR 440.

ond yn yr ail achos dim ond ar ôl terfynu'r gyflogaeth y gellir gwneud hyn ac yn atebol i'r cyfyngiad o £25,000 a drafodwyd uchod.

- 1.59 Rydym yn gofyn i ymatebwyr a ddylid rhoi'r grym i driwlysoedd cyflogaeth allu gwrandao ar hawliadau am ddiyniadau diawdurdod o gyflogau sy'n gysylltiedig â symiau amhendant.

PENNOD 5: AWDURDODAETH GYDAMSEROL

- 1.60 Mae Pennod 5 y Papur Ymgynghori'n edrych ar nifer o hawliadau o dan y gyfraith cyflogaeth y gellir eu cyflwyno naill ai yn y llysoedd sifil neu mewn triwlysoedd cyflogaeth. Y cyntaf yw hawliadau cyflog cyfartal.

Cyflog cyfartal

- 1.61 Os ydynt yn gwneud gwaith cyfartal, mae hawl gan ddynion a merched dderbyn cyflog cyfartal (a chael eu trin yn gyfartal mewn perthynas â thelerau cytundebol) heblaw bod rheswm nad yw'n wahaniaethol am unrhyw wahaniaeth. Cyfeirir yn gyffredin at y gyfraith yn y maes yma fel cyfraith "cyflog cyfartal" ond mae'r hawliad cydraddoldeb perthnasol yn ymestyn i delerau cytundebol yn gyffredinol ac nid cyflog yn unig. Mae'r ddeddfwriaeth sy'n llywio cyflog cyfartal (a chydaddoldeb mewn telerau) i'w chael yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yn Rhan 5, Pennod 3 a Rhan 9, Pennod 4. Gellir cyflwyno hawliad cyflog cyfartal naill ai mewn triwlysoedd cyflogaeth lle mae cyfyngiad amser tynn o chwe mis fel arfer am gyflwyno'r hawliad, neu yn yr Uchel Lys neu lys sirol, sydd â chyfyngiad amser o chwe mlynedd. Mae'r ddwy awdurdodaeth yn caniatáu i hawlwr hawlio ôl-daliad cyflog sy'n mynd yn ôl chwe mlynedd.
- 1.62 Y mecanwaith statudol ar gyfer derbyn yr hawliad cydraddoldeb yw dod â "chymal cydraddoldeb rhyw" i mewn i delerau cytundebol y cyflogai a "rheol cydraddoldeb rhyw" i'w cynllun pensiwn galwedigaethol, os ydynt yn aelod o un. Mae'r cymal cydraddoldeb rhyw'n gweithredu drwy addasu'r contract cyflogaeth fel nad yw'n llai ffafriol na chontract rhywun o'r rhyw arall. Mae'r rheol am gydraddoldeb rhyw yn gwneud yr un peth i gynlluniau pensiwn galwedigaethol, ac hefyd yn atal pobl rhag defnyddio eu disgrisiwn mewn ffyrdd sy'n llai ffafriol i un rhyw.
- 1.63 Mae hawliadau cyflog cyfartal yn cael eu cyflwyno amlaf mewn triwlysoedd cyflogaeth, o dan adran 127(1) Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n nodi bod "gan driwlysoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i benderfynu canlyniad cwyn sy'n ymwneud â thorri cymal neu reol cyfartaledd".
- 1.64 O dan adran 127(2) a 127(3) yn y drefn honno, gall cyflogwyr ac ymddiriedolwyr neu reolwyr cynllun pensiwn ofyn i driwlysoedd cyflogaeth wneud datganiadau am hawliau'r partïon mewn unrhyw ddadleuon am effaith cymal cydraddoldeb (sydd, fel y disgrifir uchod, wedi'i awgrymu'n awtomatig mewn contractau cyflogaeth) neu reol cydraddoldeb (sydd wedi'i awgrymu'n awtomatig mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol).
- 1.65 Am fod cyfraith cyflog cyfartal yn gweithredu drwy i gymalau am gydraddoldeb rhyw gael eu hawgrymu mewn contractau cyflogaeth, mae torri'r gyfraith cyflog cyfartal hefyd

yr un fath â thorri contract y gellir mynd ar ei ôl mewn llysoedd sifil.⁸ Gall y llysoedd sifil drosglwyddo'r penderfyniad am agweddau o'r hawl i dribiwnlys cyflogaeth ac, mewn amgylchiadau arbennig, gallai mewn effaith achosi i hawliwr ail gyflwyno'r hawliad mewn tribiwnlys cyflogaeth.

- 1.66 Mae dadl bod tribiwnlysoedd cyflogaeth yn cael eu cydnabod fel fforwm arbenigol i benderfynu hawliadau cyflog cyfartal. Mae bodolaeth y darpariaethau i drosglwyddo cwestiynau cyflog cyfartal o'r llysoedd sifil i dribiwnlysoedd cyflogaeth yn cydnabod yr arbenigedd yma drwy awgrymiad ac mae paragraff 419 y Nodiadau sy'n cydfynd â Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwneud hynny'n amlwg.⁹
- 1.67 Rydym yn ymwybodol bod rhywfaint o gefnogaeth (ond nid gan bawb) i'r cynnig y dylai'r holl hawliadau am gyflog cyfartal gael eu clywed mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, ond hefyd na ddylai hawlwr golli'r cyfnod cyfyngiad cytundebol o chwe mlynedd sy'n berthnasol os cyflwynir achosion cyflog cyfartal yn y llysoedd sifil.
- 1.68 Mae'r dadleuon o blaid ymchwlio manteision y sefyllfa hon yn cynnwys y canlynol:
- (1) bydd gan rai tribiwnlysoedd cyflogaeth fwy o brofiad ac arbenigedd mewn cyfraith cyflog cyfartal ac mewn trin hawliadau am gyflog cyfartal na llysoedd sifil;
 - (2) pan fo'r hawliad yn un o "werth cyfartal" yn benodol, mae gan dribiwnlysoedd reolau gweithdrefn penodol a chyfle i siarad ag arbenigwyr annibynnol y maent yn cael gafael arnynt drwy ACAS;
 - (3) er bod gan y llysoedd sifil yn barod y grym i drosglwyddo cwestiynau'n ymwneud ag achosion cyflog cyfartal i dribiwnlysoedd cyflogaeth, gallai'r brose yma achosi oedi a chynyddu costau cyfreithiol;
 - (4) mae llawer o randdeiliaid yn casáu'r ffaith fod angen cyfreitha dadleuon cyflogaeth yn rhannol mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth ac yn rhannol yn y llysoedd cyffredinol a gallai datrys dadl gyfan mewn un fforwm arwain at gostau is i'r partïon ac i'r gwasanaethau llysoedd a thribiwnlysoedd;
 - (5) gallai rhai ymgyfreithwyr mewn hawliadau am gyflog cyfartal weld bod mantais dactegol mewn manteisio ar broblemau gyda'r ffin yma i gynyddu costau; a
 - (6) am resymau sy'n ymwneud ag arbenigedd barnwrol, ffioedd, gweithdrefnau a chostau, mae'n well gan lawer o hawlwr gyflwyno hawliadau cyflog cyfartal yn y tribiwnlys cyflogaeth ond gallai'r cyfyngiad amser o chwe mis i wneud hyn fod yn rhy fyr i rai hawlwr.
- 1.69 Mae nifer o ddadleuon yn erbyn *gofyn* i'r holl hawliadau cyflog cyfartal gael eu cyflwyno gerbron tribiwnlysoedd cyflogaeth. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

⁸ *Abdulla v Cyngor Dinas Birmingham* [2012] UKSC 47, [2013] IRLR 38.

⁹ "Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth y gweithdrefnau a'r wybodaeth arbenigol i drin hawliadau sy'n ymwneud â thelerau cyfartal ac mae'r adran hon yn rhoi'r grym i lys gyfeirio materion o'r fath i dribiwnlys".

- (1) mae gan y llysoedd sifil awdurdodaeth gynhenid i wrando ar hawliadau am dorri contract, na ellir gwahanu hawliadau cyflog cyfartal oddi wrthynt yn effeithiol bob amser;
- (2) rydym yn deall bod y mwyafrif o hawliadau cyflog cyfartal wedi cychwyn yn barod mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth. Mae risgiau yn ymwneud â chostau sy'n gysylltiedig â chychwyn hawliad yn y llysoedd sifil, lle mae'r parti sy'n colli (yn wahanol i'r tribiwnlys) yn aml yn talu costau cyfreithiol y parti arall;
- (3) mae'r awdurdodaeth a rennir ar hyn o bryd yn rhoi dewis fforwm i hawlwr ac efallai y bydd sefyllfaoedd yn codi lle mae un o'r partïon neu bob un o'r partïon i hawliad cyflog cyfartal eisiau cyfreitha mewn fforwm costau sy'n cael ei llywio gan y Rheolau Gweithdrefn Sifil; ac
- (4) mae llawer o achosion sy'n ymdrin â rheol cydraddoleb y rhywiau mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol yn codi materion sy'n ymwneud ag arbenigedd mewn pensiynau technegol ac rydym yn deall nad yw'r arbenigedd yma gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth o bosib. Os felly, ni fyddai'n ddymunol gofyn i bob achos o'r fath sy'n cynnwys rheol cydraddoleb y rhywiau gael ei glywed gan dribiwnlysoedd cyflogaeth.

1.70 Ein barn ar hyn o bryd yw y gallai fod yn well cadw awdurdodaeth gydamserol y llysoedd sifil a'r tribiwnlysoedd cyflogaeth. Os cedwir hon, dylid ystyried beth ellid ei wneud i atal tactegau cyfreitha sy'n costio amser ac arian i'r partïon ac i'r system llysoedd. Os bydd ymatebwyr, fodd bynnag, yn ystyried y dylai awdurdodaeth gydamserol ddod i ben byddem yn ddiolchgar i glywed eu sylwadau ynglŷn â pha newidiadau ddylai gael eu gwneud.

1.71 Mae'n ymddangos i ni bod achos cryfach dros alinio'r cyfyngiadau amser ar gyfer cyflwyno hawliadau cyflog cyfartal yn y tribiwnlys gyda'r rheiny sy'n berthnasol yn y llysoedd sifil. Byddai hyn yn atal hawliadau cyflog cyfartal rhag cael eu gwrthio'n 'artiffisial' i mewn i'r llysoedd sifil am fod y cyflogai wedi methu'r dyddiad cwblhau gweddol fyr ar gyfer cyflwyno hawliad yn y tribiwnlys. Ar y llaw arall byddai newid o'r fath yn mynd yn groes i'r polisi cyffredinol o ofyn i hawliadau tribiwnlys cyflogaeth gael eu cyflwyno o fewn cyfyngiadau amser gweddol fyr. Rydym yn gofyn i ymatebwyr am eu sylwadau.

Y rheol am beidio gwahaniaethu mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol

1.72 Ystyrir hefyd bod cynlluniau pensiwn galwedigaethol yn cynnwys "rheol peidio â gwahaniaethu" sy'n goresgyn darpariaethau eraill y cynllun. Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i wrando ar hawliadau am wahaniaethu sy'n codi o achosion o dorri'r rheol peidio â gwahaniaethu. Gellir dod â hawliadau o'r fath yn erbyn cyflogwr neu ymddiriedolwyr y cynllun pensiwn ac mae'n rhaid iddynt gael eu cyflwyno o fewn tri mis fel arfer wedi i'r weithred y cwynir amdani beidio bod yn effeithiol bellach.

1.73 Mae awdurdodaeth arferol yr Uchel Lys a'r llysoedd sirol i glywed achosion yn ymwneud â chynlluniau pensiwn galwedigaethol yn cael ei gadw'n glir mewn hawliadau sy'n ymwneud â'r rheol am beidio gwahaniaethu. Yn debyg i hawliadau cyflog cyfartal, mae gan y llysoedd sifil y grym i ddileu hawliad sifil neu i gyfeirio cwestiwn i'r tribiwnlys cyflogaeth.

- 1.74 Gall aelodau cynlluniau pensiwn hefyd geisio digollediad drwy wneud cwyn i'r Ombwdsmon Pensiynau.
- 1.75 Nid ydym yn ymwybodol o unrhyw alwadau i newid y dyraniad yma o awdurdodaethau mewn perthynas â rheolau peidio â gwahaniaethu mewn cynlluniau pensiwn, ond rydym yn croesawu sylwadau ymatebwyr.

Trosglwyddo Ymgymeriadau (Rheoliadau TUPE)

- 1.76 Mae Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006¹⁰ ("Rheoliadau TUPE") yn cynnwys cyfres o reolau a hawliau sydd wedi'u llunio i ddiogelu cyflogaeth pan fydd busnes neu ran o fusnes yn cael ei drosglwyddo o un person cyfreithiol i un arall.
- 1.77 Mae gan driwlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngol i wrando ar nifer o hawliadau a allai godi allan o drosglwyddiad TUPE. Mae'r rhain yn cynnwys:
- (1) hawliadau am ddiswyddiad annheg sy'n codi yng nghyd-detsiun trosglwyddiad TUPE;
 - (2) hawliad gan gyflogwr a drosglwyddwyd bod y cyflogwr a wnaeth y trosglwyddiad heb gydymffurfio â'i oblygiad i ddarparu'r wybodaeth am atebolrwydd y cyflogai; a
 - (3) chwynion bod cyflogwr heb weithredu ei oblygiadau i hysbysu ac ymgynghori.
- 1.78 Fodd bynnag, mae achosion lle gellid gofyn i'r llysoedd sifil glywed a phenderfynu ar faterion trosglwyddo TUPE. Er enghraifft:
- (1) os bydd cyflogwr yn honni ei fod am newid contract cyflogaeth a drosglwyddwyd mewn ffordd sy'n cael ei phennu'n ddi-rym gan y Rheoliadau TUPE, mae'n ymddangos i ni y gallai cyflogai geisio ateb cytundebol yn y llysoedd sifil; a
 - (2) weithiau mae gofyn i lysoedd sifil benderfynu materion TUPE yng nghyd-destun cyfreitha arall. Er enghraifft, yn *Marcroft v. Heartland (Midlands) Ltd*,¹¹ roedd y cwestiwn a ellid gorfodi cyfamodau cyfyngol yn erbyn cyflogai yn dibynnu a oedd y cyflogai wedi trosglwyddo TUPE. Felly roedd rhaid i'r Uchel Lys (y cynhaliwyd ei benderfyniad gan y Llys Apel) ystyried a gweithredu'r Rheoliadau TUPE.
- 1.79 Nid ydym yn ymwybodol o unrhyw alwadau i newid y ffin rhwng awdurdodaethau triwlysoedd cyflogaeth a llysoedd sifil mewn perthynas â'r Rheoliadau TUPE, ac nid ydym yn bwriadu cynnig y dylai'r gyfraith gael ei newid.

Y Rheoliadau Amser Gweithio

- 1.80 Mae Rheoliadau Amser Gweithio 1998 yn cynnwys rheolau sy'n gosod cyfyngiad ar oriau gwaith cyflogaeth a gweithwyr ac yn darparu ar gyfer egwylliau gorffwys a gwyliau gyda thâl, y mae hawliau amlwg yn eu mysg, sef: peidio gweithio fwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd, yn amodol ar gytundeb i optio allan o'r cyfyngiad; cyfyngu ar

¹⁰ Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) SI 2006 No 246 (diwygiwyd).

¹¹ [2011] EWCA Civ 428, [2011] IRLR 599 (CA).

hyd y gwaith nos a darparu ar gyfer asesiadau iechyd mewn perthynas â gwaith nos; hawl i gyfnodau gorffwys dyddiol ac wythnosol ac i gael egwyliau gorffwys; yn berthnasol i wyliau blynyddol; a hawliau sy'n ymwneud yn benodol â gweithwyr ifanc.

- 1.81 Gorfodir y Rheoliadau Amser Gweithio mewn dwy brif ffordd: drwy hawliad tribiwnlys a gan weithred gorfodi'r wladwriaeth, ond maent wedi cael eu defnyddio hefyd i greu hawliadau cytundebol o fewn awdurdodaeth y llysoedd sifil.¹²
- 1.82 Nid ydym yn ymwybodol o unrhyw alwadau i newid ffin awdurdodaethau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd mewn perthynas â'r Rheoliadau Amser Gweithio ac nid ydym yn bwriadu cynnig bod y gyfraith yn cael ei newid

Y lleiafswm cyflog cenedlaethol

- 1.83 Mae gan gyflogeion a gweithwyr nad ydynt yn derbyn y lleiafswm cyflog cenedlaethol ("NMW") ddau opsiwn ar gyfer cyflwyno hawliad. Yn gyntaf, gallent hawlio'r gwahaniaeth drwy hawliad am ddiyniad heb ei awdurdodi o gyflog a gyflwynir mewn tribiwnlys cyflogaeth o dan adran 13 Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Yn ail, gallent gyflwyno hawliad am dorri contract i adfer yr arian sy'n ddyledus (oherwydd effaith adran 17 y Ddeddf Lleiafswm Cyflog Cenedlaethol yw addasu contractau cyflogeion a gweithwyr i ddarparu lleiafswm cyfradd yr awr). Gellir cyflwyno hawliadau contract o'r fath naill ai yn y llys sirol hyd at chwe mlynedd ar ôl y toriad (yng Nghymru a Lloegr) neu mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth os ydynt yn dod o fewn yr Estyniad i Orchymyn Awdurdodaeth.
- 1.84 Mae'r lleiafswm cyflog cenedlaethol yn cael ei orfodi gan CThEM hefyd. Mae mesurau gorfodaeth sydd ar gael i CThEM yn cynnwys gwasanaethu hysbysiadau am dalu rhy ychydig; cyflwyno hawliadau i hawlio taliadau oedd yn rhy isel naill ai mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth neu yn y llysoedd sirol; "enwi a chywilyddio"; cosbau sifil, ac erlyniad troseddol ar gyfer yr achosion mwyaf difrifol.
- 1.85 Nid ydym yn ymwybodol o unrhyw alwadau i newid ffiniau'r awdurdodaethau llysoedd a thribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â'r lleiafswm cyflog cenedlaethol ac nid ydym yn bwriadu cynnig bod y gyfraith yn cael ei newid.

Cosbrestrau'r undebau llafur

- 1.86 O dan reoliad 3 Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 Rheoliadau (Cosbrestrau) 2010 ("Rheoliadau Cosbrestrau"), mae'n anghyfreithlon i gasglu, defnyddio, gwerthu neu gyflenwi rhestrau o bobl sydd yn, neu sydd wedi bod yn aelodau o undeb llafur, neu sy'n cymryd rhan neu sydd wedi cymryd rhan mewn gweithgareddau undeb llafur, os byddai'r rhestr wedi'i chasglu i helpu cyflogwyr neu asiantaethau cyflogaeth i wahaniaethu yn eu herbyn mewn perthynas â phenodiad neu mewn perthynas â thriniaeth cyflogeion a gweithwyr.
- 1.87 Gall rhywun gwyno i dribiwnlys cyflogaeth os, mewn perthynas â chosbrestr ac yn groes i reoliad 3: y gwrthodir cyflogaeth iddo ef/iddi hi (rheoliad 5); y gwrthodir gwasanaethau iddo/iddi a ddarperir gan asiantaeth cyflogaeth (rheoliad 6), neu y cânt eu niweidio

¹² *Barber v RJB Mining* [1999] 2 CMLR 833, [1999] IRLR 308.

mewn ffordd arall (rheoliad 9).¹³ Y cyfyngiad amser sylfaenol a gyfer cyflwno'r hawliadau tribiwnlys hyn yw tri mis Mae'r iawndal y gall tribiwnlys ei ddyfarnu am dorri rheoliadau 5 a 6 wedi'i gapio ar £65,300 (rheoliad 8(7)). Nid yw'r iawndal y gall tribiwnlys ei ddyfarnu o dan reoliad 9 yn atebol i gap cyffredinol ond os yw'r hawliwr yn weithiwr (yn hytrach na chyflogai) a'r niwed y cwynir amdano yw bod ei gontract/ei chontract wedi'i derfynu, yna mae'r cap o £65,300 yn berthnasol (rheoliad 11(10)).

- 1.88 Mae'r cap o £65,300 yn cyfateb gyda'r swm digolledu uchaf ar gyfer y mwyafrif o fathau o hawliadau am ddiswyddo annheg a oedd mewn grym ar amser cyflwyno'r Rheoliadau Cosbrestrau. Fodd bynnag, nid yw'r cap o £65,300 wedi cael ei gynyddu yn unol â'r cynyddiadau dilynol i'r dyfarniad iawndal uchaf am ddiswyddo annheg (sef £83,682 ar hyn o bryd, neu 52 wythnos o dâl gros os yw'n is). Mae'r ffigur diswyddo annheg yn cael ei adolygu'n flynyddol ac mae'n fynegrifol (adran 34 Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999) ond nid felly'r £65,300 o dan y Rheoliadau Cosbrestrau.
- 1.89 O dan reoliad 13, gallai torri rheoliad 3 gael ei herio hefyd yn y llysoedd sifil (ond nid mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth) fel torri dyletswydd statudol. Yr atebion sydd ar gael yw iawndal, gwaharddeb, neu'r ddau¹⁴ Y cyfyngiad amser yw 6 mlynedd yng Nghymru a Lloegr ac nid yw digolledion y gelir eu hawlio'n ôl wedi eu capio. Gallai hawliwr geisio digollediad gan lys sifil neu iawndal gan drinbiwnlys cyflogaeth ond ni chaiff geisio'r ddau.
- 1.90 Nid ydym yn ymwybodol o unrhyw alwadau i addasu'r ffin rhwng awdurdodaethau tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd sifil ynghylch y Rheoliadau Cosbrestrau. Rydym yn gwahodd sylwadau gan ymatebwyr, fodd bynnag, am y gwahaniaeth rhwng y cap ar ddigollediad am dorri'r Rheoliadau Cosbrestrau a'r cap ar ddigollediad am ddiswyddiad annheg ac a oes achosion o gosbrestrau'n cael eu heffeithio gan y cap o £65,300 y mae'n rhaid eu cyflwyno yn y llysoedd sifil.

Cyrff Cymwysterau

- 1.91 "Corff cymwysterau" yw awdurdod neu gorff sy'n cyflwyno cymwysterau (a/neu mathau eraill o awdurdodaeth ac ardystiaeth) sydd eu hangen mewn proffesiynau neu fasnachau penodol. O dan adran 53 Deddf Cydraddoldeb 2010, ni chaiff corff o'r fath wahaniaethu yn erbyn rhywun mewn perthynas, er enghraifft, â'r trefniadau y mae'r corff yn eu gwneud i benderfynu a ddylid cyflwyno cymwysterau; drwy dynnu cymwysterau yn ôl neu drwy niweidio'r unigolyn mewn unrhyw ffordd arall.
- 1.92 Mae awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i glywed hawliadau o'r fath wedi'i chyflwyno gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r awdurdodaeth honno'n weddilliol, hynny yw mae'n cael ei chyflwyno heblaw bod y ddeddf y cwynir amdani'n atebol i apêl statudol neu weithrediad ar ffurf apêl statudol. Mae bodolaeth corff apelio statudol felly'n disodli awdurdodaeth tribiwnlys cyflogaeth i glywed hawliadau am wahaniaethu sy'n codi o benderfyniad y corff cymwysterau.

¹³ Ni chaiff cyflogai a ddiswyddir trwy ddibyniaeth ar gosbrestr sy'n torri rheoliad 3 hawlio niwed o dan reoliad 9 oherwydd bydd ganddo ef neu ganddi hi ddiogelwch gwahanol mewn perthynas â diswyddiad annheg (sydd ar gael i gyflogaethion ond nid gweithwyr) o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996; mae diswyddiad trwy ddibyniaeth ar gosbrestr sy'n torri rheoliad 3 yn annheg yn awtomatig.

¹⁴ Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 Rheoliadau (Cosbrestrau) SI 2010 Rhif 493, rheoliad 13(3).

- 1.93 Gwelir hyn yn *Khan v y Cyngor Meddygol Cyffredinol*¹⁵, lle canfu'r Llys Apêl nad oedd gan driwlynys cyflogaeth yr awdurdodaeth i glywed hawliad am wahaniaethu yn erbyn y Cyngor Meddygol Cyffredinol oherwydd (yn wahanol i achos *Michalak v y Cyngor Meddygol Cyffredinol*¹⁶ y sonir amdano isod), roedd gan yr hawliwr yr hawl i ymgeisio i fwrdd adolygu statudol o dan Ddeddf Feddygol 1983, hawl yr oedd y Llys Apêl yn ystyried ei fod "ar ffurf apêl".
- 1.94 Fodd bynnag, penderfynodd y Goruchaf Lys a gynhaliwyd yn *Michalak* nad yw'r ffaith fod adolygiad barnwrol ar gael mewn perthynas â phenderfyniadau a gweithredoedd corff cymwysterau'n golygu bod triwlynsoedd cyflogaeth yn colli eu hawdurdodaeth yn ôl adran 120(7). Mae rhai rhanddeiliaid yn ystyried y gallai argaeledd adolygiad barnwrol (Uchel Lys) yn ogystal â hawliad am wahaniaethu (triwlynys cyflogaeth) arwain at gymhlethdod anffodus ac maent yn cwestiynu a ydyw'n ddoeth i'r hawliwr allu herio'r un penderfyniad mewn dau fforwm gwahanol, un ar ôl y llall.
- 1.95 Felly rydym yn ceisio barn ymatebwyr ynglŷn â hyn: a ddylai aelodau masnachau neu broffesiynau sydd wedi'u digio gan benderfyniadau eu cyrff cymwysterau allu herio penderfyniadau o'r fath ar sail cyfraith cyhoeddus yn yr Uchel Lys ac, ar wahân, allu hawlio gwahaniaethu anghyfreithlon yn y triwlynys cyflogaeth.

Panelau Camymddwyn yr Heddlu

- 1.96 Mae gan driwlynsoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i glywed hawliadau am wahaniaethu a gyflwynir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sy'n codi o benderfyniadau panelau camymddygiad yr heddlu, er gwaethaf y ffaith fod apêl ar waith i Driwlynys Apelau'r Heddlu.¹⁷
- 1.97 Rydym yn ceisio sylwadau ymatebwyr ynglŷn â hyn: a ddylai swyddog heddlu sydd wedi'i ddigio gan benderfyniad panel camymddygiad yr heddlu allu herio'r penderfyniad hwnnw drwy wneud apêl statudol i Driwlynys Apelau'r Heddlu ac, ar wahân, allu cwyno bod y penderfyniad yn wahaniaethol mewn triwlynys cyflogaeth?

PENNOD 6: GWAHARDDIADAU AR ORCHMYNION Y GELLIR EU GWNEUD YN Y TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

- 1.98 Mae Pennod 6 y Papur Ymgynghori'n trafod tri gwaharddiad ar y mathau o orchmynion y gellir eu gwneud mewn triwlynsoedd cyflogaeth; mae'r rhain yn ymwneud â chaniatáu gwaharddebau, dyrannu atebolrwydd rhwng ymatebwyr, a gorfodi dyfarniadau triwlynsoedd.

Gwaharddebau

- 1.99 Mae gwaharddeb yn orchmyn gan lys sy'n gwahardd ymatebwr rhag gwneud rhywbeth neu sy'n gofyn i ymatebwr wneud rhywbeth. Os bydd rhywun yn anufuddhau i waharddeb gall gael ei gosbi/chosbi am ddirmyg llys.

¹⁵ [1996] ICR 1032.

¹⁶ [2017] UKSC 71.

¹⁷ *P v Comisiynydd Heddlu Llundain* [2017] UKSC 65, [2018] 1 All ER 1011.

1.100 Nid oes gan driwlysoedd cyflogaeth y grym i ganiatáu gwaharddebau ac mae'n beth anarferol iawn i driwlysoedd fod â grym o'r fath. Nid oes gan driwlysoedd cyflogaeth y grym i wneud gorchymyn rhyddhau dros dro mewn perthynas â diswyddiad penodol yr honnir ei fod yn awtomatig annheg, er enghraifft lle honnir mai'r rheswm neu'r prif reswm am y diswyddiad oedd cyfranogaeth yr hawliwr mewn gweithgareddau undeb llafur. Ond, nid gwaharddebau yw gorchymynion rhyddhau dros dro o'r fath, nad ydynt yn cael eu gwneud yn aml, ac nid ydynt yn cario sancsiwn dirmyg llys.

1.101 Byddai unrhyw gynig i roi awdurdodaeth i driwlysoedd cyflogaeth i ganiatáu gwaharddebau (er enghraifft i atal gweithredu diwydiannol) yn gofyn deddfwriaeth sylfaenol mewn maes hynod gynhennus. Rydym yn amau a fyddai cynnig o'r fath yn syrthio o fewn eich cylch gwaith ni. Beth bynnag, nid ydym yn gwybod am unrhyw gorff sylweddol a fyddai'n barnu y dylid rhoi'r grym i ganiatáu gwaharddebau i driwlysoedd cyflogaeth.

Cyfraniad a Dosraniad

1.102 Gallai mwy nag un person cyfreithiol fod yn gyfrifol am yr un weithred o wahaniaethu anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Yr esiampl amlycaf o hyn yw lle gwnaethpwyd y gwahaniaethu a honnir gan gyflogai arall (neu "wahaniaethwr unigol") yn ystod eu cyflogaeth. Os felly, gall hawliwr ddewis rhwng:

- (1) dim ond hawlio yn erbyn y cyflogwr, a fydd yn aml yn atebol am weithgareddau gwahaniaethol ei gyflogion;¹⁸
- (2) gweithredu yn erbyn y gwahaniaethw(y)r unigol ond nid y cyflogwr (dim ond weithiau y gwneir hyn, gan adlewyrchu'r ffaith y bydd gan y cyflogwr bocedi dyfnach fel arfer); neu
- (3) gweithredu yn erbyn y cyflogwr ac un neu fwy o wahaniaethwyr unigol. Bydd y digollediad yn digwydd fel arfer ar sail y ffaith eu bod yn atebol ar y cyd a bob yn un i'r hawliwr am 100% o'r dyfarniad. Mae hyn yn golygu y gellir gorfodi'r rhwymedigaeth lawn yn erbyn unrhyw un ohonynt.

1.103 Lle cyflwynir hawliad yn yr Uchel Lys neu'r llys sirol yn erbyn dau ddiffynnydd (A a B) sy'n atebol ar y cyd neu fel arall am yr un niwed, ac mae'r hawliwr llwyddiannus yn dewis hawlio iawndal dim ond yn erbyn A, gall A hawlio cyfraniad teg gan B o dan Ddeddf Atebolrwydd Sifil (Cyfraniad) 1978. Fodd bynnag:

- (1) nid yw Deddf 1978 yn berthnasol i driwlysoedd cyflogaeth, felly os cyflwynir hawliad o wahaniaethu mewn cyflogaeth yn erbyn cyflogwr ac un neu fwy o wahaniaethwyr unigol, ni all yr ymatebwyr yma hawlio cyfraniad gan ei gilydd yn y triwlysoedd cyflogaeth; ac
- (2) mae'r Tribiwnlys Apela Cyflogaeth wedi dod i'r casgliad (ar sail nad yw'n rwymedigol) na fyddent yn gallu ceisio cyfraniad ganddynt ei gilydd trwy ddefnyddio Deddf 1978 yn y llysoedd sifil.

¹⁸ O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 adran 109, heblaw bod y cyflogwr wedi cymryd pob cam rhesymol i atal y gweithredoedd yma rhag digwydd.

- 1.104 Rydym yn gofyn i ymatebwyr a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y grym i ddyrannu atebolrwydd rhwng ymatebwyr mewn achosion o wahaniaethu fel fod pob un yn atebol ar wahân am ran o'r iawndal.
- 1.105 Rydym hefyd yn gofyn i ymatebwyr a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y grym i orchymyn cyfraniad rhwng ymatebwyr ac, os felly, a ddylai'r hawl yma adewyrchu'n union y sefyllfa yn y llysoedd sifil neu gael eu haddasu i weddu i'r cyd-destun cyflogaeth. Ein barn dros dro yw ei bod hi'n anodd iawn amddiffyn y ffaith na all ymatebwyr cydamserol i hawliadau o wahaniaethu yn y gweithle yn y tribiwnlys cyflogaeth geisio cyfraniad gan ei gilydd o dan unrhyw amgylchiadau. Rydym yn cydnabod, fodd bynnag, y gallai materion anodd yn ymwneud â pholisi godi mewn achosion lle mae cyflogwr yn ceisio cyfraniad yn erbyn cyflogai unigol yr oedd ei ymddygiad wedi gwneud y cyflogwr yn atebol am wahaniaethu. Rydym yn croesawu sylwadau ymatebwyr.

Gorfodi

- 1.106 Ym marn rhai rhanddeiliaid, mae'n anomalaidd bod gan dribiwnlysoedd cyflogaeth nifer o'r un nodweddion â llysoedd sifil, gan gynnwys y grym i benderfynu dadleuon rhwng un dinesydd a dinesydd arall a gwneud dyfarniadau ariannol, ac eto nid oes ganddynt y grym i orfodi eu barn eu hunain. Os nad yw'r ymatebwr (sy'n gyflogwr fel arfer) yn talu swm y gorchmynir iddo ei dalu i gyflogai neu weithiwr, mae'n rhaid i'r cyflogai neu weithiwr gofrestru'r penderfyniad yn y llys sirol. Gallai setliadau wedi'u cymodi gan ACAS gael eu gorfodi yn yr un ffordd.
- 1.107 Rydym yn gofyn a ddylid rhoi'r awdurdodaeth i dribiwnlysoedd cyflogaeth orfodi eu gorchmynion eu hunain am daliad arian ac, os felly, pa bwerau ddylai fod ar gael iddynt.

PENNOD 7: AWDURDODAETH Y TRIBIWNLYS APELAU CYFLOGAETH

- 1.108 Mae Pennod 7 y papur ymgynghori'n ystyried un agwedd o awdurdodaeth y tribiwnlys apelau cyflogaeth ("EAT"). Nid ydym yn ceisio sylwadau am waith prif ffrwd apeliadau gwrandawriad y tribiwnlysoedd apelau cyflogaeth ar gwestiynau o gyfraith gan dribiwnlysoedd cyflogaeth.

Apeliadau gan y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog i'r tribiwnlys apelau cyflogaeth

- 1.109 Ond, rydym yn ceisio sylwadau am y mater o apeliadau gan y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog ("CAC"). Mae gan y tribiwnlys apelau cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngedig i glywed apeliadau ar bwyntiau o gyfraith o benderfyniadau penodol y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog a'r Swyddog Ardystio. Fodd bynnag, nid oes gan y tribiwnlys apelau cyflogaeth yr awdurdodaeth i glywed apeliadau gan y pwyllgor cymrodeddu canolog mewn dadleuon cydnabod a dadgydnabod undebau llafur, er bod modd herio penderfyniadau'r pwyllgor cymrodeddu canolog mewn achosion o'r fath drwy gais am adolygiad barnwrol yn y Llys Gweinyddol.
- 1.110 Rydym yn gwahodd sylwadau ynglŷn â'r cwestiwn a ddylid rhoi'r awdurdodaeth i'r tribiwnlys apelau cyflogaeth i glywed apeliadau ar faterion o gyfraith o benderfyniadau'r pwyllgor cymrodeddu canolog mewn perthynas â dadleuon cydnabod a dadgydnabod undebau llafur.

PENNOD 8: RHESTR CYFLOGAETH A CHYDRADDOLDEB?

- 1.111 Rydym wedu crybwyll yr awgrym y dylid creu "Llys Cyflogaeth a Chydraddoldeb" newydd gydag awdurdodaeth nad yw'n neilltuedig ond sy'n ddigyfyngedig mewn achosion wahaniaethu a chyflogaeth, yn cynnwys hawliadau am wahaniaethu wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau. Byddai hyn yn gofyn llawer o ddeddfwriaeth sylfaenol ac nid yw, yn ein barn ni, yn gynnig ymarferol ar hyn o bryd. Rydym yn ystyried yn ein papur ymgynghori pa fesurau eraill a allai fod ar gael i sicrhau bod achosion am gyfraith cyflogaeth a/neu wahaniaethu yn yr Uchel Lys yn cael eu clywed gan farnwyr sydd â phrofiad arbenigol priodol.
- 1.112 Un dull o annog dyraniad i farnwyr gyda phrofiad priodol yw creu rhestr arbenigol anffurfiol o achosion mewn un Is-adran fel mesur gweinyddol. Er enghraifft, mae'r Rhestr Cyfryngau a Chyfathrebiadau yn Is-adran Mainc y Frenhines yn cael ei goruchwyllo gan Farnwr yn yr Uchel Lys sy'n arbenigwr cydnabyddedig yn y maes ac mae barnwyr sydd ar y rhestr wedi'u henwebu gan Lywydd Is-adran Mainc y Frenhines. Fel arfer mae hawlwr sy'n cyflwyno achosion sy'n berthnasol i'r maes yma o waith yn eu cyhoeddi nhw yn y Rhestr Cyfryngau a Chyfathrebiadau er na allent gael eu gorfodi i wneud hynny.
- 1.113 Ein barn dros dro yw y byddai creu Rhestr Gyflogaeth neu Restr Cyflogaeth a Chydraddoldebau o fewn Is-adran Mainc y Frenhines yn gam defnyddiol. Rydym yn gwahodd sylwadau ymatebwyr.

Rhestr o gwestiynau'r ymgynghoriad

Mae'r atodiad hwn yn tynnu at ei gilydd yr holl gwestiynau ymgynghori a oedd yn y papur ymgynghori. Rydym yn gwahodd ymatebwyr yn arbennig i roi sylwadau ar rai o'r rhain neu am bob un o'r rhain, fel y bo'n briodol. Bydd hyn yn ein helpu'n fawr i ffurfio ein hargymhellion ar gyfer diwygio.

PENNOD 2: AWDURDODAETH GYFYNGOL TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

Cwestiwn Ymgynghori 1.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gadw eu hawdurdodaeth gyfyngol ar gyfer mathau penodol o hawliadau cyflogaeth statudol. A yw'r ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 2.

A ddylid gwneud unrhyw estyniad i'r cyfyngiad amser sylfaenol ar gyfer gwneud cwyn i dribiwnlysoedd cyflogaeth, naill ai'n gyffredinol neu mewn mathau penodol o achosion? Os felly, a ddylai'r cyfyngiad amser diwygiedig fod yn chwe mis neu'n gyfnod arall?

Cwestiwn Ymgynghori 3.

Mewn mathau o hawliad (megis diswyddo annheg) lle nad oes modd ymestyn y cyfyngiad amser ar hyn o bryd heblaw os "nad oedd hi'n rhesymol ymarferol" i gyflwyno'r gŵyn mewn pryd, a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y disgresiwn i ymestyn y cyfyngiad amser lle maent yn ystyried ei bod hi'n gyfiawn a theg gwneud hynny?

PENNOD 3: CYFYNGIADAU AR AWDURDODAETH TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH – GWAHANIAETHU

Cwestiwn Ymgynghori 4.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai'r llys sirol gadw'r awdurdodaeth i glywed hawliadau gwahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 5.

A ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth dderbyn awdurdodaeth gydamserol ar gyfer hawliadau gwahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth?

Cwestiwn Ymgynghori 6.

Os yw tribiwnlysoedd cyflogaeth i gael awdurdodaeth gydamserol ar gyfer hawliadau am wahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, a ddylid rhoi grym i farnwyr drosglwyddo hawliadau o un awdurdodaeth i'r llall?

Os felly, pa feini prawf ddylai gael eu defnyddio i benderfynu a ddylid trosglwyddo achos:

- (1) o lysoedd sirol i dribiwnlysoedd cyflogaeth; a/neu

(2) o driwlynlysoedd cyflogaeth i lysoedd sirol?

A ddylid rhoi'r grym i lysoedd sirol gyfeirio cwestiynau sy'n ymwneud ag achosion o wahaniaethu i'r triwlynlysoedd cyflogaeth?

Cwestiwn Ymgynghori 7.

Os yw triwlynlysoedd cyflogaeth i gael awdurdodaeth gydamserol ar gyfer hawliadau am wahaniaethu nad yw'n ymwneud â chyflogaeth, a ddylid defnyddio system frysbenneu i ddyranu'r hawliad rhwng y llys sirol neu'r triwlynlys cyflogaeth? Os felly, pa ffurf o frysbenneu ddylid ei weithredu?

Cwestiwn Ymgynghori 8.

A yw ymatebwyr yn ystyried y dylid defnyddio barnwyr cyflogaeth i eistedd yn y llys sirol i glywed hawliadau am wahaniaethu nad yw'n ymwneud â chyflogaeth?

Cwestiwn Ymgynghori 9.

Os yw ymatebwyr yn ystyried y dylid defnyddio barnwyr cyflogaeth i eistedd yn y llys sirol, a ddylid darparu iddynt eistedd gydag un neu fwy o aseswyr lle bo'n briodol?

PENNOD 4: CYFYNGIADAU ERAILL AR AWDURDODAETH TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

Cwestiwn Ymgynghori 10.

A ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i wrando ar hawliad gan gyflogai am ddigollediad am dorri contract lle mae'r hawliad yn codi yn ystod cyflogaeth y cyflogai?

Cwestiwn Ymgynghori 11.

A ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i wrando ar hawliad am ddigollediad am dorri contract lle mae'r atebolrwydd honedig yn codi wedi i'r swydd gyflogedig ddod i ben?

Cwestiwn Ymgynghori 12.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid cynyddu'r cyfyngiad cyfredol o £25,000 ar awdurdodaeth gytundebol triwlynlysoedd cyflogaeth. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 13.

Faint o gyfyngiad ariannol ddylid ei roi (os oes cyfyngiad o gwbl) ar awdurdodaeth gytundebol triwlynlysoedd cyflogaeth, a pham?

Cwestiwn Ymgynghori 14.

Os yw'r cyfyngiad ariannol ar awdurdodaeth gytundebol triwlynlysoedd cyflogaeth yn cael ei gynyddu, a ddylai'r un cyfyngiad fod yn berthnasol ar wrth-hawliadau gan y cyflogwr â'r hawliad gwreiddiol am dorri contract a gyflwynwyd gan y cyflogai?

Cwestiwn Ymgynghori 15.

A yw ymatebwyr yn cytuno y dylai'r cyfyngiad amser ar hawliad cyflogai am dorri contract o dan yr Estyniad i Orchymyn Cyfiawnder 1994 barhau wedi'i alinio gyda'r cyfyngiad amser ar gyfer hawliadau am ddiswyddo annheg? A ddylid rhoi cyfyngiad amser gwahanol os yw tribiwnlysoedd yn cael awdurdodaeth ar gyfer hawliadau sy'n codi yn ystod cyflogaeth cyflogai?

Cwestiwn Ymgynghori 16.

Rydym yn cynnig dros dro na ddylai awdurdodaeth gytundebol tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu hystyngiadau i gynnwys hawliadau am iawndal, neu symiau sy'n ddyledus, yn ymwneud ag anafiadau personol. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 17.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid cadw'r un gwaharddiadau ar dribiwnlysoedd cyflogaeth sy'n clywed hawliadau am dorri cytundebau yn ymwneud â lle byw. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 18.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid cadw'r gwaharddiad ar dribiwnlysoedd cyflogaeth sy'n clywed hawliadau am dorri cytundebau sy'n ymwneud â hawliau eiddo deallusol. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 19.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid cadw'r gwaharddiad ar dribiwnlysoedd cyflogaeth sy'n clywed hawliadau yn ymwneud â thelerau sy'n gorfodi goblygiadau cyfrinachedd. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 20.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid cadw'r gwaharddiad ar dribiwnlysoedd cyflogaeth sy'n clywed hawliadau am delerau sy'n gyfamodau atal masnach. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 21.

Rydym yn cynnig dros dro bod tribiwnlysoedd cyflogaeth yn derbyn yr awdurdodaeth eglur i benderfynu hawliadau am dorri contract sy'n ymwneud â gweithwyr, lle mae awdurdodaeth o'r fath yn cael ei roi ar hyn o bryd i dribiwnlysoedd mewn perthynas â chyflogaethion gan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 22.

Os bydd awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i benderfynu hawliadau am dorri contract yn ymwneud â chyflogai yn cael eu hystyngiadau mewn unrhyw un o'r ffyrdd yr ydym wedi'u trafod yng nghwestiynau ymgynghori 10 i 20, a ddylai tribiwnlysoedd hefyd gael awdurdodaeth o'r fath mewn perthynas â gweithwyr? Os bydd ymatebwyr yn ystyried y dylid bod gwahaniaethau rhwng awdurdodaeth gytundebol tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn perthynas â chyflogaethion a gweithwyr, a fyddent yn rhoi manylion os gwelwch yn dda.

Cwestiwn Ymgynghori 23.

Rydym yn cynnig dros dro na ddylid rhoi awdurdodaeth i driwlynlysoedd cyflogaeth i benderfynu dadleuon am dorri contract sy'n ymwneud â chontractwyr annibynnol sy'n wirioneddol hunangyflogedig. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 24.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai triwlynlysoedd cyflogaeth barhau i beidio bod â'r awdurdodaeth i glywed hawliadau a gychwynwyd gan gyflogwyr yn erbyn cyflogeion a gweithwyr. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 25.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai cyflogwyr barhau i beidio gallu gwrth-hawlio mewn triwlynlysoedd cyflogaeth yn erbyn cyflogeion a gweithwr sydd wedi dod â hawliadau cwbl statudol yn eu herbyn. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 26.

A ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i ddehongli neu esbonio telerau mewn contractau cyflogaeth er mwyn arfer eu hawdurdodaeth o dan Ran 1 Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996?

Cwestiwn Ymgynghori 27.

A ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael y grym i glywed hawliadau am ddiidyniadau diawdurdod o gyflogau sy'n ymwneud â symiau heb eu pennu?

Cwestiwn Ymgynghori 28.

Lle mae triwlynlysoedd cyflogaeth yn canfod bod un neu fwy o'r "diidyniadau disgwylidig" a restrir yn adran 14(1) i 14(6) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn berthnasol, a ddylai'r triwlynlysoedd hwyfod gael y grym i benderfynu a yw'r cyflogwr wedi tynnu'r maint cywir o arian o gyflogau gweithiwr neu gyflogai?

Cwestiwn Ymgynghori 29.

A ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael y grym i ddefnyddio egwyddorion 'gosod yn erbyn y taliad' yng nghyd-destun hawliadau am ddiidyniadau diawdurdod? Os felly:

- (1) a ddylai'r awdurdodaeth ganiatáu i swm 'gosod yn erbyn y taliad' gael ei gyfyngu i hawliadau hylifol (h.y. hawliadau am symiau penodol o arian sy'n ddyledus)?
- (2) a ddylai maint y 'swm gosod yn erbyn y taliad' gael ei gyfyngu i ddiddymu hawliad y cyflogai?

Cwestiwn Ymgynghori 30.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai triwlynlysoedd cyflogaeth barhau i beidio cael awdurdodaeth mewn perthynas â goblygiadau iechyd a diogelwch statudol cyflogwr. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 31.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth barhau i beidio cael awdurdodaeth ar gyfer hawliadau am esg-leulustod oherwydd anaf bersonol yn y gweithle. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 32.

Rydym yn cynnig dros dro y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gadw'r awdurdodaeth gyfyngol sydd ganddynt ar gyfer hawliadau am wahaniaethu'r Ddeddf Cydraddoldeb sy'n ymwneud â chyfeiriadau a roddir neu a geisir mewn perthynas â chyflogeion a gweithwyr a chyn-gyflogeion a chyn-weithwyr A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 33.

A yw ymatebwyr yn ystyried y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael rhywfaint o awdurdodaeth mewn perthynas â hawliadau cyfraith cyffredin (p'un a ydynt yn gamwedd neu mewn contract) sy'n ymwneud â chyfeiriadau a roddir neu y gofynnir amdanynt mewn perthynas â chyflogeion a gweithiwr (a chyn-gyflogeion a chyn-weithwyr)?

PENNOD 5: AWDURDODAETH GYDAMSEROL

Cwestiwn Ymgynghori 34.

A ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd sifil gadw awdurdodaeth gydamserol mewn perthynas â hawliadau am gyflog cyfartal

Cwestiwn Ymgynghori 35.

A ddylai'r cyfyngiad amser ar gyfer cyflwyno hawliadau cyflog cyfartal mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu hystyried fel eu bod yn dod yn gyfartal â'r cyfyngiad amser ar gyfer cyflwyno hawliad yn y llysoedd sirol?

Cwestiwn Ymgynghori 36.

Pa newidiadau ymarferol eraill, os oes rhai, a fyddai'n fanteisiol i wella gweithrediad awdurdodaeth gydamserol tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd sifil mewn perthynas â chyflog cyfartal?

Cwestiwn Ymgynghori 37.

A ddylai'r dyraniad cyfredol o awdurdodaethau ar draws y tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd sifil sy'n ymwneud â'r rheol peidio gwahaniaethau sy'n berthnasol i gynlluniau pensiwn galwedigaethol, barhau heb ei newid?

Cwestiwn Ymgynghori 38.

Ni ddylid newid y ffin bresennol rhwng awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd sifil mewn perthynas â Rheoliadau TUPE 2006. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 39.

Ni ddylid newid y ffin bresennol rhwng awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth, llysoedd sifil a llysoedd troseddol mewn perthynas â'r Rheoliadau Amser Gwaith. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 40.

A yw ymatebwyr yn cytuno na ddylid newid y ffin presennol rhwng awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth, llysoedd sifil a llysoedd troseddol mewn perthynas â'r lleiafswm cyflog cenedlaethol?

Cwestiwn Ymgynghori 41.

Rydym yn cynnig dros dro na ddylid newid awdurdodaeth bresennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd sifil mewn perthynas â'r Rheoliadau Cosbrestau. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 42.

A ddylid cynyddu'r cap o £65,300 sydd ar hawliadau i'r tribiwnlys cyflogaeth yn ymwneud â'r Rheoliadau Cosbrestrau fel ei fod yr un fath â'r cap ar ddyfarniadau iawndal ar gyfer hawliadau am ddiswyddo annheg, fel y bydd hwnnw'n cael ei ddiwygio o bryd i'w gilydd? A yw'r ymatebwyr yn ymwybodol o unrhyw achosion a effeithiwyd gan y cap o £65,300 ar iawndal sydd wedi gorfod dod gerbron y llysoedd sifil?

Cwestiwn Ymgynghori 43.

A ddylai aelodau o'r proffesiynau neu fasnachau sydd wedi'u digio gan benderfyniadau eu cyrff cymwysterau allu herio penderfyniadau o'r fath ar sail cyfraith gyhoeddus yn yr Uchel Lys a gallu hawlio diswyddiad anghyfreithlon, ar wahân, yn y tribiwnlys cyflogaeth? Os nad, a fyddai ymatebwyr yn esbonio pam os gwelwch yn dda a pha newidiadau y byddent yn eu gwneud.

Cwestiwn Ymgynghori 44.

A ddylid gwneud unrhyw newidiadau eraill i awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth neu'r llysoedd sifil mewn perthynas â gwahaniaethu honedig gan gyrrff cymwysterau?

Cwestiwn Ymgynghori 45.

A ddylai swyddog heddlu sydd wedi'i ddigio gan benderfyniad panel camymddygiad yr heddlu allu herio'r penderfyniad hwnnw drwy wneud apêl statudol i Dribiwnlys Apelau'r Heddlu a chwyno, ar wahân, bod y penderfyniad yn wahaniaethol mewn tribiwnlys cyflogaeth? Os bydd ymatebwr yn barnu mai'r ateb yw "na", pa newidiadau fydden nhw'n eu hawgrymu?

PENNOD 6: CYFYNGIADAU AR Y GORCHMYNION Y GELLIR EU GWNEUD MEWN TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

Cwestiwn Ymgynghori 46.

Ein barn dros dro yw na ddylid rhoi grym i dribiwnlysoedd cyflogaeth ganiatáu gwarddebau. A yw ymatebwyr yn cytuno?

Cwestiwn Ymgynghori 47.

A ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y grym i ddyrannu atebolrwydd rhwng cydymatebwyr mewn achosion o wahaniaethu, fel bod pob un yn atebol ar wahân i'r hawliwr am ran o'r iawndal? Os felly, ar ba sail ddylai tribiwnlysoedd dyrannu atebolrwydd?

Cwestiwn Ymgynghori 48.

Rydym yn cynnig dros dro bod tribiwnlysoedd cyflogaeth yn cael y grym i wneud gorchmynion am gyfraniad rhwng ymatebwyr mewn amgylchiadau priodol ac yn amodol ar feini prawf priodol A yw ymatebwyr yn cytuno? Os felly, byddem yn croesawu barn yr ymatebwyr ynghylch yr amgylchiadau a'r meini prawf priodol.

Cwestiwn Ymgynghori 49.

Os rhoddir yr hawl i'r rhai sy'n ymateb hawlio cyfraniad gan ei gilydd mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, a yw'r ymatebwyr yn tybied y dylai'r hawl yma gyfateb yn union â'r sefyllfa mewn hawliadau cyfraith gyffredin a gyflwynir yn y llysoedd sifil, neu gael eu haddasu i gyd-fynd â'r cyd-destun o ran cyflogaeth? Os ydynt wedi dewis yr ail, byddem yn ddiolchgar i glywed barn yr ymatebwyr am addasiadau priodol

Cwestiwn Ymgynghori 50.

A ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i orfodi eu gorchmynion eu hunain ynghylch taliad arian? Os felly, pa bwerau ddylai fod ar gael i dribiwnlysoedd cyflogaeth a beth fyddai manteision rhoi'r pwerau hynny i dribiwnlysoedd yn lle gadael y gorfodi i'r llysoedd sifil?

PENNOD 7: AWDURDODAETH Y TRIBIWNLYS APELAU CYFLOGAETH

Cwestiwn Ymgynghori 51.

A ddylai'r Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth gael awdurdodaeth apeliadol dros benderfyniadau'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog mewn perthynas â dadleuon cydnabod a dadgydnabod undebau llafur? Os byddai awdurdodaeth apeliadol yn cael ei greu, a yw ymatebwyr yn cytuno y dylid ei chyfyngu i apeliadau ar gwestiynau cyfreithiol?

Cwestiwn Ymgynghori 52.

Rydym yn cynnig dros dro nad oes angen diwygio neu ddiddymu awdurdodaeth bresennoI y Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth i glywed ceisiadau gwreiddiol mewn meysydd cyfyngedig penodol. A yw ymatebwyr yn cytuno?

PENNOD 8: RHESTR CYFLOGAETH A CHYDRADDOLDEB?

Cwestiwn Ymgynghori 53.

Rydym yn cynnig dros dro y dylid sefydlu rhestr arbenigol anffurfiol i ymdrin â hawliadau ac apeliadau sy'n ymwneud â chyflogaeth o fewn Is-adran Mainc y Frenhines yr Uchel Lys. A yw ymatebwyr yn cytuno? Os felly, pa bynciau ddylai gael eu cynnwys yn ei gylch gwaith?

Cwestiwn Ymgynghori 54.

Pa enw ddylai ei gael: Rhestr Cyflogaeth, Rhestr Cyflogaeth a Chydraddoldeb neu ryw enw arall?