

STRWYTHURAU GWRANDAWIADAU'R GYFRAITH CYFLOGAETH: CRYNODEB O'R ADRODDIAD

PENNOD 1: CYFLWYNIAD

1. Ers i dribiwnlysoedd cyflogaeth gael eu creu yn 1964, mae eu hawdurdodaeth wedi cael ei hehangu'n sylweddol gan gyfres o newidiadau statudol. Yr unig awdurdodaeth sydd gan dribiwnlysoedd yw'r awdurdodaeth a roddir iddynt drwy statud, felly mae hyn wedi arwain at anomaledau. Mae'r awdurdodaeth wedi'i chyfyngu mewn rhai cyd-destunau, ac mae llawer o anghysondebau rhwng graddfa awdurdodaeth llysoedd sifil ar y naill law, a thribiwnlysoedd cyflogaeth ar y llaw arall. Disgrifiodd yr Adolygiad o Strwythur y Llysoedd Sifil "elfen letchwith" awdurdodaeth ar y cyd ac awdurdodaeth gyfyngol ym meysydd y gyfraith cyflogaeth a'r gyfraith gwahaniaethu, sydd wedi creu problemau o ran ffiniau.¹
2. Roedd 13^{eg} rhaglen Comisiwn y Gyfraith ynghylch diwygio'r gyfraith yn cynnwys prosiect i adolygu awdurdodaethau tribiwnlysoedd cyflogaeth, y Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth a'r llysoedd sifil mewn materion cyflogaeth a gwahaniaethu, ac i wneud argymhellion i'w diwygio. Roedd y cylch gorchwyl a gytunwyd gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder - fel yr adran a oedd yn noddi - yn pennu y byddai'r prosiect yn ystyried elfennau awdurdodaeth ar y cyd rhwng y llysoedd sifil a thribiwnlysoedd mewn perthynas â materion cyflogaeth a gwahaniaethu penodol (gan gynnwys cyflog cyfartal), y cyfyngiadau ar awdurdodaeth bresennol y tribiwnlysoedd cyflogaeth, awdurdodaeth gyfyngol y llys sirol o ran rhai mathau o hawliadau gwahaniaethu, a'r ffordd y mae'r llysoedd sifil yn delio ag anghydfodau cyflogaeth. Y bwriad oedd cynnig cael gwared ar yr anghysondebau. Nid yw'r cylch gorchwyl yn cynnwys unrhyw ailstrwythuro mawr yn system y tribiwnlysoedd cyflogaeth.
3. Wrth gynnal yr adolygiad hwn, ein man cychwyn ni oedd bod tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi cael eu dylunio i gael nodweddion gwahanol i'r llysoedd sifil. Rydym ni o'r farn y dylid diogelu'r nodweddion hyn. Dyma'r gwahaniaethau hynny:
 - (1) y cyflogai neu'r gweithiwr yw'r hawlydd bron bob tro;
 - (2) mae'r tribiwnlys cyflogaeth yn awdurdodaeth heb gostau fel arfer;

¹ Barnwriaeth Cymru a Lloegr, *Adolygiad o Strwythur y Llysoedd Sifil: Adroddiad Interim gan yr Arglwydd Ustus Briggs*, Rhagfyr 2015, ar gael ar-lein yn <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/01/CCSR-interim-report-dec-15-final-31.pdf> (ymwelwyd ddiwethaf ar 14 Medi 2018), paragraff 3.61. Gweler hefyd Barnwriaeth Cymru a Lloegr, *Adolygiad o Strwythur y Llysoedd Sifil, Adroddiad Terfynol*, Gorffennaf 2016, ar gael ar-lein yn <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/07/civil-courts-structure-review-final-report-jul-16-final-1.pdf> (ymwelwyd ddiwethaf ar 14 Medi 2018). Roedd rhai o'r argymhellion a wnaed i adolygiad Briggs yn rhai pellgyrhaeddol - er enghraifft, bod y Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth yn cael awdurdodaeth gwrandawriad cyntaf i wrando ar yr achosion trymach sy'n dod gerbron tribiwnlysoedd cyflogaeth ar hyn o bryd. Awgrym arall oedd bod "Llys Cyflogaeth a Chydraddoldeb" newydd yn cael ei greu gydag awdurdodaeth nad yw'n gyfyngol, ond lle mae'r awdurdodaeth yn ddiderfyn mewn achosion cyflogaeth a gwahaniaethu - gan gynnwys hawliadau gwahaniaethu o ran darparu nwyddau a gwasanaethau. Byddai angen deddfwriaeth sylfaenol sylweddol ar y ddau gynnig hyn. Mae ein cylch gorchwyl yn atal newidiadau o'r math yma.

- (3) mae llawer o achosion, gan gynnwys hawliadau gwahaniaethu a chyflog cyfartal, yn cael eu gwranddo gan farnwr a dau aelod lleyg;
 - (4) mae'r achosion yn tueddu i fod yn llai ffurfiol nag mewn llysoedd sifil;
 - (5) nid oes angen i gynrychiolwyr y partiön gael cymwysterau cyfreithiol; ac
 - (6) nid yw'r tribiwnlys cyflogaeth yn rhwym wrth unrhyw reolau cyfreithiol sy'n ymwneud â derbynioldeb tystiolaeth mewn achosion gerbron y llysoedd.
4. Cyhoeddwyd papur ymgynghori ar 26 Medi 2018 a oedd yn egluro ein dadansoddiad a'n cynigion dros dro mewn perthynas â'r materion hyn, ac yn gofyn am farn yr ymgynghoreion. Daeth cyfnod yr ymgynghoriad i ben ar 31 Ionawr 2019. Daeth ymatebion i law gan 72 o ymgynghoreion. Mae ein hadroddiad yn amlinellu'r ymatebion hyn, ac yn cynnwys ein hargymhellion ar gyfer diwygio.

Nodyn am derminoleg

- 5. Mae ein hadroddiad, a'r crynodeb hwn, yn defnyddio'r termau "cyflogai", "gweithiwr" ac, ar brydiau, "contractiwr annibynnol hunangyflogedig". Mae "cyflogai" a "gweithiwr" yn cael eu diffinio mewn deddfwriaeth, gyda chyflogeion yn cael y set lawn o hawliau statudol y gyfraith cyflogaeth, a gweithwyr eraill (categori yn y canol rhwng cyflogeion a phobl hunangyflogedig) yn cael set fwy cyfyngedig o hawliau statudol y gyfraith cyflogaeth. Nid yw "contractiwr annibynnol hunangyflogedig" yn cael ei ddiffinio mewn deddfwriaeth, ac mae'n label a ddefnyddir i ddisgrifio unigolion sy'n masnachu ar eu liwt eu hunain ac yn cynnig gwasanaeth i gleientiaid, ac nad ydynt felly yn gyflogeion nac yn weithwyr. Rydym yn defnyddio'r term "gweithiwr" i gyfeirio at unigolyn sy'n weithiwr, ond nid yn gyflogai.
- 6. Y tribiwnlys cyflogaeth yw'r fforwm arferol ar gyfer cyflogeion a gweithwyr sy'n ceisio mynnu eu hawliau statudol o dan y gyfraith cyflogaeth. Y llysoedd sifil sy'n delio'n bennaf ag anghydfodau sy'n ymwneud â pherson sydd wir yn hunangyflogedig.

PENNOD 2: AWDURDODAETH GYFYNGOL TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

- 7. Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngol dros fathau penodol o hawliadau. Mae hyn yn golygu mai dim ond mewn tribiwnlys cyflogaeth y gellir ymglyfreitha a chychwyn y mathau hynny o hawliadau. Dyma brif feysydd awdurdodaeth gyfyngol tribiwnlysoedd cyflogaeth: diswyddo annheg, gwahaniaethu mewn cyflogaeth, gwahanol fathau penodol o niwed, dileu swydd, hawliau mamolaeth a rhieni, gweithio'n hyblyg, amser i ffwrdd o'r gwaith i astudio neu i hyfforddi, gwahanol faterion sy'n ymwneud ag aelodaeth a gweithgareddau undeb llafur, datganiadau ysgrifenedig am fanylion cyflogaeth, datganiadau cyflog sy'n dangos pob elfen, a Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010.
- 8. Roedd ein papur ymgynghori'n edrych ar y mathau hyn o hawliadau, a'r farn ynddo oedd y dylai awdurdodaeth gyfyngol tribiwnlysoedd cyflogaeth aros yr un fath. Roedd yr ymgynghoreion bron yn unfrydol o blaid y cynnig hwn. Roedd llawer o ymatebion yn pwysleisio arbenigedd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn y meysydd hyn. Roedd yr ymgynghoreion yn cytuno â ni bod nodweddion arbennig tribiwnlysoedd cyflogaeth yn eu gwneud yn fforwm effeithiol a phriodol unigryw i ddatrys anghydfodau o'r math yma.

9. Aethom ymlaen i ofyn a ddylid ymestyn terfynau amser ar gyfer hawliadau tribiwnlys cyflogaeth. Tri mis yw'r prif derfyn amser ar gyfer cyflwyno hawliad tribiwnlys cyflogaeth fel arfer. Roedd mwyafrif helaeth o blaid gwneud hynny. Mae ymatebion yr ymgynghoreion wedi ein hargyhoeddi y gallai fod yn anodd i nifer sylweddol o hawlwrwyr gyflwyno hawliad o fewn y cyfnod hwn. Mae hyn yn arbennig o wir pan fydd dymuniad i ddilyn gweithdrefnau cwyno mewnol, a phan fydd angen cael cynrychiolaeth a chynghor cyfreithiol. Rydym hefyd yn cytuno â'r dadleuon y byddai cynyddu'r terfyn amser yn ormodol yn niweidiol i gyflogwyr. Rydym yn nodi bod y terfyn o dri mis yn dyddio'n ôl i'r syniad gwreiddiol bod tribiwnlysoedd yn fforwm cyflym ac anffurfiol i ddatrys anghydfodau cyflogaeth, ond bod hawliadau heddiw yn cymryd mwy o amser i gael eu datrys, yn aml yn fwy cymhleth, ac yn gallu cynnwys symiau mawr o arian. Rydym yn dod i'r casgliad y byddai ymestyn y terfyn amser ar gyfer cyflwyno hawliad i chwe mis ar gyfer holl hawliadau'r tribiwnlys cyflogaeth, yn sicrhau cydbwysedd priodol rhwng hwyluso mynediad at gyfiawnder i gyflogaeth, a chynnig sicrwydd i'r ddwy ochr. Rydym yn argymhell bod y terfyn amser yn cael ei ymestyn yn unol â hynny.
10. Roeddem yn gofyn hefyd a ddylid newid y prawf ar gyfer ymestyn terfynau amser. Gyda mathau o hawliadau fel diswyddo annheg, lle mai dim ond pan "nad yw'n rhesymol ymarferol" i gyflwyno cynw mewn pryd y gellir ymestyn yr amser, roeddem yn gofyn a ddylid rhoi disgrisiwn i dribiwnlysoedd cyflogaeth ymestyn yr amser pan fyddant o'r farn y byddai hynny'n "gyfiawn ac yn deg". Roedd dros ddwy ran o dair o'r ymgynghoreion yn ffafrio'r prawf "cyfiawn a theg". Roedd llawer o'r lleiafrif a oedd yn gwrthwynebu mabwysiadu'r prawf, yn dadlau bod y prawf yn llai pendant ac yn rhoi disgrisiwn rhy eang i farnwyr. Rydym yn ystyried y gyfraith achosion, sydd wedi pwysu a mesur paramedrau'r prawf "cyfiawn a theg" ac yn dweud yn glir bod cyfyngiadau ar y disgrisiwn. Yn ein barn ni, mae'r prawf yn ddigon hyblyg i farnwyr allu ystyried pob math o ffactorau, gan gynnwys cydbwysedd yr anfantais rhwng y partion, ac unrhyw dystiolaeth o oedi bwriadol. Nodwn hefyd mai'r hawlydd sy'n gorfod profi y dylid ymestyn y cyfnod cyfyngu.
11. Rydym yn dod i'r casgliad bod perygl y gallai gofynion llym y prawf lle "nad yw'n rhesymol ymarferol" arwain at ganlyniadau mympwyol ac anghyfiawn, drwy rwystru rhai achosion haeddiannol rhag symud ymlaen. Rydym ni o'r farn bod y prawf "cyfiawn a theg" yn fwy addas i ystyried y rhesymau niferus pam y gellid cyflwyno hawliad y tu allan i'r cyfnod cyfyngu. Yn unol â hynny, gyda'r mathau o hawliadau lle nad yw ond yn bosib ar hyn o bryd eu hystemyn pan "nad yw'n rhesymol ymarferol" cyflwyno'r hawliad mewn da bryd, rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y disgrisiwn i ymestyn terfynau amser mewn achosion pan fyddant o'r farn bod hynny'n gyfiawn ac yn deg.

PENNOD 3: CYFYNGIADAU AR AWDURDODAETH TRIBIWNLISOEDD CYFLOGAETH – GWAHANIAETHU

12. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi awdurdodaeth gyfyngol i'r llys sirol wrando ar hawliadau gwahaniaethu sy'n codi mewn cyd-destunau y tu allan i'r gweithle: darparu gwasanaethau; cyflawni swyddogaethau cyhoeddus; gwaredu a rheoli safleoedd (fel caniatáu lesioedd); cymdeithasau ag aelodau (fel clybiau chwaraeon); ac addysg. Mae tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gwrando ar achosion o wahaniaethu mewn cyflogaeth.

13. Felly, mae ffin eithaf caled rhwng y llysoedd sifil a thribiwnlysoedd cyflogaeth. Ond, mae'r ffin hon yn ymwneud â'r cyd-destun ffeithiol lle mae hawliad gwahaniaethu yn codi, nid hanfod y gyfraith gwahaniaethu. Mae hynny'n dal i gael ei reoli gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac mae egwyddorion y gyfraith gwahaniaethu'n berthnasol boed y barnwr sy'n gwrandao ar hawliad yn eistedd yn y llys sifil neu mewn tribiwnlys cyflogaeth.
14. Yn ein papur ymgynghori, roeddem yn ystyried a fyddai'n ymarferol, neu'n ddymunol, llacio'r ffin rhwng tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd sifil. Roeddem yn edrych ar ddau opsiwn: rhannu'r awdurdodaeth yn ffurfiol, a defnyddio barnwyr cyflogaeth i wrando ar achosion gwahaniaethu yn y llysoedd sirol. Roeddem wedi dadansoddi sylwadau ynghylch safbwynt arall, sef cael gwared yn llwyr ar awdurdodaeth y llys sifil i wrando ar hawliadau gwahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, ar y dechrau. Roedd y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion yn cytuno â'n safbwynt dros dro, sef y dylai'r llys sirol gadw ei awdurdodaeth yn yr elfen hon.
15. Cafodd y ddau opsiwn roeddem wedi'u nodi ymateb cymysg gan yr ymgynghoreion. Roeddent wedi'u rhannu'n eithaf cyfartal ynghylch yr opsiwn awdurdodaeth ar y cyd. Roedd y rheini a oedd o blaid yn canolbwyntio ar y potensial i fod yn fwy effeithlon, a buddion awyrgylch lai ffurfiol a haws ei deall y tribiwnlys cyflogaeth. Roedd rhai yn ei ystyried yn gam tuag at Lys Cyflogaeth a Chydraddoldeb penodol. Teimlai'r rheini a oedd yn gwrthwynebu y byddai awdurdodaeth gydamserol yn creu cymhlethdod, ac yn rhoi gormod o bwysau ar adnoddau tribiwnlysoedd.
16. Petai awdurdodaeth gydamserol yn cael ei sefydlu, roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion yn teimlo y dylid cael y pŵer i drosglwyddo hawliadau. Hefyd, roedd y rhan fwyaf yn teimlo y dylai dymuniadau'r partion fod yn un maen prawf wrth wneud penderfyniad am drosglwyddo. Roedd hanner y rheini a oedd o blaid awdurdodaeth gydamserol yn meddwl y dylid cael y pŵer i gyfeirio cwestiynau am faterion gwahaniaethu at dribiwnlysoedd cyflogaeth. Roedd mwyafrif bach o blaid y syniad o gael system brysbennu i neilltuo hawliadau rhwng y llys sirol a'r tribiwnlys cyflogaeth, gyda'r rhan fwyaf o'r farn mai barnwr ddylai fod yn neilltuo.
17. Rydym yn poeni i ba raddau y byddai awdurdodaeth gydamserol yn gweithio yn ymarferol. Datgelwyd amheuan yn y mwyafrif o'r ymatebion, ac ni ddaeth unrhyw syniad clir i'r amlwg o beth fyddai paramedrau'r pŵer i drosglwyddo. Mewn unrhyw system neilltuo, bydd angen cynnal asesiad disgresiynol ar y ffactorau sy'n ffafrio un awdurdodaeth neu'r llall. Rydym yn rhagweld risg o oedi, gwrandawiaadau gweithdrefnol dadleuol, ac is-ymgyfreitha (satellite litigation). Yn sgil yr ystyriaethau hyn a geiriad yr ymatebion, rydym yn dod i'r casgliad nad oes dadl ddigon cryf wedi cael ei chyflwyno dros awdurdodaeth gydamserol neu system gyfeirio.
18. Roedd yr ail opsiwn - sef "traws-labelu" - wedi denu mwy o gefnogaeth, a llai o wrthwynebiad. Dywedodd rhai o'r ymgynghoreion fod system hyblyg o symud barnwyr (flexible deployment) eisoes yn cael ei defnyddio ar lefel anffurfiol ac i raddau cyfyngedig, a bod hynny wedi cael ei dreialu'n llwyddiannus yn Siambr Eiddo y Tribiwnlys Haen Gyntaf. Roedd cytundeb y byddai system y llysoedd yn elwa o gael barnwyr arbenigol ym maes gwahaniaethu yn gwrandao ar hawliadau gwahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, a bod system hyblyg o symud barnwyr yn ffordd bragmatig a risg isel o wneud hynny. Ar y llaw arall, roedd pryderon y byddai hyn yn

rhoi gormod o bwysau ar adnoddau prin tribiwnlysoedd cyflogaeth, ac na fyddai system o'r fath yn sicrhau bod pob achos gwahaniaethu yn y llys sirol yn cael ei wrando gan farnwr arbenigol ym maes cyflogaeth.

19. Rydym wedi cael ein hargyhoeddi y dylai barnwyr cyflogaeth, sydd â phrofiad o wrando ar hawliadau gwahaniaethu, fod yn eistedd yn y llys sirol i wrando ar achosion gwahaniaethu, ac y byddai'n ddymunol iddynt eistedd gydag un asesydd neu fwy pan fydd yn briodol.
20. Mewn hawliadau gwahaniaethu pan fo ansicrwydd ynghylch pa fforwm sydd ag awdurdodaeth, rydym yn awgrymu y dylai'r Llywodraeth a, phan fydd yn briodol, y Cyngor Cyfiawnder Sifil ystyried pa wersi y gellir eu dysgu gan y prosiect siambr eiddo sy'n mynd rhagddo ar hyn o bryd, gyda'r bwriad o ymchwilio i ba raddau y byddai'n ddymunol hefyd bod barnwyr yn eistedd yn y tribiwnlys cyflogaeth yn ogystal â'r llys sirol (concurrent sitting). Byddai hyn yn golygu, er enghraifft, bod un barnwr yn gallu gwrandao ar achosion lle mae gan y llys a'r tribiwnlys awdurdodaeth rannol, neu lle mae'r awdurdodaeth yn aneglur ar y dechrau.

PENNOD 4: CYFYNGIADAU AR AWDURDODAETH TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH: GORCHYMYN EHANGU AWDURDODAETH 1994

21. Gellir cyflwyno hawliad yn y llysoedd sifil am dorri telerau contract cyflogaeth. Mae deddfwriaeth wedi ehangu'r awdurdodaeth contractiol yma i dribiwnlysoedd cyflogaeth mewn ffyrdd cyfyngedig. O dan erthygl 3 Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth y Tribiwnlysoedd Cyflogaeth (Cymru a Lloegr) 1994 (y "Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth"), mae tribiwnlysoedd yn gallu gwrandao ar hawliadau tor contract penodol a gyflwynir gan gyflogaeth yn erbyn cyflogwyr. O dan erthygl 4, mae tribiwnlysoedd yn gallu gwrandao ar hawliadau tor contract penodol a gyflwynir gan gyflogwyr yn erbyn cyflogaeth sydd wedi gwneud hawliad o dan erthygl 3 (gwrth-hawliadau). Pan fydd deddfwriaeth yn rhoi awdurdodaeth contractiol i dribiwnlysoedd cyflogaeth, nid yw hyn yn diddymu awdurdodaeth y llysoedd sifil. Pan nad yw tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi cael awdurdodaeth contractiol drwy ddeddfwriaeth, mae'r llysoedd sifil yn cadw'r awdurdodaeth gyfyngol.
22. Mae'r Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth yn cyfyngu awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn nifer o ffyrdd:
 - (1) amserol – mae awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi'i chyfyngu i hawliadau tor contract sy'n codi, neu sydd heb eu datrys, pan fydd cyflogaeth yn cael ei therfynu. Mae'n rhaid i gyflogai sydd eisiau cyflwyno hawliad pan fydd yn dal yn gyflogedig (neu "aros ac erlyn") ddefnyddio'r llysoedd sifil; yn yr un modd, dim ond iawndal a symiau a oedd yn ddyledus pan gafodd y gyflogaeth ei therfynu, neu cyn hynny, y bydd cyn-gyflogai yn gallu eu hawlio;²
 - (2) ariannol – mae'r iawndal contractiol y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth ei ddyfarnu wedi'i gyfyngu i £25,000. Mae'n rhaid i gyflogai sydd eisiau hawlio iawndal sy'n fwy na £25,000 wneud hynny yn y llysoedd sifil;

² Nid yw'r cyfyngiad hwn yn berthnasol i hawliadau am beidio â thalu cyflog, neu am beidio â thalu cyflog yn llawn, y gellir eu cyflwyno mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth tra bo'r hawlydd yn dal i gael ei gyflogi, yn sgil yr hawl statudol sy'n atal didyniad diawdurdod o gyflog.

- (3) gwirioneddol – nid yw awdurdodaeth contractiol y tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ehangu i hawliadau sy'n ymwneud â niwed personol, darparu lle i fyw, eiddo deallusol, cyfrinachedd nac atal masnachu. Rhaid i hawliadau o'r math yma gael eu cyflwyno yn y llysoedd sifil;
 - (4) gweithwyr - mae'n bosib nad yw'r Gorchymyn yn ehangu i gynnwys gweithwyr (yn wahanol i gyflogeion) o gwbl; a
 - (5) gwrth-hawliadau - ni all cyflogwyr gychwyn hawliad contractiol yn erbyn cyflogeion mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, ond maent yn gallu gwneud gwrth-hawliad os bydd y cyflogai yn gwneud hawliad tor contract.
23. Roedd yr ymgynghoreion wedi cyflwyno safbwyntiau ynghylch a oedd pob un o'r cyfyngiadau hyn yn gyfiawn.

Amserol

24. Yn ein papur ymgynghori, roeddem yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai cyflogai allu cyflwyno hawliad tor contract os yw'n dal yn gyflogedig. Roedd yr ymgynghoreion bron yn unfrydol o blaid ehangu'r awdurdodaeth hon. Roedd yr ymgynghoreion prin a oedd yn gwrthwynebu'r mesur wedi mynegi'r safbwynt bod ehangu'r awdurdodaeth honno yn tueddu i niweidio'r berthynas rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Nid yw'r gwrthwynebiad hwn wedi ein hargyhoeddi. Yn ein barn ni, mae'n anghyson bod gan dribiwnlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth eang dros faterion fel didyniadau o gyflog sy'n digwydd yn ystod cyflogaeth, a hawliadau contractiol sy'n digwydd yn ystod cyflogaeth lle mae'r hawliad yn dal heb ei ddatrys adeg terfynu'r gyflogaeth, ond nad oes gan y tribiwnlysoedd awdurdodaeth dros hawliadau contractiol eraill. Mae cynnwys hawliadau contractiol a gyflwynir yn ystod y gyflogaeth yn cyd-fynd yn dda â'r amcan polisi ehangach, a welir mewn deddfwriaeth, i sicrhau bod tribiwnlysoedd cyflogaeth yn fforwm i ddatrys anghydfodau sy'n deillio o gysylltiadau cyflogaeth. Felly rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau gan gyflogai, ac ar wrth-hawliadau gan gyflogwr, am iawndal am dorri telerau contract cyflogaeth, neu am swm sy'n ddyledus o dan gontract cyflogaeth, neu sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, er nad yw cyflogaeth y cyflogai wedi cael ei therfynu.
25. Yn yr un modd, roedd mwyafrif helaeth o'r ymgynghoreion o blaid ehangu'r awdurdodaeth i ganiatáu i dribiwnlysoedd wrando ar hawliadau contractiol pan fydd atebolrwydd yn codi ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben. Dim ond i hawliadau o dan gontract cyflogaeth, neu gontract sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, y byddai'r ehangu'n berthnasol. Felly, ni allwn weld unrhyw reswm polisi dros beidio â chynnwys y categori cyfyng hwn o hawliadau yn awdurdodaeth y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Yn unol â hynny, rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau gan gyflogai, ac ar wrth-hawliadau gan gyflogwr, am iawndal am dorri telerau contract cyflogaeth, neu am swm sy'n ddyledus o dan gontract cyflogaeth, neu sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, er bod yr atebolrwydd honedig wedi codi ar ôl i'r gyflogaeth gael ei therfynu.
26. Y terfyn amser ar gyfer cyflwyno hawliad tor contract mewn tribiwnlys cyflogaeth yw tris mis o'r dyddiad y cafodd y gyflogaeth ei therfynu. Mae hyn yn cyd-fynd â'r terfyn amser ar gyfer hawliadau diswyddo annheg. Os gellir cyflwyno hawliadau yn ystod y

gyflogaeth, ac o ran atebolrwydd sydd ond yn berthnasol ar ôl i'r gyflogaeth gael ei therfynu, mae cwestiwn yn codi ynghylch pa derfyn amser ddylai fod yn berthnasol. Mae cwestiwn hefyd yn codi ynghylch a ddylid newid y derfyn amser ar gyfer hawliadau tor contract yn gyffredinol, yn unol â'r newid rydym yn ei argymhell i'r derfyn amser ar gyfer hawliadau diswyddo annheg, a gafodd ei ystyried ym mhennod 2.

27. Yn ein papur ymgynghori, roeddem wedi cynnig y dylai'r derfyn amser ar gyfer hawliadau tor contract fod yn gyson â'r derfyn amser ar gyfer diswyddo annheg. Roedd bron yr holl ymgynghoreion yn cytuno. Roedd y rheini a oedd yn anghytuno o blaid cysoni'r derfyn amser â'r derfyn o chwe blynedd ar gyfer hawliadau tor contract yn y llysoedd sifil. Er y gallwn weld rhesymeg y ddau safbwynt, rydym yn dod i'r casgliad ei bod yn fwy rhesymegol cysoni derfyn amser y tribiwnlys â'r derfyn diswyddo annheg, gan fod derfynau amser byr i alw ar awdurdodaeth y tribiwnlys cyflogaeth yn un o nodweddion y tribiwnlys.
28. Y consensws a fynegwyd yn yr ymatebion ynghylch y derfyn amser ar gyfer hawliadau tor contract "aros ac erlyn", oedd y dylai'r derfyn amser fynd o'r dyddiad y digwyddodd y tor contract neu, pan fydd wedi digwydd dros gyfnod, o'r dyddiad y gorffennodd y weithred tor contract honedig. Roedd dros hanner y rheini a ymatebodd yn meddwl y dylai'r derfyn amser fod yn chwe mis. Rydym ni'n cytuno. Er mwyn bod yn gyson, rydym hefyd yn meddwl y dylai'r derfyn amser fynd o'r dyddiad y mae'r atebolrwydd yn berthnasol, yn achos atebolrwydd sy'n codi ar ôl i'r gyflogaeth gael ei therfynu.
29. Rydym yn ymwybodol y bydd hyn yn golygu - mewn rhai achosion - na fydd hawliadau sy'n cael eu hatal ar sail amser yn y tribiwnlys, pan fydd y gyflogaeth wedi parhau am fwy na chwe mis ar ôl y weithred tor contract, yn cael eu hatal ar sail amser mwyach os byddant yn dal heb eu datrys pan fydd y gyflogaeth yn cael ei therfynu. Roeddem wedi ystyried a ddylem argymhell derfyn amser unffurf o chwe mis ar ôl y weithred tor contract ar gyfer hawliadau contractiol a gyflwynir mewn tribiwnlys cyflogaeth - boed hynny yn ystod y gyflogaeth neu ar ôl hynny. Rydym wedi penderfynu peidio â gwneud hynny. Rydym yn dod i'r casgliad y byddai diwygiad o'r fath yn rhwystro nifer o hawliadau a fyddai mewn da bryd o dan y ddeddf bresennol. Byddai hefyd yn rhwystro cyflogai sy'n cyflwyno - er enghraifft - hawliad diswyddo annheg wrth i'w gyflogaeth gael ei therfynu, rhag ychwanegu hawliad contractiol a oedd yn dal heb ei ddatrys petai'r weithred tor contract wedi digwydd mwy na chwe mis yn gynt.

Ariannol

30. Roedd mwyafrif helaeth o'r ymgynghoreion yn cefnogi ein cynnig y dylid cynyddu'r derfyn o £25,000 ar gyfer awdurdodaeth contractiol y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Aeth rhai ymgynghoreion ymlaen i ddweud na ddylid cael derfyn o gwbl, tra bo eraill yn meddwl y dylai'r derfyn fod yn £50,000, yn £100,000 neu'n uwch, ac roedd rhai yn awgrymu cysoni'r derfyn â'r dyfarniad digolledu mwyafrif ar gyfer diswyddo annheg.
31. Rydym ni'n meddwl y dylid parhau i gael derfyn ar werth hawliadau contractiol, gan fod llawer o achosion ymgyfreitha sifil yn cael eu neilltuo i "lwybrau", sy'n delio ag achosion o wahanol werth ariannol neu gymhlethdod. Er bod dadl dros pob un o'r gwahanol derfynau a gynigiwyd, rydym yn argymhell cynyddu'r derfyn i £100,000. Y rhesymeg sydd wrth wraidd hyn yw ei fod yn cysylltu'r ffigur ag awdurdodaeth ariannol y llys sirol.

32. Roeddem hefyd wedi gofyn i'r ymgynghoreion a ddylai'r un terfyn uwch hwnnw fod yn berthnasol i wrth-hawliadau gan gyflogwyr ar gyfer hawliad tor contract gan gyflogai. Roedd bron pawb yn cytuno, am resymau'n ymwneud â thegwch a rhesymeg, y dylai'r terfyn fod yr un fath. Roedd y rheini a oedd yn anghytuno yn cyfeirio'n bennaf at yr anghydbwysedd pŵer rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Nid ydym wedi cael ein hargyhoeddi bod hyn yn cyfiawnhau terfynau gwahanol. Rydym yn argymhell y dylai'r un terfyn ariannol barhau i fod yn berthnasol i hawliadau gan gyfloggeion, ac i wrth-hawliadau gan gyflogwyr.

Cyfyngiadau gwirioneddol

33. Y farn a fynegwyd yn ein papur ymgynghori oedd y dylid parhau i eithrio pob math o anghydfod contractiol sydd wedi cael ei eithrio'n benodol o awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth. Ar ôl ystyried yr holl safbwyntiau a fynegwyd, o blaid ac yn erbyn ein cynnig, rydym yn dod i'r casgliad na ddylid newid yr awdurdodaeth yn yr elfennau hyn, ac eithrio'r elfen lle i fyw. Er bod barn yr ymgynghoreion yn amrywio ar y pwynt hwn, rydym wedi cael ein hargyhoeddi, at ei gilydd, y dylid ehangu'r awdurdodaeth i gynnwys hawliadau a gwrth-hawliadau am iawndal neu symiau sy'n ddyledus o ran lle i fyw.

Eithrio hawliadau gan weithwyr a phobl hunangyflogedig

34. Roedd y mwyafrif helaeth o'r ymgynghoreion yn cefnogi ein cynnig dros dro, sy'n dweud y dylid cael darpariaeth bendant i dribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau tor contract sy'n gysylltiedig â gweithwyr. Rydym yn argymhell bod y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth yn cael ei ddiwygio yn unol â hynny. Os caiff yr awdurdodaeth ei hehangu mewn unrhyw un o'r ffyrdd rydym wedi argymhell, rydym hefyd yn argymhell y dylai'r elfennau awdurdodaeth estynedig hyn gynnwys gweithwyr yn benodol.
35. Roedd mwyafrif sylweddol o'r ymgynghoreion hefyd yn cefnogi ein cynnig dros dro, na ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar anghydfodau tor contract sy'n gysylltiedig â chontractwyr annibynnol sydd wir yn hunangyflogedig. Nid yw ein barn wedi newid, ond rydym yn nodi y byddai cael barnwyr i eistedd yn y tribiwnlys cyflogaeth yn ogystal â'r llys sirol (concurrent sitting) - a ystyriwyd wrth i ni drafod system hyblyg o symud barnwyr yng nghyd-destun hawliadau gwahaniaethu ym mhennod 3 - o bosib yn rhan o'r elfen hon hefyd. Dyma fyddai'r sefyllfa pan fydd yn anodd penderfynu ar ddechrau hawliad - fel mewn achosion sy'n deillio o'r "economi gig" - ai cysylltiad llafur sydd rhwng y partion sy'n rhan o'r anghydfod, neu ai gwasanaethau masnachol yw natur y berthynas rhyngddynt.

Honiadau bod diffynnydd wedi cymell cyflogwr i dorri contract

36. Ar ôl i'r ymgynghoriad ddod i ben, tynnwyd ein sylw at y penderfyniad yn achos *Antuzis v DJ Houghton Catching Services Ltd*³, gyda'r awgrym y dylid ehangu awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i gynnwys hawliadau ynghylch cymell cyflogwr i dorri contract. Daethom i'r casgliad na fyddai modd i ni ailagor yr

³ [2019] Uchel Lys Cymru a Lloegr 843. Roedd yr achos yn ymwneud â hawliadau yn erbyn cyflogwr a oedd yn gwmni, am dorri telerau contract a oedd yn ymwneud ag oriau gwaith ac isafswm cyflog, a hawliadau yn erbyn cyfarwyddwyr y cwmni ar y sail eu bod wedi gwneud i'r cwmni dorri ei rwymedigaethau contractiol i'r hawlwr.

ymgyngoriad er mwyn casglu safbwyntiau am yr awgrym hwn, gan nodi'r risg y byddai ehangu'r awdurdodaeth fel hynny yn gallu creu problemau anodd i driwlysoedd cyflogaeth ynghylch beth sy'n cael ei ystyried yn enghraifft o'r camwedd cymell tor contract. Rydym yn trosglwyddo'r awgrym i'r Llywodraeth ei ystyried.

Cyfyngiadau ar hawliadau triwlysoedd a gyflwynir gan gyflogwyr yn erbyn cyflogaeth

37. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion o blaid ein cynnig y dylai triwlysoedd cyflogaeth barhau i beidio â chael yr awdurdodaeth i wrando ar hawliadau a gyflwynwyd gan gyflogwyr. Rydym yn cadw at ein safbwynt. Mae'r materion sy'n codi mewn hawliadau o'r fath y tu hwnt i arbenigedd triwlysoedd cyflogaeth fel arfer. Hyd yn oed pan nad yw'r materion y tu hwnt i arbenigedd triwlysoedd cyflogaeth, byddai caniatáu hawliadau gan gyflogwyr yn newid radical a fyddai'n gofyn am ddeddfwriaeth sylfaenol sylweddol. Rydym ni o'r farn mai prif ddiben triwlysoedd cyflogaeth o hyd yw gwrando ar hawliadau a gyflwynir gan y rheini sy'n meddwl bod cyflogwr wedi eu trin yn anghyfreithlon.
38. Roedd y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion hefyd yn cefnogi ein cynnig y dylid sicrhau bod cyflogwyr yn dal yn methu cyflwyno gwrth-hawliad mewn triwlysoedd cyflogaeth yn erbyn cyflogaeth a gweithwyr sydd wedi cyflwyno hawliadau cwbl statudol yn eu herbyn. Rydym yn cadw at ein safbwynt. Rydym ni o'r farn y dylai gallu cyflogwyr i gyflwyno gwrth-hawliad contractiol gael ei gyfyngu i achosion lle mae'r cyflogai wedi dewis trafod anghydfod contractiol yn y triwlysoedd.

PENNOD 5: CYFYNGIADAU ERAILL AR AWDURDODAETH TRIWLYSOEDD CYFLOGAETH

39. Yn y bennod hon, rydym yn ystyried cyfyngiadau eraill ar awdurdodaeth y triwlysoedd cyflogaeth y tu hwnt i'r rheini yn y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth: diffyg pŵer y triwlysoedd i ddehongli datganiadau ysgrifenedig am fanylion cyflogaeth, a graddfa ei awdurdodaeth o ran hawliadau ynghylch didyniadau diawdurdod o gyflogau. Rydym hefyd yn ystyried a fyddai'n briodol i driwlysoedd cyflogaeth rannu'r awdurdodaeth dros niwed personol a geirda gan gyflogwr.

Pŵer i ddehongli datganiadau ysgrifenedig am fanylion cyflogaeth

40. Mae Rhan 1 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn caniatáu i gyflogwr neu gyflogai ofyn i driwlysoedd cyflogaeth a ddylai term penodol gael ei gynnwys ai peidio mewn datganiad ysgrifenedig am fanylion. Fodd bynnag, mae'r gyfraith achosion wedi penderfynu nad oes gan driwlysoedd unrhyw awdurdodaeth i ddehongli na dadansoddi telerau ac amodau contract sydd wedi'u cynnwys mewn datganiad manylion, neu y cyfeirir atynt mewn datganiad manylion. Roeddem wedi gofyn i'r ymgynghoreion a ddylid diwygio Rhan 1 er mwyn gadael i driwlysoedd cyflogaeth fynd ymhellach nag enwi telerau'r contract, a dyfarnu ar y dehongliad o delerau pan fydd anghytuno ynghylch eu hystyr. Roedd yr ymgynghoreion bron yn unfrydol o blaid diwygiad o'r fath. Yn unol â hynny, rydym yn argymhell y dylai triwlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i ddehongli neu ddadansoddi termau mewn contractau cyflogaeth, er mwyn arfer eu hawdurdodaeth o dan Ran 1.

Hawliadau ynghylch didyniadau diawdurdod o gyflogau

41. Er nad oes gan y tribiwnlysoedd cyflogaeth unrhyw awdurdodaeth ar hyn o bryd, o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth, i wrando ar hawliad ynghylch torri telerau contract cyflogaeth tra bo'r contract yn dal yn weithredol, mae ganddynt awdurdodaeth gyfyngol i wrando ar hawliad contractiol ynghylch "didyniadau diawdurdod o gyflogau". Roedd hawliau cyflogeion a gweithwyr yn y cyd-destun hwn wedi cael eu cyflwyno'n flaenorol gan Ddeddf Cyflogau 1986, ac maent bellach wedi'u cynnwys yn Rhan II o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Mae'r gyfraith achosion wedi penderfynu ei bod yn rhaid i ddiyniad o'r fath fod yn "swm sylweddol, penodol".⁴
42. Roeddem wedi gofyn i'r ymgynghoreion a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i wrando ar hawliadau ynghylch didyniadau diawdurdod o gyflogau, sy'n ymwneud â symiau heb eu pennu. Roedd bron pawb a atebodd y cwestiwn hwn yn meddwl y dylai tribiwnlysoedd gael pŵer o'r fath. Wrth drafod yr ymatebion hyn, roeddem wedi nodi y byddai ein hargymhelliad ym mhennod 4 i ganiatáu i gyflogeion "aros ac erlyn" yn galluogi cyflogeion i gyflwyno math o hawliadau contractiol am gydnabyddiaeth ariannol, sydd ond yn gallu cael eu hymgyfreitha mewn tribiwnlys cyflogaeth o dan Ran II o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ar hyn o bryd. Am y rheswm hwn, ac er mwyn cadw cymeriad syml, cyflym a diannod hawliadau Rhan II, nid ydym yn argymhell ehangu'r awdurdodaeth o dan Ran II i gynnwys symiau heb eu pennu.

Didyniadau a eithrir

43. Mae Adran 14(1) i 14(6) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn nodi nifer o "ddidyniadau a eithrir", y gall cyflogwyr eu tynnu o gyflogau heb dorri amodau'r Ddeddf - er enghraifft, pan fydd cyflogai wedi cael ei ordalu. Yn yr achosion hyn, yr unig benderfyniad y caiff tribiwnlys cyflogaeth ei wneud, yw penderfynu a yw un o'r rhesymau a eithrir ar gyfer y didyniad yn berthnasol; os felly, ni chaiff benderfynu a yw'r cyflogwr wedi didynnu'r swm cywir. Gellir cymharu'r posibilrwydd cyfyngedig hwn i ymchwilio o dan adran 14 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, â'r safbwynt o dan adran 13(1)(a) o'r Ddeddf honno, lle mae'n rhaid i dribiwnlysoedd cyflogaeth benderfynu a yw didyniad yn cyd-fynd â darpariaeth statudol, neu un o ddarpariaethau contract y gweithiwr. Wrth wneud hynny, nid yw'r ffaith bod yr awdurdod contractiol neu statudol yn bodoli yn ddigon; rhaid dangos hefyd y gellir cyfiawnhau'r didyniad ar sail y ffeithiau.
44. Roedd ein papur ymgynghori yn gofyn a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y pŵer hefyd, o dan adran 14 o Ddeddf 1996, i benderfynu a yw'r cyflogwr wedi didynnu'r swm cywir o gyflog y cyflogai neu'r gweithiwr. Roedd bron pob ymgynghorai yn meddwl y dylent gael y pŵer hwnnw. Dywedodd llawer ohonynt fod y gwahaniaeth rhwng pwerau tribiwnlysoedd o ran didyniadau o dan adrannau 13 ac 14 yn anghyson. Rydym yn gwneud argymhelliad yn unol â hynny.

Peidio â gosod yn erbyn y taliad

45. Mae'n bosib bod rhai cyflogeion sy'n honni bod symiau'n ddyledus iddynt gan gyflogwr o dan y contract cyflogaeth, wedi torri eu rhwymedigaethau eu hunain i'r cyflogwr o dan y contract cyflogaeth hwnnw. Os felly, mae'n bosib y bydd y cyflogwr am ddibynnu ar yr athrawiaeth gosod yn erbyn y taliad, er mwyn lleihau neu ddiddymu'r

⁴ *Coors Brewers Ltd v Adcock* [2007] Llys Apêl Cymru a Lloegr, Sifil 19, [2007] IRLR 440.

swm y byddai'n rhaid iddo ei dalu i'r cyflogai fel arall. Gall cyflogwr ddefnyddio'r athrawiaeth hon i osod symiau yn erbyn y taliad pan fydd hawliadau contractiol yn cael eu gwrandio gan driwlysoedd cyflogaeth o dan y Ddeddf Ehangu Awdurdodaeth, ond ni all wneud hynny pan fydd cyflogai yn cyflwyno hawliad ynghylch didyniadau diawdurdod o gyflog o dan Ran II o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Roedd ein papur ymgynghori yn gofyn ai dyna ddylai'r gyfraith fod o hyd, ac os na, a ddylai cyflogwr sy'n dibynnu ar egwyddorion gosod yn erbyn y taliad gael ei gyfyngu i hawliadau penodedig (liquidated), ac a ddylai'r swm a hawliad gael ei gyfyngu i ddiddymu hawliad y cyflogai.

46. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion - 36 o blith 55 - o blaid rhoi'r pŵer i driwlysoedd cyflogaeth ddefnyddio egwyddorion gosod yn erbyn y taliad yng nghyd-destun hawliadau ynghylch didyniadau diawdurdod. Wrth wneud hynny, roeddent yn canolbwyntio ar yr angen i sicrhau cyfiawnder llwyr i'r cyflogwr ac i'r cyflogai. Roedd y lleiafrif a oedd yn gwrthwynebu newid y ddeddf yn pwysleisio'r polisi hirsefydlog sydd wrth wraidd deddfwriaeth y Ddeddf Cyflogau, i fynnu bod cyflogaeth yn derbyn y cyflog sydd heb ei dalu iddynt, ac i sicrhau bod y rhesymau dros wneud didyniadau wedi'u cyfyngu i restr gyflawn. Roedd y mwyafrif o'r rheini a oedd o blaid cael pŵer i osod yn erbyn y taliad yn y cyd-destun hwn, yn meddwl y dylid cyfyngu hynny i hawliadau penodedig. Roedd cyfran debyg yn meddwl y dylai'r egwyddor gosod yn erbyn y taliad gael ei chyfyngu i ddiddymu hawliad y cyflogai.
47. Rydym wedi argymhell yn barod na ddylai cyflogwr allu cyflwyno gwrth-hawliad yn erbyn cyflogai sydd wedi cyflwyno hawliad cwbl statudol. Yn ein barn ni, mae hyn yr un mor berthnasol i hawliadau statudol o dan Ran II o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Ar y llaw arall, mae hefyd yn gwneud synnwyr i sicrhau cyfiawnder mewn un fforwm, ac ni fyddai'n gwneud llawer o synnwyr yn ymarferol i rwystro'r croes-atebolrwydd (cross-liabilities) rhag cael ei ystyried yn achos cyflogwr sydd â hawliad cadarn yn erbyn cyflogai am swm penodol o arian.
48. Am y rhesymau hyn, rydym yn argymhell y dylai driwlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i ddefnyddio egwyddorion gosod yn erbyn y taliad mewn hawliad ynghylch didyniad diawdurdod o gyflog - ond y dylid cyfyngu hyn i atebolrwydd sefydledig am symiau penodol - ac i ddiddymu hawliad Rhan II.

Elfennau eraill o awdurdodaeth ar y cyd

Niwed personol

49. Mae niwed personol yn y gweithle yn gallu arwain at gamau cyfreithiol yn sgil telerau ymhlyg mewn contractau cyflogaeth, deddfwriaeth iechyd a diogelwch, a chamwedd esgeuluster. Yn ein papur ymgynghori, roeddem yn cynnig na ddylai driwlysoedd cyflogaeth gael awdurdodaeth dros hawliadau tor contract sy'n ymwneud â niwed personol; rydym yn egluro ym mhennod 4 ein casgliad na ddylai'r driwlysoedd gael yr awdurdodaeth honno. Roeddem hefyd yn cynnig y dylid parhau i sicrhau nad oes gan driwlysoedd cyflogaethawdurdodaeth sifil yng nghyswllt rhwymedigaethau iechyd a diogelwch statudol cyflogwyr, neu'r camwedd esgeuluster. Roedd bron pob un o'r ymgynghoreion yn cytuno â'n cynigion yng nghyswllt rhwymedigaethau iechyd a diogelwch statudol a chamwedd esgeuluster, ac rydym yn dod i'r casgliad na ddylid newid yr awdurdodaeth yn yr elfen hon.

Geirda gan gyflogwr

50. Gall cyflogeion a gweithwyr ddwyn achos yn honni bod eu cyflogwr presennol neu flaenorol wedi darparu geirda anghywir, camarweiniol neu wahaniaethol ar eu cyfer. Gall hawliadau o'r fath gynnwys hawliadau ynghylch camddatganiad esgeulus, difenwi, celwydd maleisus a gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae gan driwilysoedd cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngol dros hawliadau sy'n ymwneud â gwahaniaethu anghyfreithlon. Mae hawliadau eraill sy'n ymwneud â geirda - fel y rheini sydd wedi'u hamlinellu uchod - yn ymwneud â sail achos yn y gyfraith gyffredin, ac mae gan y llysoedd sifil awdurdodaeth gyfyngol dros hynny.
51. Roedd ein papur ymgynghori yn cynnig y dylai triwilysoedd cyflogaeth gadw eu hawdurdodaeth gyfyngol dros hawliadau gwahaniaethu'r Ddeddf Cydraddoldeb, sy'n ymwneud â geirdaon a roddwyd neu y gofynnwyd amdanynt mewn perthynas â chyflogeion a gweithwyr presennol a blaenorol. Roeddem yn gofyn a oedd yr ymgynghoreion yn cytuno. Roeddem yn gofyn hefyd a ddylai triwilysoedd cyflogaeth gael unrhyw awdurdodaeth dros hawliadau cyfraith gyffredin (camwedd neu mewn contract) sy'n ymwneud â geirdaon.
52. Ni chafwyd unrhyw gefnogaeth bron gan yr ymgynghoreion i roi awdurdodaeth i'r llysoedd sifil dros elfennau'r Ddeddf Cydraddoldeb mewn hawliadau o'r fath, ac roedd y farn ynghylch a ddylai triwilysoedd cyflogaeth gael awdurdod dros elfennau'r gyfraith gyffredin mewn hawliadau yn rhanedig ac yn amhenodol. Nodwyd bod triwilysoedd eisoes yn gallu ystyried geiriad y geirda mewn hawliad diswyddo annheg, neu wahaniaethu, pan fydd yn amlygu materion sy'n berthnasol i atebolrwydd neu'n berthnasol i'r golled a gafwyd yn sgil y diswyddo. Rydym yn dod i'r casgliad na ddylid newid ffiniau awdurdodaethau yn yr elfen hon.

PENNOD 6: AWDURDODAETH GYDAMSEROL DROS HAWLIADAU YNGHYLCH CYFLOG CYFARTAL A CHYDRADDOLDEB MEWN TELERAU

53. Mae llawer o hawliadau cyfraith cyflogaeth yn gallu cael eu cyflwyno naill ai yn y llysoedd sifil neu mewn triwilysoedd cyflogaeth. Mae'r rhain yn cynnwys hawliadau cyflog cyfartal a chydraddoldeb mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol.
54. Mae'r gyfraith "cyflog cyfartal" yn cyfeirio at elfen o'r gyfraith sy'n mynnu bod gan fenywod a dynion hawl i gael cyflog cyfartal pan fyddant yn gwneud gwaith cyfartal, oni bai fod rheswm nad yw'n gwahaniaethu i egluro'r gwahaniaeth. Mae'r gyfraith yn mynnu bod "cymal cydraddoldeb rhwng y rhywiau" a "rheol cydraddoldeb rhwng y rhywiau" yn cael eu cynnwys yn nhelerau contract ac yng nghynllun pensiwn galwedigaethol cyflogai (os yw'n aelod o un), i sicrhau nad yw'r contract na'r cynllun yn llai ffafriol nag un person o'r rhyw arall.

Cyflog cyfartal

55. Gellir cyflwyno hawliad cyflog cyfartal mewn triwilysoedd cyflogaeth neu yn y llysoedd sifil. Yn ymarferol, nid oes terfyn amser yn y triwilysoedd cyflogaeth - ar yr amod bod yr hawlydd yn dal yn y swydd berthnasol. Mae terfyn amser o chwe mis yn cychwyn ar y dyddiad y bydd yr hawlydd yn gadael y swydd honno. Nid oes gan y Triwilysoedd y disgrisiwn ymestyn y terfyn amser, ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Yn yr Uchel Lys neu'r llys sirol, y terfyn amser yw chwe blynedd o ddyddiad y tor amod. Mae'r ddwy awdurdodaeth yn galluogi

hawlwyr i hawlio ôl-daliadau cyflog o hyd at chwe blynedd; felly, byddai hawlydd sy'n oedi cyn gwneud hawliad yn gallu cael ei ddiogledu llai yn sgil hynny.

56. Hawliadau cyflog cyfartal yw'r hawliadau mwyaf cyffredin mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, ar wahân pan fyddant yn cael eu cyflwyno fwy na chwe mis ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben, a fyddai wedi bod yn rhy hwyr mewn tribiwnlys cyflogaeth. Mewn achosion o'r fath, maent yn cael eu cyflwyno fel hawliadau tor contract yn y llysoedd sifil.
57. Mae Adran 128 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r pwerau i'r llysoedd sifil wneud y canlynol:
 - (1) trosglwyddo'r penderfyniad am agweddau ar hawliad cyflog cyfartal i dribiwnlys cyflogaeth; a
 - (2) diddymu hawliad os yw'n ymddangos i'r llys y byddai'n fwy cyfleus i dribiwnlys cyflogaeth benderfynu ar yr hawliad. Bydd hynny, i bob pwrpas, yn gwneud i hawlydd ailgyflwyno'r hawliad mewn tribiwnlys cyflogaeth.
58. Yn achos *Abdulla v Cyngor Dinas Birmingham*,⁵ penderfynodd y Goruchaf Lys nad yw byth yn gallu bod yn "fwy cyfleus" i dribiwnlys cyflogaeth benderfynu ar achos os byddai'r achos yn rhy hwyr yn y tribiwnlys.
59. Mae pwerau adran 128 yn cydnabod gwybodaeth arbenigol, gweithdrefnau ac arbenigedd tribiwnlysoedd cyflogaeth wrth benderfynu ar hawliadau cyflog cyfartal. Yn ein papur ymgynghori, ein barn ni oedd y dylid cadw awdurdodaeth gydamserol y llysoedd sifil a'r tribiwnlysoedd cyflogaeth dros hawliadau cyflog cyfartal. Roeddem hefyd o'r farn bod dadl gryfach dros gysoni'r terfynau amser ar gyfer cyflwyno hawliadau cyflog cyfartal mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, â'r terfyn amser o chwe blynedd yn y llysoedd sifil. Byddai hyn yn sicrhau nad yw hawliadau cyflog cyfartal yn cael eu gwthio'n "artiffisial" i'r llysoedd sifil oherwydd bod cyflogai wedi methu'r dyddiad cau cymharol dynn ar gyfer cyflwyno hawliad yn y tribiwnlys. Ar y llaw arall, roeddem yn cydnabod y byddai newid o'r fath yn mynd yn groes i'r polisi cyffredinol ei bod yn rhaid i hawliadau yn y tribiwnlys cyflogaeth gael eu cyflwyno o fewn cyfnod cymharol fyr.
60. Roedd ychydig dros hanner yr ymgynghoreion o blaid cadw'r awdurdodaeth gydamserol dros hawliadau cyflog cyfartal. Er bod yr ymgynghoreion yn cytuno mai tribiwnlysoedd cyflogaeth yw'r fforwm arbenigol i benderfynu ar hawliadau o'r fath, roeddent yn meddwl bod rhesymau pwysig dros gadw awdurdodaeth y llysoedd sifil. Mae'n bosib y byddai'n fwy addas i'r llysoedd sifil wrando ar fathau penodol o hawliadau, fel materion pensiwn. Hefyd, roedd y Senedd wedi dewis cynnwys rhwymedi contractiol yn y gyfraith cyflog cyfartal, a byddai'n artiffisial eithrio hawliad tor contract o awdurdodaeth gontractiol y llysoedd sifil. Rydym yn cytuno â'r safbwyntiau hyn, ac yn argymhell cadw'r awdurdodaeth gydamserol.
61. Hefyd, roedd yr ymgynghoreion wedi'u rhannu'n eithaf cyfartal ynghylch y cwestiwn a ddylai'r terfynau amser ar gyfer hawliadau cyflog cyfartal fod yr un fath yn y gwahanol awdurdodaethau. Rydym wedi cael ein hargyhoeddi gan y dadleuon y byddai terfyn

⁵ [2012] Goruchaf Lys y DU, 47, [2013] IRLR 38.

amser o chwe blynedd yn y tribiwnlys cyflogaethyn mynd yn groes i'r syniad bod y tribiwnlys yn fforwm cost isel i ddatrys anghydfodau yn gyflym, ac y byddai terfyn o'r fath yn anghyson â'r terfynau amser byr ar gyfer hawliadau contractiol eraill. Rydym yn cydnabod nad yw terfyn amser o chwe mis o ddiwedd y gyflogaeth yn ddigon o bosib, ond yn dod i'r casgliad y byddai'n well cyflwyno pŵer disgrisiwn i ymestyn cyfnod cyfyngu'r tribiwnlys am resymau "cyfiawn a theg". Mae hefyd yn dal yn bosib, yn ymarferol, i gyflwyno hawliadau yn y llysoedd sifil y tu hwnt i derfyn amser y tribiwnlys.

62. Cafwyd amrywiaeth o ymatebion gan yr ymgynghorwyr i'n cwestiwn ynghylch newidiadau ymarferol y byddai modd eu gwneud i wella'r ffordd mae'r awdurdodaeth gydamserol ar gyfer cyflog cyfartal yn gweithio. Mae'r atebion i'r cwestiwn hwn wedi dylanwadu ar y casgliadau uchod ynghylch terfynau amser.
63. Roedd yr ymatebion yn cynnwys cynnig i roi'r pŵer i'r llysoedd sifil drosglwyddo achosion cyfan i dribiwnlysoedd cyflogaeth, gan weithredu ar y rhagdybiaeth o ffafrio trosglwyddo. Roedd eraill yn awgrymu defnyddio system hyblyg o symud barnwyr, er mwyn i farnwyr cyflogaeth sydd â phrofiad o wrando ar hawliadau cyflog cyfartal allu eistedd yn y llysoedd sirol. Roedd llawer o ymgynghorwyr o blaid rhoi disgrisiwn i farnwyr dribiwnlysoedd cyflogaeth ymestyn y cyfnod cyfyngu ar gyfer hawliadau cyflog cyfartal fesul achos, ac roedd y mwyafrif yn teimlo mai'r prawf "cyfiawn a theg" oedd yr un mwyaf priodol i'w ddefnyddio. Awgrymodd rhai ymgynghorwyr y dylai'r rheolau trefniadol sy'n berthnasol mewn hawliadau gwerth cyfartal yn y tribiwnlysoedd cyflogaeth fod yn berthnasol yn y llysoedd sifil hefyd.
64. Rydym o blaid defnyddio system hyblyg o symud barnwyr yn yr elfen hon, fel sy'n cael ei gyfleu yn ein hargymhelliad ym mhennod 3. Er ein bod yn credu y byddai'r cam hwn yn lleihau'r angen i drosglwyddo achosion i'r tribiwnlys cyflogaeth, rydym hefyd o blaid ymestyn pŵer adran 128 - a drafodwyd uchod - i ganiatáu i achosion cyfan gael eu trosglwyddo i dribiwnlysoedd cyflogaeth. Rydym yn argymhell bod adran 128(2) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn cael ei diwygio yn unol â hynny. Rydym hefyd yn argymhell bod barnwyr dribiwnlysoedd cyflogaeth yn cael pŵer disgrisiwn i ymestyn y cyfnod cyfyngu ar gyfer hawliadau cyflog cyfartal, pan fyddai hynny'n gyfiawn ac yn deg.

Y rheol peidio â gwahaniaethu mewn cynlluniau pensiwn galwedigaethol

65. Ystyrir ei bod yn rhaid i gynlluniau pensiwn galwedigaethol gynnwys, yn ogystal â rheol cydraddoldeb, "reol peidio â gwahaniaethu" sy'n drech na darpariaethau eraill y cynllun.⁶Mae'r rheol hon yn mynnu na chaiff y "bobl gyfrifol", wrth gyflawni eu swyddogaethau sy'n ymwneud â'r cynllun, wahaniaethu yn erbyn unrhyw aelodau o'r cynllun na phartion eraill sydd â buddiant, ar sail y nodweddion gwarchoddedig sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
66. Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i wrando ar hawliadau gwahaniaethu sy'n codi yn sgil torri'r rheol peidio â gwahaniaethu. Gellir cyflwyno hawliadau o'r fath yn erbyn cyflogwr neu ymddiriedolwyr y cynllun pensiwn, ac fel arfer mae'n rhaid iddynt gael eu cyflwyno o fewn tri mis i ddiwedd y weithred y cwynir amdani. Mae awdurdodaeth gyffredin yr Uchel Lys a'r llys sirol i wrando ar hawliadau

⁶ Deddf Cydraddoldeb 2010, adran 61.

sy'n ymwneud â chynlluniau pensiwn galwedigaethol yn cael ei chadw'n benodol mewn hawliadau sy'n ymwneud â'r rheol peidio â gwahaniaethu.⁷Yn yr un modd â hawliadau cyflog cyfartal, mae gan lysoedd sifil y pŵer i ddiddymu hawliad sifil, neu i gyfeirio cwestiwn at y tribiwnlys cyflogaeth.

67. Roedd pedwar o bob pump o'r ymgynghoreion yn meddwl na ddylid newid sut mae awdurdodaethau yn cael eu neilltuo yn yr elfen hon ar hyn o bryd. Roedd consensws cyffredinol nad yw hynny'n achosi unrhyw broblemau yn ymarferol, a bod rhoi dewis o fforwm i bartion yn gallu bod yn fuddiol gan fod materion eraill yn gallu codi yn sgil ymglyfreitha, a fyddai'n golygu y byddent yn fwy addas i'r llysoedd sifil. Rydym yn cytuno â'r safbwyntiau hyn, ac nid ydym yn gweld unrhyw reswm dros newid y sefyllfa bresennol.

PENNOD 7: AWDURDODAETH GYDAMSEROL DROS HAWLIADAU ERAILL SY'N YMWNEUD Â CHYFLOGAETH

68. Yn y bennod hon, rydym yn ystyried y mathau eraill o hawliadau'n ymwneud â'r gyfraith cyflogaeth gydag awdurdodaeth gydamserol a drafodwyd yn ein papur ymgynghori.

Trosglwyddo Ymgymeriadau (Rheoliadau TUPE)

69. Mae Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 ("Rheoliadau TUPE") yn cynnwys rheolau sy'n ceisio gwarchod cyflogeion pan fydd busnes, neu ran o fusnes, yn cael ei drosglwyddo gan un unigolyn cyfreithiol i un arall, drwy ddefnyddio un o'r ddau fath o "drosglwyddiad perthnasol". Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth gyfyngol i wrando ar nifer o hawliadau a allai godi yn sgil trosglwyddiad TUPE, ond mae'n bosib y byddai'n rhaid i lysoedd sifil wrando ar achosion eraill, a gwneud penderfyniad am faterion trosglwyddiad TUPE.
70. Roeddem yn cynnig na ddylid newid ffiniau'r awdurdodaeth yn yr elfen hon. Roedd bron i 90% o'r ymgynghoreion a ymatebodd i'r mater hwn o'r farn bod y system bresennol yn gweithio'n dda, ac nid oeddent yn gweld cyfiawnhad dros ei newid, gan fod y system bresennol yn gweithio'n dda. Rydym yn cadw at ein safbwynt.

Y Rheoliadau Oriau Gwaith

71. Mae Rheoliadau Oriau Gwaith 1998 ("Rheoliadau Oriau Gwaith") yn cyfyngu oriau gwaith cyflogeion a gweithwyr, er mwyn iddynt gael seibiant a gwyliau â thâl.
72. Mae'r Rheoliadau Oriau Gwaith yn cael eu gorfodi mewn dwy brif ffordd: drwy hawliad tribiwnlys a drwy gamau gorfodi gan y wladwriaeth, ond dyfarnwyd hefyd eu bod yn creu hawliau contractiol sydd o fewn awdurdodaeth y llysoedd sifil. Mae hyn yn golygu bod gan yr Uchel Lys yr awdurdodaeth i wrando ar hawliadau cyflogeion sy'n ceisio cael datganiad am eu hawliau o dan reoliad 4(1), a mynnu'r hawliau hynny drwy waharddebau.⁸
73. O ran camau gorfodi gan y wladwriaeth, gall yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ac asiantaethau eraill orfodi gwahanol ddarpariaethau'r Rheoliadau Oriau

⁷ Deddf Cydraddoldeb 2010, adran 120(6).

⁸ *Barber ac Ors v RJB Mining (UK) Ltd* [1999] IRLR 308.

Gwaith, gyda chosbau troseddol i gefnogi hynny. Mae'r darpariaethau'n cynnwys y rheini sy'n cyfyngu'r wythnos waith, yn cyfyngu oriau gwaith gweithwyr nos, ac yn darparu ar gyfer asesiadau iechyd.

74. Ein cynnig oedd na ddylid newid ffiniau presennol yr awdurdodaeth yn yr elfen hon. Dim ond un o bob pump o'r ymgylgoreion oedd yn anghytuno â'r farn honno, ond cafwyd rhesymau cadarn i egluro pam roedden nhw'n teimlo bod angen y newid hwnnw. Gorfodi oedd y prif fater a nodwyd. Roeddent o'r farn bod y ffiniau presennol yn ddryslyd, sy'n arwain at ddiffyg ymwybyddiaeth o systemau gorfodi. Cyfeiriodd rhaiymgyngoreion hefyd at dystiolaeth nad yw asiantaethau gorfodi'r wladwriaeth yn mynd ati'n ddigon brwd i orfodi hyn. Roeddent yn awgrymu mai'r ateb oedd ehangu awdurdodaeth y tribiwnlysoedd cyflogaeth er mwyn iddynt wrando ar hawliadau sy'n ymwneud â darpariaethau lle mai asiantaeth orfodi yw'r brif ffordd o orfodi'r darpariaethau hynny ar hyn o bryd. Byddai hyn yn creu "system dwy sianel o orfodi".
75. Rydym ni o'r farn y byddai gan gyflogeion resymau i beidio â gorfodi'r hawliau hyn, ac yn meddwl bod rhesymau da pam y dylai asiantaethau gorfodi gadw eu pwerau. Fodd bynnag, rydym yn cytuno bod rhesymau da dros sicrhau bod hawliadau sifil, sy'n seiliedig ar dorri'r hawliau contractiol sydd wedi cael eu creu gan y Rheoliadau, yn gallu cael eu gwranddo o fewn awdurdodaeth arbenigol y tribiwnlysoedd cyflogaeth. Byddai hyn yn digwydd yn sgil ein hargymhelliad i ganiatáu i gyflogeion gyflwyno hawliadau tor contract yn ystod eu cyflogaeth. Ond rydym hefyd yn argymhell bod awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth yn cael ei hehangu yn ffurfiol, er mwyn iddynt allu gwranddo ar gwynion gan weithwyr eu bod yn gweithio mwy na'r oriau gwaith mwyaf a ganiateir sydd wedi'u nodi yn rheoliadau 4(1), 5A(1), 6(1) a 6A Rheoliadau Oriau Gwaith 1998⁹, a rhoi rhyddhad datganiadol. Rydym hefyd yn awgrymu y dylai tribiwnlys cyflogaeth sy'n dyfarnu o blaid cwyn o'r fath ystyried cyfeirio'r mater at yr asiantaeth orfodi berthnasol.

Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol

76. O dan adran 1 o Ddeddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998, ni ellir talu llai na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i gyflogeion na gweithwyr.
77. Mae cyflogeion a gweithwyr nad ydynt yn cael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn gallu hawlio'r gwahaniaeth mewn hawliad didyniadau diawdurdod o gyflog, a gyflwynir mewn tribiwnlys cyflogaeth o dan adran 13 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, neu gyflwyno hawliad tor contract i adennill yr arian sy'n ddyledus.¹⁰Gellir cyflwyno hawliadau contract o'r fath naill ai yn y llys sirol hyd at chwe blynedd ar ôl y tor amod (yng Nghymru a Lloegr), neu mewn tribiwnlys cyflogaeth os ydynt yn dod o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth.
78. Mae Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CThEM) hefyd yn gorfodi'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Dyma rai o'r camau gorfodi sydd ar gael i CThEM: cyflwyno hysbysiadau tandaliad; cyflwyno hawliadau i adennill tandaliadau naill ai mewn

⁹ Mae'r darpariaethau hyn yn pennu faint o oriau y caiff gweithwyr a gweithwyr ifanc eu gweithio mewn wythnos, a hyd y gwaith nos y caiff gweithwyr a gweithwyr ei wneud.

¹⁰ Effaith adran 17 o Ddeddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998 yw'r rheswm am hyn, sef diwygio contractau cyflogeion a gweithwyr i ddatgan cyfradd isaf yr awr.

tribiwnlysoedd cyflogaeth neu mewn llysoedd sirol; "enwi a chodi cywilydd"; cosbau sifil; ac erlyniad troseddol yn yr achosion mwyaf difrifol.

79. Y safbwynt a fynegwyd yn ein papur ymgynghori oedd na ddylid newid ffiniau awdurdodaethau tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd yn yr elfen hon. Roedd yr ymgynghoreion i gyd bron yn cytuno â hynny, ac rydym yn cadw at ein safbwynt gwreiddiol.

Cosbrestrau Undebau Llafur

80. O dan reoliad 3 o Reoliadau (Cosbrestrau) 2010 Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 ("y Rheoliadau Cosbrestrau"), mae'n anghyfreithlon llunio, defnyddio, gwerthu neu ddarparu rhestrau o bobl sy'n aelod o undeb llafur ar hyn o bryd, neu sydd wedi bod yn aelod o undeb llafur yn y gorffennol, neu bobl sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau undeb llafur ar hyn o bryd neu sydd wedi gwneud hynny yn y gorffennol, os byddai'r rhestr honno'n cael ei llunio er mwyn helpu cyflogwyrneu asiantaethau cyflogi i wahaniaethu yn eu herbyn o ran recriwtio neu drin cyflogeion a gweithwyr.
81. Gellir cyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth os gwrthodir cyflogaeth i berson, os bydd asiantaeth gyflogi yn gwrthod darparu gwasanaethau i berson, neu os bydd person yn dioddef unrhyw niwed arall, mewn perthynas â chosbrestr. Tri mis yw'r prif derfyn amser ar gyfer cyflwyno'r hawliadau hyn yn y tribiwnlys. Y cap ar gyfer y digollediad y gall tribiwnlys ei ddyfarnu ar gyfer y ddwy gŵyn gyntaf yw £65,300. Mae'r cap yn cyfateb i'r dyfarniad digolledu mwyaf ar gyfer y rhan fwyaf o fathau o hawliadau diswyddo annheg a oedd mewn grym pan gafodd y Rheoliadau Cosbrestrau eu gwneud, ond nid yw'r terfyn wedi cael ei gynyddu ers hynny.
82. Gellir herio achos o dorri rheoliad 3 yn y llysoedd sifil (ond nid mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth) fel achos o dorri dyletswydd statudol. Y rhwymedïau sydd ar gael yw iawndal, gwaharddeb, neu'r ddau. Y terfyn amser yn y llysoedd sifil yng Nghymru a Lloegr yw chwe blynedd o'r weithred o dorri dyletswydd. Does dim cap ar yr iawndal y gellir ei adennill.
83. Y farn a fynegwyd yn ein papur ymgynghori oedd na ddylid newid ffiniau presennol awdurdodaethau'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a'r llysoedd sifil o ran y Rheoliadau Cosbrestrau. Roeddem hefyd yn gofyn am farn ynghylch yr anghysondeb rhwng y cap digolledu am dorri'r Rheoliadau Cosbrestrau, a'r cap digolledu am ddiswyddo annheg.
84. Roedd pedwar o bob pump o'r ymgynghoreion yn cytuno na ddylid newid y ffiniau presennol, ac rydym yn dod i'r casgliad y dylid cadw at ein safbwynt.
85. O ran lefel y cap, roedd mwyafrif sylweddol o blaid cynyddu'r cap ar ddyfarniadau mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth, neu gael gwared arno'n llwyr. Roedd y rhan fwyaf o'r grŵp hwn am i hynny fod yr un fath â dyfarniadau digolledu am ddiswyddo annheg. Rydym yn ystyried bwriad y cap, ac yn atgoffa ein hunain nad yw'n addas, at ei gilydd, i awdurdodaeth ar y cyd y tribiwnlysoedd ragori ar awdurdodaeth y llysoedd. Rydym yn dod i'r casgliad bod rhywfaint o resymeg wrth wraidd y polisi o gysylltu'r cap â'r cap diswyddo annheg, gan fod rhywfaint o gysylltiad rhwng gwrthod cyflogaeth a diswyddo annheg.

86. Yn unol â hynny, rydym yn argymhell bod y dyfarniad mwyaf sy'n berthnasol i hawliadau tribiwnlysoedd cyflogaeth a gyflwynir o dan y Rheoliadau Cosbrestrau, yn cael ei gynyddu o leiaf i lefel y dyfarniad mwyaf am ddiswyddo annheg o dan adran 124(1ZA) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, ac yn cael ei gadw ar y lefel honno.

Cyrff cymwysterau

87. Mae "corff cymwysterau" yn awdurdod neu'n gorff sy'n cyflwyno cymwysterau (a/neu fathau eraill o awdurdodiadau ac ardystiadau) sy'n angenrheidiol mewn rhai proffesiynau neu feysydd. O dan adran 53 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ni chaiff corff o'r fath wahaniaethu yn erbyn person.
88. Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n rhoi'r awdurdodaeth i dribiwnlysoedd cyflogaeth wrando ar hawliadau o'r fath. Mae'r awdurdodaeth honno'n un weddilliol, gan fod corff apelio statudol yn bodoli sy'n difeddiannu awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth i wrando ar hawliadau gwahaniaethu sy'n deillio o benderfyniad y corff cymwysterau. Nid yw'r ffaith bod adolygiad barnwrol ar gael mewn perthynas â phenderfyniadau a gweithredoedd corff cymwysterau, yn dwyn awdurdodaeth tribiwnlysoedd cyflogaeth oddi arnynt.¹¹
89. Roeddem wedi nodi yn y papur ymgynghori y gallai'r ffaith bod adolygiad barnwrol ar gael (yn yr Uchel Lys), yn ogystal â hawliad gwahaniaethu (mewn tribiwnlys cyflogaeth), arwain at gymhlethdod. Roeddem wedi nodi bod rhai rhanddeiliaid yn cwestiynu a yw'n synhwyrol bod yr hawlydd yn gallu herio'r un penderfyniad mewn dau fforwm gwahanol, y naill ar ôl y llall, ac roeddem wedi gofyn am farn yr ymgynghoreion ynghylch ai dyna ddylai'r gyfraith fod o hyd. Hefyd, roeddem wedi gofyn a ddylid gwneud unrhyw newidiadau eraill i'r awdurdodaethau.
90. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion yn meddwl y dylai safbwynt presennol y gyfraith aros yr un fath, gan bwysleisio bod y ddau hawliad yn fathau gwahanol o heriau cyfreithiol, a bod profion cyfreithiol gwahanol yn berthnasol iddynt a rhwymedïau gwahanol ar gael ar eu cyfer. Rydym yn cytuno â'r ymresymiad hwn, ac yn cynnig na ddylid newid y sefyllfa bresennol. O ran newidiadau eraill, rydym hefyd yn gwrthod yr awgrym y dylai fod gan dribiwnlysoedd cyflogaeth awdurdodaeth hyd yn oed pan fydd hawl statudol i apelio.

Panelli camymddwyn yr heddlu

91. Mae gan dribiwnlysoedd cyflogaeth yr awdurdodaeth i wrando ar hawliadau gwahaniaethu a gyflwynir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n deillio o benderfyniadau paneli camymddwyn yr heddlu - er bod apêl ar waith i Dribiwnlys Apeliadau'r Heddlu.¹²
92. Yn ein papur ymgynghori, roeddem yn gofyn am farn yr ymgynghoreion ynghylch a ddylai swyddog heddlu sy'n anfodlon â phenderfyniad panel camymddwyn yr heddlu allu herio'r penderfyniad hwnnw drwy wneud apêl statudol i Dribiwnlys Apeliadau'r Heddlu, a gallu gwneud cwyn ar wahân mewn tribiwnlys cyflogaeth bod y penderfyniad yn un gwahaniaethol. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion o blaid cadw'r

¹¹ *Michalak v Y Cyngor Meddygol Cyffredinol* [2017] Goruchaf Lys y DU, 71, [2018] IRLR 60.

¹² *P v Comisiynydd yr Heddlu Metropolitanaidd* [2017] Goruchaf Lys y DU, 65, [2018] 1 All ER 1011.

llwybr deul, gan ddadlau bod angen defnyddio profion cyfreithiol gwahanol gyda rhwymedïau cyfreithiol gwahanol ar gyfer yr hawliadau. Rydym yn cytuno, ac nid ydym yn argymhell newid yr elfen hon o gwbl.

PENNOD 8: CYFYNGIADAU AR ORCHMYNION Y GELLIR EU GWNEUD MEWN TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

93. Rydym yn ystyried tri chyfyngiad ar y mathau o orchmynion y gellir eu gwneud mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth; mae'r rhain yn ymwneud â rhoi gwaharddebau, dosrannu atebolrwydd rhwng ymatebwyr mewn hawliadau gwahaniaethu, a gorfodi dyfarniadau tribiwnlysoedd.

Gwaharddebau

94. Nid oes gan dribiwnlysoedd cyflogaeth y pŵer i roi gwaharddebau, ac mae'n beth anarferol iawn i dribiwnlys gael pŵer o'r fath. Byddai unrhyw gynig i roi awdurdodaeth i dribiwnlysoedd cyflogaeth roi gwaharddebau (er enghraifft i atal gweithredu diwydiannol) yn gofyn am ddeddfwriaeth sylfaenol mewn maes dadleuol iawn. Y farn a fynegwyd yn ein papur ymgynghori oedd na ddylid rhoi pwerau o'r fath i dribiwnlysoedd cyflogaeth.
95. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion yn cytuno â'n safbwynt. Roedd y rheini a oedd o blaid rhoi'r pŵer i'r tribiwnlys roi gwaharddebau yn pwysleisio'r buddion y byddai hynny'n ei roi i gyflogeion sy'n ceisio mynnu eu hawliau. Rydym yn cydnabod y byddai hynny'n wir mewn rhai amgylchiadau, ond nid ydym yn credu y byddai modd cyfiawnhau'r hyfforddiant ychwanegol sylweddol na'r gwaith gweinyddol helaeth a fyddai'n angenrheidiol er mwyn gwneud hynny. Am y rheswm hwn, rydym yn cadw at ein safbwynt gwreiddiol.

Cyfraniad a dosraniad mewn hawliadau gwahaniaethu

96. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gall mwy nag un person cyfreithiol fod yn gyfrifol am yr un weithred o wahaniaethu anghyfreithlon. Yr enghraifft amlycaf o hyn yw lle mai cyd-gyflogai i'r hawlydd (neu "wahaniaethwr unigol") sydd wedi cyflawni'r weithred honedig o wahaniaethu, yn ystod ei gyflogaeth. Os felly, gall hawlydd ddewis rhwng:
- (1) hawlio yn erbyn y cyflogwr yn unig, a fydd yn aml yn atebol am weithredoedd gwahaniaethol ei gyflogeion;
 - (2) gweithredu yn erbyn y gwahaniaethwr neu'r gwahaniaethwyr unigol, ond nid y cyflogwr; neu
 - (3) gweithredu yn erbyn y cyflogwr ac un neu fwy o wahaniaethwyr unigol. Fel arfer, bydd digollediad yn cael ei ddyfarnu ar sail y ffaith eu bod yn atebol "ar y cyd ac yn unigol" i'r hawlydd am 100% o'r dyfarniad. Mae hyn yn golygu y gellir gorfodi'r atebolrwydd llawn yn erbyn unrhyw un ohonynt.
97. Pan fydd hawliad yn cael ei gyflwyno yn yr Uchel Lys neu'r llys sirol yn erbyn dau ddiffynnydd (A a B) sy'n atebol ar y cyd am yr un niwed, a'r hawlydd llwyddiannus yn dewis hawlio iawndal yn erbyn A yn unig, gall A hawlio cyfraniad teg gan B o dan Ddeddf Atebolrwydd Sifil (Cyfraniad) 1978. Ond, nid yw Deddf 1978 yn berthnasol i dribiwnlysoedd cyflogaeth. Felly, os cyflwynir hawliad o wahaniaethu mewn cyflogaeth

yn erbyn cyflogwr ac un neu fwy o wahaniaethwyr unigol, ni all yr ymatebwyr hyn hawlio cyfraniad gan ei gilydd yn y tribiwnlys cyflogaeth. Ni fyddent ychwaith yn gallu gofyn am gyfraniad gan ei gilydd drwy ddefnyddio Deddf 1978 yn y llysoedd sifil.

Dosrannu atebolrwydd

98. Tan yn ddiweddar, roedd tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi datblygu'r arfer o fynnu bod atebolrwydd yn cael ei "ddosrannu" rhwng y cyflogwr ac ymatebwyr unigol mewn achosion gwahaniaethu, er mwyn sicrhau bod pob un ohonynt yn atebol ar wahân i'r hawlydd am ran o'r digollediad. Nid oedd hyn yr un fath â gorchymyn cyfraniad o dan Ddeddf 1978, oherwydd dim ond y rhan a oedd wedi'i dosrannu y gallai'r hawlydd ei hawlio gan bob ymatebydd; ond, rhwng yr ymatebwyr, yr un oedd yr effaith.
99. Fodd bynnag, mae'r Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth (TAC) wedi dyfarnu yn awr nad oes gan dribiwnlys cyflogaeth y pŵer i ddosrannu atebolrwydd, oni bai fod y niwed a achoswyd gan y ddau ymatebydd yn wirioneddol wahanol, ac felly'n gallu cael ei rannu. Os yw pob ymatebydd wedi cyfrannu at yr un niwed, rhaid i'r tribiwnlys ddyfarnu yn eu herbyn ar y cyd ac yn unigol, ac ni chaiff ddosrannu atebolrwydd.
100. Roeddem wedi gofyn am farn ynghylch a ddylid rhoi'r pŵer i dribiwnlysoedd ddosrannu atebolrwydd rhwng ymatebwyr mewn achosion gwahaniaethu, er mwyn sicrhau bod pob un ohonynt yn atebol ar wahân am ran o'r digollediad. Roedd y mwyafrif o'r ymgynghoreion yn meddwl y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y pŵer hwnnw. Roedd rhai o'r rheini a oedd yn gwrthwynebu wedi pwysleisio bod hawlwr yn cael eu gwarchod fwy gan atebolrwydd ar y cyd ac unigol. Teimlai eraill fod rhesymau sy'n ymwneud â pholisïau cyhoeddusdros sicrhau nad yw cyflogwyr yn gallu gwthio'r atebolrwydd dros wahaniaethu ar eraill, gan y byddai hyn yn gwanhau'r cymhelliant iddynt gymryd camau i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon.

Cyfraniad rhwng ymatebwyr

101. Roeddem hefyd yn gofyn am farn ynghylch a ddylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i wneud gorchmynion ynghylch cyfraniad rhwng ymatebwyr ac, os felly, a ddylai'r hawl hon adlewyrchu'r union sefyllfa yn y llysoedd sifil, neu gael ei haddasu er mwyn gweddu i gyd-destun cyflogaeth. Ein barn ni oedd y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i wneud gorchmynion ar gyfer cyfraniad rhwng ymatebwyr. Fodd bynnag, roeddem yn cydnabod y gallai materion polisi anodd godi mewn achosion pan fydd cyflogwr yn ceisio cael cyfraniad gan gyflogai unigol sydd, oherwydd ei ymddygiad, wedi gwneud y cyflogwr yn atebol am wahaniaethu.
102. Roedd tua tri chwarter yr ymgynghoreion yn cytuno â'n safbwynt, am resymau tebyg i'r rheini a oedd o blaid y pŵer i ddosrannu. Eto, roedd y rheini a oedd yn gwrthwynebu wedi pwysleisio prif gyfrifoldeb y cyflogwr i warchod rhag gwahaniaethu, ac roedd rhai'n meddwl y byddai pŵer o'r fath yn gymhleth ac yn anodd ei roi ar waith yn ymarferol. Awgrymwyd hefyd y dylai'r pŵer ddibynnu ar y berthynas rhwng yr ymatebwyr, gan ganiatáu cyfraniad pan fydd y berthynas â'r gwahaniaethwyr yn un hyd braich, ond peidio â chaniatáu cyfraniad rhwng cyflogwr a chyflogai arall ("y gwahaniaethwr unigol").
103. Rydym wedi cael ein hargyhoeddi bod angen gwella'r system bresennol, ac y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth allu dyrannu cyfrifoldeb rhwng ymatebwyr. O ran dewis rhwng y pŵer i ddosrannu, y pŵer i ddyfarnu cyfraniad, neu ddewis rhwng y ddau,

rydym wedi dod i'r casgliad mai pŵer i ddyfarnu cyfraniad yw'r ateb gorau. Byddai hyn hefyd yn sicrhau bod y sefyllfa'n cyd-fynd â'r sefyllfa gyda hawliadau gwahaniaethu yn y llysoedd sifil.

104. Roeddem hefyd wedi gofyn am farn ynghylch pa feini prawf y dylid eu defnyddio i benderfynu a ddylid caniatáu gorchymyn am gyfraniad. Roedd y mwyafrif a atebodd y rhan yma o'r cwestiwn yn ein hymgyngoriad yn meddwl y dylid mabwysiadu'r prawf "cyfiawn a theg" ar gyfer cyfraniadau. Mae'r prawf hwn yr un fath â hwnnw sydd wedi'i nodi yn adran 2(1) o Ddeddf Atebolrwydd Sifil (Cyfraniad) 1978. Rydym ni'n cytuno. Wrth ddod i'r penderfyniad hwn, ein man cychwyn yw y dylai hawliadau gwahaniaethu mewn cyd-destun cyflogaeth, ac mewn cyd-destun nad yw'n ymwneud â chyflogaeth, gael eu trin yr un fath. Byddai mabwysiadu prawf Deddf 1978 yn golygu bod llai o wahaniaeth rhwng y ddau fath o hawliad.
105. Fe aethom ymlaen i ofyn i'r ymgynghoreion a ddylai'r hawl i hawlio cyfraniad adlewyrchu'r union sefyllfa yn y gyfraith gyffredin, neu a ddylid addasu'r hawl er mwyn gweddu i'r cyd-destun cyflogaeth. Roedd tua dwy ran o dair yn meddwl y dylai'r sefyllfa fod yr un fath. O ran y rheini a oedd yn meddwl y dylid addasu'r hawl, roedd rhai'n credu mai dim ond hawliadau yn erbyn cyd-ymatebydd, sydd eisoes yn rhan o'r achos, y dylid eu caniatáu. Roedd rhai'n meddwl na ddylai fod yn bosib i gyflogwr gyflwyno hawliad am gyfraniad yn erbyn cyflogai, y "gwahaniaethwr unigol", y mae gan y cyflogwr atebolrwydd dirprwyol dros ei ymddygiad o dan adran 109 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Roeddent yn cyfeirio at y rhesymau polisi sy'n ceisio atgyfnerthu cyfrifoldeb y cyflogwr i atal gwahaniaethu yn y gweithle, a'r amddiffyniad "pob cam rhesymol" sydd ar gael i'r cyflogwr a fydd, os bydd yr amddiffyniad yn llwyddo, yn cael gwared ar bob atebolrwydd.
106. Rydym ni'n ystyried y safbwyntiau hyn yng ngoleuni'r casgliadau rydym eisoes wedi penderfynu arnynt. O ran hawliadau yn erbyn y rheini nad ydynt yn rhan o'r achos, rydym ni'n dod i'r casgliad y byddai'n anghyson petai gallu ymatebydd i hawlio cyfraniad gan rywun arall a oedd hefyd yn atebol am y niwed i'r hawlydd, yn dibynnu ar yr ymatebwyr y byddai'r hawlydd yn eu dewis.
107. O ran hawliadau yn erbyn gwahaniaethwyr unigol y mae gan y cyflogwr atebolrwydd dirprwyol dros eu gweithredoedd, rydym yn derbyn mai'r unig ffordd y bydd gan gyflogwyr atebolrwydd dirprwyol o gwbl yw os ydynt wedi methu cymryd pob cam rhesymol i rwystro'r gwahaniaethwr unigol rhag gwahaniaethu. Yr opsiynau posib yw eithrio'n llwyr hawliadau o'r fath am gyfraniad, neu adael i dribiwnlysoedd benderfynu fesul achos a yw'n gyfiawn ac yn deg mynnu bod y gwahaniaethwr unigol yn cyfrannu at atebolrwydd y cyflogwr. Rydym ni o'r farn y byddai'n well peidio ag eithrio'n llwyr hawliadau o'r fath am gyfraniad, a hynny am ddau reswm. Y rheswm cyntaf yw na allwn ddiystyru'r posibilrwydd o achosion lle dylai'r gwahaniaethwr unigol, o ran bod yn gyfiawn ac yn deg, gyfrannu mewn rhyw ffordd at atebolrwydd y cyflogwr - er gwaethaf methiant y cyflogwr i gymryd pob cam rhesymol i rwystro'r gwahaniaethu. Yr ail reswm yw ein bod yn credu y dylai gwahaniaethwyr unigol gael yr hawl i hawlio cyfraniad gan gyflogwyr sydd wedi methu cymryd pob cam rhesymol i'w rhwystro rhag gwahaniaethu; byddai anghysondeb arall yn cael ei greu petai gwahaniaethwyr unigol yn cael gofyn am gyfraniad gan eu cyflogwyr, ond nid fel arall.

108. Yn fyr, rydym yn argymhell y dylai ymatebwyr mewn hawliadau gwahaniaethu sy'n ymwneud â chyflogaeth allu hawlio cyfraniad gan eraill sy'n atebol gyda'r ymatebwyr am y gwahaniaethu, ar y cyd ac yn unigol. Dylai'r prawf a ddefnyddir adlewyrchu'r prawf yn adran 2(1) o Ddeddf Atebolrwydd Sifil (Cyfraniad) 1978.

Gorfodi

109. Er bod gan driwlynlysoedd cyflogaeth nifer o'r un nodweddion â llysoedd sifil, gan gynnwys y pŵer i benderfynu ar anghydfodau rhwng un dinesydd a dinesydd arall ac i wneud dyfarniadau ariannol, nid oes ganddynt y pŵer i orfodi eu dyfarniadau eu hunain. Os nad yw'r ymatebydd (sy'n gyflogwr fel arfer) yn talu swm y gorchmynnir iddo ei dalu i gyflogai neu i weithiwr, mae'n rhaid i'r cyflogai neu'r gweithiwr gofrestru'r penderfyniad yn y llys sirol. Gall setliadau sy'n cael eu cymodi gydag ACAS gael eu gorfodi yn yr un ffordd.
110. Yn ein papur ymgynghori, roeddem yn gofyn a ddylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i orfodi eu gorchmynion eu hunain i dalu arian ac, os felly, pa bwerau ddylai fod ar gael iddynt. Roedd tua pedwar o bob pump o'r ymgynghoreion yn meddwl y dylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth hon. Cyfeiriodd llawer at yr ystadegau presennol sy'n dangos bod ychydig dros draean o ddyfarniadau triwlynlysoedd cyflogaeth yn dal heb gael eu talu. Roedd rhai hefyd wedi pwysleisio'r baich ychwanegol ar hawlwr yn sgil yr angen i fynd i'r llys sirol i orfodi gorchmynion. Roedd y rheini a oedd yn gwrthwynebu'r newid hwn wedi sôn am y gwaith cymhleth y mae angen ei wneud i orfodi gorchmynion, ac anawsterau sefydlu hynny mewn triwlynlysoedd cyflogaeth. Awgrymodd rhai y byddai'n well canolbwyntio ar wella systemau gorfodi'r llysoedd sifil, a'r ffordd maent yn cydweithio â thriwlynlysoedd cyflogaeth.
111. Er ein bod yn cydnabod bod y ffordd mae dyfarniadau triwlynlys yn cael eu gorfodi yn anfodddhaol, a maint yr anawsterau y mae hawlwr yn eu hwynebu, rydym yn dod i'r casgliad nad rhoi pwerau gorfodi i driwlynlysoedd cyflogaeth yw'r ateb. Byddai dyblygu seilwaith y llys sifil yn gostus, a byddai'n rhaid cael hyfforddiant ychwanegol sylweddol. Yn ein barn ni, gellid gwneud mwy i symleiddio'r cydweithio rhwng triwlynlysoedd cyflogaeth a systemau gorfodi'r llysoedd sirol. Rydym yn awgrymu y gellid creu llwybr cyflym ar gyfer gorfodi, sy'n galluogi'r hawlwr i aros o fewn strwythur y triwlynlys cyflogaeth wrth geisio gorfodi. Rydym hefyd yn dod i'r casgliad bod angen gwneud mwy i roi gwybodaeth i hawlwr ynghylch sut gellir gorfodi dyfarniadau.
112. Hefyd, gellid ehangu cynllun cosbau'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol, sy'n galluogi'r Llywodraeth i ddirwyo ac i enwi'n gyhoeddus yr ymatebwyr sydd yn hwyr yn talu. Yn ein barn ni, wrth i ddyfarniad triwlynlys gael ei gyhoeddi, dylai hysbysiad gael ei anfon yn awtomatig gyda'r dyfarniad i roi gwybod i'r cyflogwr erbyn pa ddyddiad y mae'n rhaid iddo dalu, a phryd y bydd cosb ariannol yn dod yn ddyledus am beidio â thalu. Dylai copi o'r dyfarniad gael ei anfon hefyd at dîm gorfodi'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol. Rydym yn argymhell y dylai'r Llywodraeth ymchwilio i'r posibilrwydd o ehangu'r cynllun fel hyn.

PENNOD 9: AWDURDODAETH Y TRIBIWNLYS APÊL CYFLOGAETH

113. Mae gan y Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth (TAC) awdurdodaeth gyfyngedig i wrando ar apelïadau ar bwyntiau cyfreithiol mewn penderfyniadau penodol a wneir gan y Pwyllgor Cyflafareddu Canolog a'r Swyddog Ardystio. Mae ganddo hefyd awdurdodaeth gysefin, ac anaml iawn y bydd yr awdurdodaeth hon yn cael ei defnyddio. Pwrpas hyn, yn ei hanfod, yw rhoi cosbau i sefydliadau nad ydynt yn cydymffurfio â gofynion penodol o ran democratiaeth y gweithlu neu gyfranogiad cyflogaeth, sy'n deillio o gyfraith yr UE.
114. Roedd ein papur ymgynghori yn ystyried un cyfyngiad presennol ar awdurdodaeth y TAC yng nghyswllt y Pwyllgor Cyflafareddu Canolog, o ran anghydfodau am gydnabod neu ddadgydnabod undebau llafur, a'i awdurdodaeth gysefin yng nghyswllt cosbau.

Anghydfodau am gydnabod neu ddadgydnabod undebau llafur

115. Nid oes gan y TAC yr awdurdodaeth i wrando ar apelïadau sy'n deillio o benderfyniadau'r Pwyllgor Cyflafareddu Canolog ynghylch cydnabod a dadgydnabod undebau llafur; mae penderfyniadau'r Pwyllgor mewn achosion o'r fath yn gallu cael eu herio mewn cais am adolygiad barnwrol yn y Llys Gweinyddol. Yn y papur ymgynghori, roeddem yn gofyn am farn ynghylch a ddylai'r TAC gael yr awdurdodaeth i wrando ar apelïadau gan y Pwyllgor Cyflafareddu Canolog yn yr anghydfodau hyn. Petai'r TAC yn cael awdurdodaeth apelïadau yn yr elfen hon, ein barn ni oedd y dylid ei chyfyngu i faterion y gyfraith.
116. Roedd ychydig dros hanner yr ymgynghoreion yn meddwl y dylid rhoi awdurdodaeth o'r fath i'r TAC. Y brif ddadl o blaid oedd bod gan y TAC yr arbenigedd angenrheidiol, bod eithrio anghydfodau am gydnabod a dadgydnabod undebau llafur yn anghyson, a bod adolygiad barnwrol yn gostus ac yn rhwystr rhag cyflwyno her. Roedd y rheini a oedd yn gwrthwynebu ehangu'r awdurdodaeth wedi pwysleisio bod gan y Pwyllgor Cyflafareddu Canolog rôl unigryw a gweithdrefnau unigryw yn yr elfen hon, yn enwedig o ran ei ddyletswydd i helpu'r partion i ddod i gytundeb, a bod ganddo wybodaeth arbenigol nad oes gan y TAC mohoni. Nid oedd cynyddu'r ymyrraeth farnwrol yn cael ei ystyried yn gam dymunol.
117. Petai awdurdodaeth y TAC yn cael ei hehangu, roedd bron pob un o'r ymgynghoreion yn cytuno y dylid cyfyngu apelïadau i gwestiynau'n ymwneud â'r gyfraith. Roeddent wedi mynegi'r farn nad oedd llawer o wahaniaeth rhwng apêl am gwestiynau'n ymwneud â'r gyfraith, ac adolygiad barnwrol. Rydym yn cytuno, a beth bynnag byddai'n hawdd gorchymyn drwy statud bod y TAC yn rhoi egwyddorion adolygiad barnwrol ar waith. Rydym yn dod i'r casgliad mai'r cwestiwn go iawn yw a fyddai'n well petai'r Llys Gweinyddol yn cadw'r swyddogaeth adolygiad barnwrol.
118. Er ein bod yn cydnabod buddion arbenigedd y TAC yn yr elfen hon, at ei gilydd, rydym o'r farn na ellir cyfiawnhau trosglwyddo'r awdurdodaeth. Byddai angen deddfwriaeth sylfaenol i greu'r awdurdodaeth yn y TAC. Byddai angen hyfforddiant ar farnwriaeth y TAC sy'n anghyfarwydd ag adolygiadau barnwrol. Yn anad dim, rydym yn nodi pa mor brin yw'r heriau hyn: ar gyfartaledd, cafwyd un her bob 18 mis ers i'r Pwyllgor Cyflafareddu Canolog ddechrau penderfynu ar y ceisiadau hyn.

Awdurdodaeth Gysefin y Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth

119. Mae gan y TAC awdurdodaeth gysefin i wrando ar geisiadau am hysbysiadau cosb yn dilyn penderfyniadau'r Pwyllgor Cyflafareddu Canolog nad yw sefydliad wedi cydymffurfio â darpariaethau pum rheoliad sy'n deillio o'r UE ynghylch cyfranogiad cyflogeion. Ym mhob achos, mae'r gosb yn daladwy i'r Ysgrifennydd Gwladol. Ychydig iawn o achosion sy'n cael eu cyflwyno o dan yr awdurdodaeth hon. Ein barn ni oedd na ddylid addasu na chael gwared ar awdurdodaeth bresennol y TAC i wrando ar geisiadau gwreiddiol yn yr elfennau cyfyngedig hyn. Roedd pawb a atebodd y cwestiwn hwn yn cytuno. Pan roddwyd rhesymau, y farn gyffredinol oedd nad oedd angen newid. Yn unol â hynny, rydym yn cadw at ein safbwynt.

PENNOD 10: RHESTR CYFLOGAETH A CHYDRADDOLDEB?

120. Ar hyn o bryd, gellir cyflwyno hawliadau sy'n ymwneud â chyflogaeth naill ai yn Is-adran Mainc y Frenhines neu'n Adran Siawnsri yr Uchel Lys a'u gosod, mewn theori, gerbron unrhyw un o'r barnwyr parhaol neu un o nifer fawr o Ddirprwy Farnwyr yr Uchel Lys, na fydd o reidrydd â'r profiad priodol.
121. Roedd ein papur ymgynghori'n cynnwys yr argymhelliad a wnaed i'r Adolygiad o Strwythur y Llysoedd Sifil i greu "Llys Cyflogaeth a Chydraddoldeb" newydd gydag awdurdodaeth nad yw'n gyfyngol, ond lle mae'r awdurdodaeth yn ddiderfyn mewn achosion cyflogaeth a gwahaniaethu, gan gynnwys hawliadau gwahaniaethu o ran cyflenwi nwyddau a gwasanaethau. Roeddem wedi nodi y byddai angen deddfwriaeth sylfaenol sylweddol i sefydlu llys newydd, ac nid oeddem o'r farn ei fod yn gynnig ymarferol ar hyn o bryd. Felly, roeddem wedi ystyried pa fesurau eraill allai fod ar gael i sicrhau bod achosion sy'n ymwneud â'r gyfraith gwahaniaethu a/neu gyflogaeth yn yr Uchel Lys yn cael eu gwrando gan farnwyr sydd â phrofiad arbenigol perthnasol.
122. Byddai angen is-ddeddfwriaeth ar rai opsiynau ffurfiol, a byddai perygl iddynt fod yn anhyblyg. Dull mwy anffurfiol o helpu i sicrhau bod achosion yn cael eu neilltuo i farnwyr â'r profiad priodol, yw creu rhestr arbenigol o achosion o fewn Is-adran yn yr Uchel Lys fel mesur gweinyddol. Ein barn ni oedd y dylid sefydlu rhestr "cyflogaeth" neu "cyflogaeth a chydraddoldeb" arbenigol anffurfiol. Gallai'r rhestr gael ei goruchwyllo gan Farnwr yn yr Uchel Lys sy'n arbenigwr cydnabyddedig yn y maes, a gan farnwyr sy'n cael eu henwebu gan Lywydd Is-adran Mainc y Frenhines i gael eu cynnwys ar y rhestr.
123. Roedd tua 70% o'r ymatebwyr yn cefnogi ein cynnig, gyda llawer yn sôn am fuddion ymarferol rhestr anffurfiol. Cyflwynodd grŵp arall amrywiaeth o safbwyntiau ynghylch y pynciau a ddylai fod yn rhan o gylich gwaith y rhestr. Roedd cefnogaeth eang i'r mathau o hawliadau yr oeddem wedi'u rhestru yn y papur ymgynghori, ond roedd ychydig o wahaniaethbarn ynghylch a ddylid cynnwys apeliadau gwahaniaethu gan lysoedd sirol mewn achosion nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth. Roedd ymgynghoreion hefyd yn cynnig cynnwys achosion "cystadleuaeth gan gyflogeion" a hawliadau cyflog cyfartal.
124. Rydym yn dal o'r farn y dylid creu'r rhestr arbenigol, ac yn argymhell y pynciau canlynol ar gyfer cylch gwaith y rhestr newydd:

- (1) hawliadau cyflogeion am ddiswyddo annheg neu achos arall o dor contract pan fydd y swm sy'n cael ei hawlio yn fwy na therfyn awdurdodaeth tribiwnlysoedd o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth;
 - (2) hawliadau cyflogeion am gyflog cyfartal;
 - (3) hawliadau cyflogwyr i orfodi cyfamodau ar gyfyngu masnach;
 - (4) hawliadau cyflogwyr am dorri cyfrinachedd neu gamddefnyddio cyfrinachau masnach;
 - (5) hawliadau cyflogwyr yn erbyn undebau llafur am waharddebau i atal gweithredu diwydiannol, neu am iawndal yn dilyn honiadau o weithredu diwydiannol anghyfreithlon;
 - (6) hawliadau sy'n codi mewn achosion "cystadleuaeth gan gyflogeion", fel absenoldeb garddio a symud fel tîm;
 - (7) apeliadau gan lysoedd sirol mewn hawliadau gwahaniaethu o ran nwyddau a gwasanaethau; ac
 - (8) apeliadau gan lysoedd sirol mewn achosion sy'n ymwneud â chyflogaeth.
125. Yn olaf, roeddem yn gofyn am farn ynghylch beth ddylid enwi'r rhestr. Roedd ychydig llai na hanner yr ymatebwyr yn ffafrio "Rhestr Cyflogaeth a Chydraddoldeb". Roedd llai o lawer yn ffafrio "Rhestr Cyflogaeth". Cafwyd nifer o awgrymiadau gwahanol gan ymatebwyr unigol a oedd yn adlewyrchu eu safbwynt penodol ynghylch beth ddylid ei gynnwys yn y rhestr, ac ni chafodd y rheini eu hailadrodd gan ymgynghorwyr eraill. Yn sgil y cylch gwaith rydym wedi'i argymhell ar gyfer y rhestr, a'r safbwyntiau a fynegwyd gan yr ymgynghorwyr, rydym yn dod i'r casgliad mai'r enw gorau ar gyfer y rhestr yw "Y Rhestr Cyflogaeth a Chydraddoldeb".

PENNOD 11: ARGYMHELLION

Argymhelliad 1.

126. Rydym yn argymhell terfyn amser o chwe mis ar gyfer cyflwyno holl hawliadau'r tribiwnlys cyflogaeth.

Paragraff 2.57

Argymhelliad 2.

127. Gyda math o hawliadau lle mae'n bosib, ar hyn o bryd, ymestyn y terfyn amser ar gyfer cyflwyno'r hawliad pan "nad yw'n rhesymol ymarferol" cyflwyno'r gŵyn mewn da bryd, rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael y disgresiwn i ymestyn y terfyn amser pan fyddant o'r farn bod hynny'n gyfiawn ac yn deg.

Paragraff 2.95

Argymhelliad 3.

128. Dylai barnwyr cyflogaeth sydd â phrofiad o wrando ar hawliadau gwahaniaethu gael eu hanfon i eistedd yn y llys sirol i wrando ar hawliadau gwahaniaethu nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth.

Paragraff 3.101

Argymhelliad 4.

129. Rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau gan gyflogai, ac ar wrth-hawliadau gan gyflogwr, am iawndal am dorri telerau contract cyflogaeth, neu am swm sy'n ddyledus o dan contract cyflogaeth, neu sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, er nad yw cyflogaeth y cyflogai wedi cael ei therfynu.

Paragraff 4.18

Argymhelliad 5.

130. Rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau gan gyflogai, ac ar wrth-hawliadau gan gyflogwr, am iawndal am dorri telerau contract cyflogaeth, neu am swm sy'n ddyledus o dan contract cyflogaeth, neu sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, er bod yr atebolrwydd honedig wedi codi ar ôl i'r gyflogaeth gael ei therfynu.

Paragraff 4.27

Argymhelliad 6.

131. Rydym yn argymell y dylai'r terfyn presennol o £25,000 ar awdurdodaeth contractiol tribiwnlysoedd cyflogaeth yng nghyswllt hawliadau gan gyflogeion, gael ei chynyddu i £100,000 ac, ar ôl hynny, aros yr un fath â'r terfyn ariannol ar gyfer cyflwyno hawliadau contractiol yn y llys sirol.

Paragraff 4.42

Argymhelliad 7.

132. Rydym yn argymell y dylai'r un terfyn ariannol ar awdurdodaeth contractiol tribiwnlysoedd cyflogaeth fod yn berthnasol i hawliadau gan gyflogeion, ac i wrth-hawliadau gan gyflogwyr.

Paragraff 4.48

Argymhelliad 8.

133. Rydym yn argymell y canlynol:

- (1) dylid cael terfyn amser o chwe mis, o ddyddiad y weithred tor contract honedig, ar gyfer cyflwyno hawliadau tor contract mewn tribiwnlys cyflogaeth yn ystod cyflogaeth cyflogai;
- (2) dylid cael terfyn amser o chwe mis, o ddyddiad terfynu'r gyflogaeth, ar gyfer cyflwyno hawliadau tor contract mewn tribiwnlys cyflogaeth ar ôl i gyflogaeth cyflogai gael ei therfynu, ond
- (3) pan fydd yr atebolrwydd honedig wedi codi ar ôl i'r gyflogaeth gael ei therfynu, dylid cael terfyn amser o chwe mis, o'r dyddiad y mae'r atebolrwydd honedig wedi codi.

Paragraff 4.66

Argymhelliad 9.

134. Rydym yn argymell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau, ac ar wrth-haliadau, am iawndal neu symiau sy'n ddyledus mewn perthynas â lle i fyw a ddarperir gan gyflogwr.

Paragraff 4.90

Argymhelliad 10.

135. Rydym yn argymell y dylid dangos yn glir bod gan driwlynlysoedd cyflogaeth yr un awdurdodaeth i benderfynu ar hawliadau tor contract sy'n ymwneud â gweithwyr, o fewn ystyr adran 230(3)(b) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, ag sydd ganddynt mewn perthynas â chyflogeion o fewn ystyr adran 230(1) y Ddeddf.

Paragraff 4.113

Argymhelliad 11.

136. Rydym yn argymell y dylai'r enghreifftiau o ehangu awdurdodaeth triwlynlysoedd cyflogaeth yr ydym wedi'u hargymell yn Argymhellion 4, 5, 6, 7 ac 8, fod yr un mor berthnasol i weithwyr, o fewn ystyr adran 230(3)(b) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Paragraff 4.118

Argymhelliad 12.

137. Dylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i ddehongli neu ddadansoddi termau mewn contractau cyflogaeth, er mwyn arfer eu hawdurdodaeth o dan Ran 1 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Paragraff 5.11

Argymhelliad 13.

138. Dylai triwlynlysoedd cyflogaeth gael y pŵer i wrando ar hawliadau am ddiadyniadau diawdurdod o gyflogau, sy'n ymwneud â symiau heb eu pennu. Mae Argymhelliad 4 yn rhoi pŵer digonol ar gyfer hynny.

Paragraff 5.25

Argymhelliad 14.

139. Pan fydd tribiwnlys cyflogaeth yn dyfarnu bod un neu fwy o'r "didyniadau a eithrir " - sydd wedi'u rhestru yn adran 14(1) i 14(6) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 - yn berthnasol, dylai'r tribiwnlys gael y pŵer i benderfynu a yw'r cyflogwr wedi didynnu'r swm cywir o gyflog cyflogai neu weithiwr.

Paragraff 5.32

Argymhelliad 15.

140. Rydym yn argymhell y dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i ddefnyddio egwyddorion gosod yn erbyn y taliad mewn hawliad ynghylch didyniad diawdurdod o gyflog o dan Ran II o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 - gan gyfyngu hyn i atebolrwydd sefydledig am symiau penodol - ac i ddiddymu hawliad Rhan II.

Paragraff 5.50

Argymhelliad 16.

141. Rydym yn argymhell bod adran 128(2) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn cael ei diwygio er mwyn rhoi pŵer i drosglwyddo achosion cyflog cyfartal i dribiwnlysoedd cyflogaeth, gyda rhagdybiaeth o ffafrio trosglwyddo.

Paragraff 6.56

Argymhelliad 17.

142. Rydym yn argymhell bod barnwyr tribiwnlysoedd cyflogaeth yn cael pŵer disgrisiwn i ymestyn y cyfnod cyfyngu ar gyfer hawliadau cyflog cyfartal, pan fydd hynny'n gyfiawn ac yn deg.

Paragraff 6.59

Argymhelliad 18.

143. Dylai tribiwnlysoedd cyflogaeth gael yr awdurdodaeth i wrando ar gwynion gan weithwyr eu bod yn gweithio mwy na'r oriau gwaith mwyaf a ganiateir, sydd wedi'u nodi yn rheoliadau 4(1), 5A(1), 6(1) a 6A Rheoliadau Oriau Gwaith 1998.

Paragraff 7.33

Argymhelliad 19.

144. Rydym yn argymhell bod y dyfarniad mwyaf sy'n berthnasol i hawliadau tribiwnlysoedd cyflogaeth a gyflwynir o dan Reoliadau (Cosbrestrau) 2010 Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, yn cael ei gynyddu o leiaf i lefel y dyfarniad mwyaf am ddiswyddo annheg o dan adran 124(1ZA) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, ac yn cael ei gadw ar y lefel honno.

Paragraff 7.80

Argymhelliad 20.

145. Rydym yn argymhell y dylai ymatebwyr mewn hawliadau gwahaniaethu sy'n ymwneud â chyflogaeth allu hawlio cyfraniad gan eraill sy'n atebol gyda'r ymatebwyr am y gwahaniaethu, ar y cyd ac yn unigol. Dylai'r prawf a ddefnyddir adlewyrchu'r prawf yn adran 2(1) o Ddeddf Atebolrwydd Sifil (Cyfraniad) 1978.

Paragraff 8.46

Argymhelliad 21.

146. Rydym yn argymhell y dylai'r Llywodraeth ymchwilio i'r posibilrwydd o wneud y canlynol:

- (1) creu llwybr cyflym ar gyfer gorfodi, sy'n galluogi'r hawlydd i aros o fewn strwythur y tribiwnlys cyflogaeth wrth geisio gorfodi; ac
- (2) ehangu cynllun cosbau yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol ar gyfer y tribiwnlys cyflogaeth, er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei sbarduno'n awtomatig wrth i ddyfarniad tribiwnlys gael ei gyhoeddi.

8.79 Rydym yn argymhell bod y canlynol yn cael ei ystyried:

- (1) anfon hysbysiad gyda'r dyfarniad er mwyn rhoi gwybod i gyflogwr y bydd yn wynebu cosb ariannol os na fydd yn talu'r dyfarniad erbyn dyddiad penodol;
- (2) anfon copi o'r dyfarniad at dîm gorfodi'r Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol; a
- (3) gwella'r wybodaeth sy'n cael ei hanfon at hawlwyf llwyddiannus ynghylch sut i orfodi dyfarniadau.

Paragraff 8.78

Argymhelliad 22.

147. Dylid creu rhestr arbenigol anffurfiol i ddelio ag apeliadau a hawliadau cyflogaeth, a rhai sy'n ymwneud â gwahaniaethu, yn Is-adran Mainc y Frenhines yr Uchel Lys.

Paragraff 10.35

Argymhelliad 23.

148. Dyma'r pynciau ddylai fod yn rhan o gylch gwaith y Rhestr newydd:

- (1) hawliadau cyflogeion am ddiswyddo annheg neu achos arall o dor contract pan fydd y swm sy'n cael ei hawlio yn fwy na therfyn awdurdodaeth tribiwnlysoedd o dan y Gorchymyn Ehangu Awdurdodaeth;
- (2) hawliadau cyflogeion am gyflog cyfartal;
- (3) hawliadau cyflogwyr i orfodi cyfamodau ar gyfyngu masnach;
- (4) hawliadau cyflogwyr am dorri cyfrinachedd neu gamddefnyddio cyfrinachau masnach;
- (5) hawliadau cyflogwyr yn erbyn undebau llafur am waharddebau i atal gweithredu diwydiannol, neu am iawndal yn dilyn honiadau o weithredu diwydiannol anghyfreithlon;
- (6) hawliadau sy'n codi mewn achosion "cystadleuaeth gan gyflogeion", fel absenoldeb garddio a symud fel tîm;
- (7) apeliadau gan y llys sirol mewn hawliadau gwahaniaethu o ran nwyddau a gwasanaethau; ac
- (8) apeliadau gan y llys sirol mewn achosion sy'n ymwneud â chyflogaeth.

Paragraff 10.36