**Canllaw cyflogwr i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a Chyflog Byw Cenedlaethol yng ngofal cymdeithasol**

**Y gwahanol gyfraddau**

Mae cyfraddau gwahanol Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) yn dibynnu ar oedran y gweithiwr ac a yw'n brentis. Y Cyflog Byw Genedlaethol (NLW) yw'r uchaf o'r cyfraddau ac mae'n berthnasol i weithwyr sy'n 25 mlwydd oed ac yn hŷn.

**Pwy sy'n gyfrifol am dalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol?**

Mae'r gyfraith yn nodi bod yn rhaid i chi, fel cyflogwr, dalu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a Chyflog Byw Cenedlaethol ar y gyfradd gywir.

**Swnio'n syml yn tydi?**

Nid yw'r sefyllfa mor syml ag y mae'n swnio gan fod nifer o beryglon sy'n achosi problemau i gyflogwyr gofal cymdeithasol. Y gosb am dandalu yw 200% o swm yr ôl-ddyledion. Mae hyn yn golygu bod cyflogwyr yn wynebu'r risg bod dirwyon o hyd at £20,000 yn cael eu codi arnynt am bob un gweithiwr sy'n cael ei dandalu. Cânt hefyd eu henwi gan y llywodraeth, sy'n codi cywilydd arnynt yn gyhoeddus, os ydynt yn ei gael yn anghywir.

Mae'n bwysig nad ydych yn gadael hyn yn nwylo'ch cyfrifydd gan mai eich cyfrifoldeb chi ydyw, a chi fydd yn atebol.

**Y pum camgymeriad mwyaf cyffredin y mae cyflogwr yn eu gwneud**

1. Tandalu gweithwyr – gall hyn ddigwydd pan fo cyflogwyr yn methu â rhoi codiadau cyfradd blynyddol ar waith, yn colli penblwyddi ac felly'n peidio â symud gweithwyr o un haen oedran i un arall, neu'n gwneud camgymeriadau wrth ddefnyddio'r cyfraddau prentis.
2. Gwneud didyniadau sy'n mynd â chyflog gweithiwr o dan gyfraddau NMW/NLW – didyniadau ar gyfer eitemau sy'n gysylltiedig â'r swydd, megis gwisgoedd, didyniadau ar gyfer gwasanaethau a ddarperir gan y cyflogwr, megis prydau bwyd neu gludiant, neu ddidyniadau gormodol ar gyfer llety.
3. Cynnwys taliadau megis lwfansau sifft dan amgylchiadau penodol, neu gildyrnau neu fonysau gan gwsmeriaid wrth gyfrifo cyflog gweithiwr at ddibenion NMW/NLW. Mae rhagor o wybodaeth yn <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/national-minimum-wage-manual/nmwm09070>
4. Gwallau statws gweithiwr – trin gweithwyr fel gwirfoddolwyr, interniaid neu'n hunangyflogedig ar ddamwain. Defnyddiwch Restr Wirio Gweithiwr yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol i'ch helpu i benderfynu a ddylai cyflogai gael ei ystyried yn 'weithiwr' a bo ganddo felly hawl i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol – http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20121015000000/http:/www.direct.gov.uk/prod\_consum\_dg/groups/dg\_digitalassets/@dg/@en/@employ/documents/digitalasset/dg\_199451.pdf. Mae fideo YouTube CThEM - '*Am I Employed or Self Employed?*' yn delio â'r mater o statws hunangyflogaeth - <https://www.youtube.com/watch?v=IOLBejCYRc0>.
5. Amser gwaith di-dâl – oriau ychwanegol a weithir ond heb eu talu. Mae'r rhain yn aml yn gyfnodau rheolaidd ond byr iawn o amser, er enghraifft amser a dreulir yn helpu cau neu fynd trwy ddiogelwch ar ôl i sifft gweithiwr dod i ben, neu gallant fod yn gyfnodau hirach a dreuliwyd yn hyfforddi neu 'amser segur' yn disgwyl. Gall camgymeriadau eraill ddigwydd o gwmpas amser teithio os yw'n gysylltiedig â swydd y gweithiwr, megis rhwng aseiniadau, ac amser cysgu. Mae arweiniad manwl ar gael yn <https://www.gov.uk/government/publications/calculating-the-minimum-wage>.

**Diddordeb CThEM yn y sector gofal cymdeithasol**

Mae'r sector gofal cymdeithasol yn un o'r sectorau sy'n cael ei hystyried gan CThEM gan fod ymchwil yn dangos bod ein sector yn fwy tebygol o'i gael yn anghywir a thandalu. Mae CThEM wedi ymchwilio dros 70,000 o gyflogwyr ar gyfer materion yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ers i'r ddeddfwriaeth gael ei chyflwyno, ac mae ganddo'r hawl i gynnal gwiriadau ar unrhyw adeg a gofyn am gael gweld unrhyw gofnodion perthnasol.

Mae gorfodaeth lwyddiannus yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol gan CThEM yn helpu sicrhau chwarae teg, gan wneud yn siŵr nad yw cyflogwyr diegwyddor ar eu hennill.

**Diffyg cydymffurfio yn y sector gofal cymdeithasol**

Mae CThEM yn gwneud ymholiadau yn rheolaidd i gyflogwyr gofal cymdeithasol ac yn nodi materion o ddiffyg cydymffurfio. Mae ymchwil a gyhoeddwyd yn dangos, dros gyfnod o ddwy flynedd yn 2011/13, y bu CThEM yn ymchwilio i 183 o gyflogwyr gofal cymdeithasol. Daeth o hyd i achosion o ddiffyg cydymffurfio mewn ychydig o dan hanner (48%) ohonynt, gan nodi £338,835 o ôl-ddyledion o gyflog ar gyfer 2,443 o weithwyr. Mae hynny'n gyfartaledd ôl-ddyledion o gyflog o £138 ar gyfer pob gweithiwr.

Y rhesymau mwyaf cyffredin dros beidio â chydymffurfio a ganfuwyd gan CThEM oedd didyniadau o gyflog gweithwyr neu daliadau a wnaed gan y gweithiwr ar gyfer eitemau a ystyrir i fod yn dreuliau busnes (h.y. wedi eu prynu at ddefnydd ac elw'r cyflogwyr yn eu busnes). Yn aml roedd didyniadau a wnaed am wisg neu offer i wneud y swydd, yn dod â chyflog gweithwyr islaw cyfraddau NMW.

Mae materion eraill a nodwyd sy'n achosi tandaliad o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol i weithwyr yn cynnwys y canlynol:

* Amser di-dâl ar gyfer hyfforddiant;
* Amser di-dal ar gyfer teithio rhwng apwyntiadau;
* Cyfraddau cyflog fesul awr islaw'r gyfradd NMW;
* Defnydd anghywir o'r cyfraddau prentisiaid NMW.
* Methu â thalu gweithwyr am yr holl amser gwaith;
* Diffyg ymwybyddiaeth o'r rheolau gosod yn erbyn llety a'u heffaith ar gyfrifiadau cyflog NMW. Mae rhagor o wybodaeth am ddefnyddio'r gosod yn erbyn llety yn gywir yn <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation>.
* Amser cysgu
* Costau teithio sy'n gysylltiedig â gwaith a dalir gan weithwyr

Mae rhagor o wybodaeth yn <https://www.gov.uk/government/publications/national-minimum-wage-compliance-in-the-social-care-sector>

**Cyfraddau gosod yn erbyn llety**

Gellir ystyried llety a ddarperir gan gyflogwr wrth gyfrifo'r [Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol](https://www.gov.uk/national-minimum-wage).

Nid oes unrhyw fath arall o fuddiant cwmni (e.e. bwyd, car, talebau gofal plant) yn cyfrif tuag at yr isafswm cyflog. Mae uchafswm dyddiol y gall cyflogwyr sy'n darparu llety ei ddidynnu tuag at y costau hynny. Mae enghreifftiau sy'n dangos effaith y gyfradd gosod yn erbyn llety, a manylion am yr hyn sy'n cyfrif fel costau llety, ar gael yn <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation/effect-on-the-minimum-wage>.

Mae cyfraddau gosod yn erbyn llety yn newid bob blwyddyn ym mis Ebrill. Ar adeg cyhoeddi, y gyfradd ddyddiol ar gyfer gosod yn erbyn llety yw £6.00.

**Beth yw'r cyfraddau Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol cywir?**

**Prentisiaid**

£3.40

Mae gan brentisiaid yr hawl i gyfradd prentis os ydynt yn naill ai:

* o dan 19 mlwydd oed
* yn 19 mlwydd oed neu'n hŷn ac ym mlwyddyn gyntaf eu prentisiaeth

Mae gan brentisiaid dros 19 mlwydd oed sydd wedi cwblhau blwyddyn gyntaf eu prentisiaeth, hawl i'r gyfradd NMW/NLW ar sail oedran sy'n berthnasol ar gyfer eu hoedran.

Nid yw rhaglenni hyfforddiant mewnol yn cyfrif fel prentisiaeth. Er mwyn i'r gyfradd prentisiaeth fod yn gymwys, mae'n rhaid cael cytundeb prentisiaeth neu fod y gweithiwr yn cymryd rhan yn un o gynlluniau cydnabyddedig y Llywodraeth.

**O dan 18 mlwydd oed**

£4.00

**18 – 20 mlwydd oed**

£5.55

**21 – 24 mlwydd oed**

£6.95

**25 mlwydd oed a hŷn – Y Cyflog Byw Cenedlaethol**

£7.20

Mae'r cyfraddau hyn yn newid bob mis Ebrill, felly cofiwch sicrhau eich bod yn defnyddio'r cyfraddau diweddaraf.

**Ymhle y gallaf ddod o hyd i ragor o wybodaeth?**

Chwiliwch am 'Isafswm Cyflog Cenedlaethol' ar wefan GOV.UK i gael rhagor o wybodaeth, gan gynnwys cyfrifiannell ar-lein i gyflogwyr sy'n helpu i wirio eich bod yn talu'r swm cywir ac yn cyfrifo unrhyw beth y gallai fod arnoch i'ch gweithwyr.

[www.gov.uk/national-minimum-wage-rates](http://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates)

<https://www.gov.uk/minimum-wage-calculator-employers>

**Ymhle y gallaf gael cyngor arbenigol?**

Mae'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (Acas) yn cynnig llinell gymorth ddiduedd sy'n rhad ac am ddim ar gyfer ymholiadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
Os hoffech chi siarad ag un o'u hymgynghorwyr drwy gyfrwng y Gymraeg, anfonwch e-bost i llinellgymorthacas@acas.org.uk gan nodi'ch rhif ffôn a'r amser gorau rhwng 12:00 - 16:00 i ni alw'n ôl.
Mae'r manylion isod ar gyfer gwasanaeth Saesneg.

Ffôn: 0300 123 1100

Dydd Llun i ddydd Gwener: 08:00 i 20:00 (hyd at 18:00 ar ddydd Mawrth)

Dydd Sadwrn: 09:00 i 13:00

[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk/)

**Beth ddylwn ei wneud os ydw i'n talu'r gyfradd anghywir?**

Dylech unioni pethau - nodwch unrhyw ôl-ddyledion sydd arnoch i'ch gweithwyr, talwch yr ôl-ddyledion hynny i'r gweithwyr a thalwch y cyfraddau cywir yn y dyfodol. I gael rhagor o wybodaeth am sut i gyfrifo ôl-ddyledion, ewch i <https://www.gov.uk/minimum-wage-calculator-employers>. Hefyd, ceir rhagor o wybodaeth am sut i gyfrifo'r isafswm cyflog yn <https://www.gov.uk/government/publications/calculating-the-minimum-wage>.

Drwy fethu â gweithredu, rydych yn mentro y bydd un o'ch cyflogeion, neu gyn-gyflogeion, yn rhoi gwybod i CThEM amdanoch. Byddwch wedyn yn destun ymchwil, a all arwain at gosbau o hyd at £20,000 ar gyfer pob gweithiwr a dandalir. Efallai y byddwch hefyd yn cael eich enwi'n gyhoeddus, gan godi cywilydd arnoch. Mae'n bosibl y bydd hyn yn cael effaith sylweddol ar enw da eich busnes.

**CWESTIWN 1 A yw gweithiwr yn gweithio pan mae'n cysgu?**

Ateb: Yn anffodus nid oes ateb syml. Er mwyn penderfynu a yw'n amser gwaith, rhaid i chi edrych ar yr hyn y mae'r gweithiwr yn ei wneud mewn gwirionedd a beth yw ei drefniadau cytundebol. Os oes angen i weithwyr amser gwaith a gweithwyr oriau cyflogedig fod yn yr adeilad, ac ni allant adael yn ystod yr oriau y mae gofyn iddynt fod yno, yna mae'n debygol y byddant yn cael eu hystyried i fod yn gweithio.

Mae Siôn yn 20 mlwydd oed ac yn gweithio mewn cartref gofal ar sail amser gwaith, h.y. yn cael ei dalu fesul yr awr. Mae'n ennill y gyfradd gywir o £5.55 yr awr am ei waith yn ystod y dydd ac yn gweithio 30 awr yr wythnos.

Dros y tri mis diwethaf, mae wedi cysgu yn y cartref gofal rhwng 21:00 a 07:00 ar nos Fercher a nos Iau. Mae ei gyflogwr wedi rhoi £50 ychwanegol bob nos iddo yn ei gyflog am hyn. Nid yw'n gallu gadael y safle rhwng yr oriau hyn, gan ei fod yn ofynnol iddo fod yno er mwyn bodloni gofynion iechyd a diogelwch. Nid yw Siôn wedi cael ei ddeffro yn ystod y tri mis.

*Mae'r gofyniad i fod ar y safle yn ystod y nos yn golygu ei fod yn debygol y dylai'r holl oriau pan fo Siôn yn y cartref gofal gael eu hystyried wrth gyfrifo'i hawl i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.*

*Wrth rannu cyflog wythnosol Siôn o £266.50 gyda 50 awr (30 awr yn ystod y dydd yn ogystal ag 20 awr o amser cysgu), y gyfradd gyflog fesul yr awr yw £5.33, sy'n is na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae cyflogwr Siôn wedi cyfrifo tandaliad yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ac wedi talu cyflog o £143 (£11 yr wythnos am 13 wythnos) yn ôl i Siôn. Mae'r cyflogwr wedi rhoi gwybod i CThEM mai dyma'r hyn y mae wedi'i wneud. Nid oes unrhyw gosb gan fod cyflogwr Siôn wedi cywiro'r gwall.*

*At ddibenion eglurhaol, mae unrhyw ystyriaeth o osod yn erbyn llety (gweler cwestiwn 9) wedi'i wahardd o'r sefyllfa hon.*

*Anogir cyflogwyr i gysylltu â llinell gymorth Acas am help wrth bennu eu hamgylchiadau unigol.*

**CWESTIWN 2 Sut mae Cytundebau Cyfartalog Dyddiol a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn cydweithio?**

Ateb: Cytundebau Cyfartalog Dyddiol yw cytundebau ar bapur sy'n nodi nifer gyfartalog yr oriau y mae gweithiwr yn debygol o dreulio bob dydd yn gwneud y tasgau a roddir iddynt, yn y cyfnod o amser y mae wedi'i gontractio ar ei gyfer. Er enghraifft, efallai y bydd disgwyl iddo weithio chwe awr y dydd ar gyfartaledd. Fel isafswm, dylai'r gweithiwr gael y gyfradd berthnasol o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y cyfartaledd o'r oriau y cytunwyd arnynt.

Mae Leusa yn gofalu am Mrs Johnson yn ystod y dydd am bum diwrnod yr wythnos. Fel arfer mae hi'n cychwyn y dydd am 08:00 ac yn gorffen am 17:00. Gall Leusa mynd a dod yn ystod y dydd ond mae ganddi rai tasgau penodol i'w perfformio, megis helpu Mrs Johnson i wisgo, paratoi ei phrydau bwyd, helpu gyda'i meddyginiaeth ac ati. Mae Leusa, sy'n 28 mlwydd oed, yn cael ei chyflogi o dan Gytundeb Cyfartalog Dyddiol ac yn ennill £240 yr wythnos am gyfartaledd cytunedig o chwe awr y dydd. Pan nad yw'n delio ag anghenion Mrs Johnson yn benodol, mae Leusa'n treulio'i hamser yn ymlacio, naill ai'n darllen neu'n gwnïo. Fel arfer mae hi'n gwneud hyn yng nghartref Mrs Johnson.

*Mae Leusa yn cael ei thalu mwy na'r £216 yr wythnos y mae ganddi hawl iddo fel isafswm ar gyfer y 30 awr yr wythnos ar gyfartaledd y mae hi wedi cytuno arno fel rhan o'i Chytundeb Cyfartalog Dyddiol (am £7.20 yr awr). Mae'n rhaid i'r Cytundeb Cyfartalog Dyddiol fod ar bapur ac wedi'i lofnodi gan y cyflogwr a'r gweithiwr cyn i'r gyflogaeth ddechrau. Mae'n rhaid i gytundebau o'r fath fod yn adlewyrchiad realistig o'r wir oriau a weithiwyd.*

*Mae Cytundebau Cyfartalog Dyddiol dim ond yn berthnasol pan fo'n waith sydd heb ei fesur. Mae manylion am wahanol fathau o waith at ddibenion yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar gael yn* [*https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/overview*](https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/overview)*.*

**CWESTIWN 3 A oes gan weithiwr yr hawl i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol pan ei fod ar alwad?**

Ateb: Nac oes, nid fel arfer. Dim ond mewn achosion pan fo angen i weithiwr aros yn y gweithle, neu'n agos iddo, a bod ar gael ar gyfer gwaith, y caiff hyn ei ystyried yn amser gwaith.

Mae Megan, sy'n 43 mlwydd oed, ar alwad yn ystod y penwythnos. Weithiau, caiff Megan alwad i fynd i'r cartref gofal lle y'i cyflogir ac fe'i talir am yr amser y mae hi'n ei dreulio yno.

Talir Megan £25 am bob diwrnod y mae hi ar alwad dros y penwythnos. Fel arfer, mae hi'n mynd â'i Mam i siopa ar ddydd Sadwrn, a threillir dydd Sul yn dal i fyny gyda gwaith tŷ. Mae hi'n cadw'i ffôn symudol ymlaen ar y ddau ddiwrnod yn barod ar gyfer unrhyw alwadau yn gofyn iddi ddod mewn. Mae ffrind wedi awgrymu i Megan y dylai hi gael ei thalu £7.20 yr awr am yr holl oriau y mae hi ar alwad dros y penwythnos, waeth p'un a oes rhaid iddi ddod i'r cartref gofal neu beidio.

*Ni ystyrir Megan i fod yn gweithio yn ystod y dyddiau y mae hi ar alwad gan y gall hi benderfynu beth i'w wneud ac i ble y bydd hi'n mynd ar y diwrnodau hynny. Dim ond pan fydd hi'n cael ei galw allan y caiff ei hystyried fel bod yn gweithio.*

**CWESTIWN 4** **A oes gan gweithiwr yr hawl i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol am amser teithio rhwng ymweliadau fel gofalwr?**

Ateb: Oes, fel arfer mae'n rhaid i gyflogwyr dalu gweithwyr am amser a dreuliwyd yn teithio mewn cysylltiad â'u swydd, ond nid yw hyn yn cynnwys teithio rhwng eu cartref a'r gweithle.

Mae Meical yn gofalu am bobl yn eu cartrefi eu hunain ac yn gweld pum cleient y dydd (pum diwrnod yr wythnos). Mae'n teithio o amgylch ei ardal leol yn ei gar. Mae'n treulio awr gyda phob cleient ac yn teithio hanner awr rhwng pob apwyntiad. Mae'i apwyntiad cyntaf yn cychwyn am 08:30 ac mae'r olaf yn gorffen am 16:30 (mae ganddo un awr ar gyfer cinio). Mae ei gyflogwr yn ei dalu am 25 awr yr wythnos ar y gyfradd NMW o £7.20 neu £180 yr wythnos, yn ogystal â threuliau petrol. Nid yw Meical, sy'n 35 mlwydd oed, yn siŵr os yw hyn yn gywir.

*Nid yw teithio o'r cartref i'r gwaith, ac yn ôl i'r cartref, yn cael ei ystyried fel amser gwaith ar gyfer cyfrifiadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae Meical yn gweithio saith awr y dydd (wyth awr yn llai ei amser cinio). Mae'i ddiwrnod yn dechrau pan fydd yn cyrraedd ei apwyntiad cyntaf ac yn gorffen pan fydd yn gadael yr un diwethaf. Mae teithio yn ystod yr oriau hyn yn amser gwaith, ac wrth gyfrifo'i gyfradd fesul awr dylai hyn gael ei ystyried. Mae rhannu'i gyflog wythnosol o £180 gyda 35 awr yn rhoi cyfradd fesul awr o £5.14, sy'n golygu na dalwyd Meical yr hyn y mae ganddo hawl iddo. Ni all ei gyflogwr ddefnyddio unrhyw dreuliau petrol a dalwyd i Meical yn y cyfrifiad.*

*Mae gan Meical yr hawl i gael £72 ychwanegol yr wythnos, ac ôl-gyflog, ar gyfer cyfnodau cynharach sy'n mynd yn ôl yr holl ffordd ers iddo ddechrau'n y swydd. Dylai siarad â'i gyflogwr yn gyntaf ynghylch ei hawl neu gysylltu â llinell gymorth Acas os nad yw'r mater yn cael ei ddatrys.*

**CWESTIWN 5 - A all cyflogwyr wneud didyniadau cyflog ar gyfer eitemau megis gwisgoedd?**

Ateb: Na all os yw'r didyniadau neu daliadau yn mynd â'r gyflog o dan yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ac maent ar gyfer eitemau sy'n gysylltiedig â'r swydd e.e. gwisgoedd, offer, dillad diogelwch, neu ar gyfer gwasanaethau a ddarperir gan y cyflogwr sydd yn gysylltiedig â'r swydd e.e. cludiant neu brydau bwyd.

Mae Jini (22 mlwydd oed) yn gweithio 40 awr yr wythnos ac yn ennill y gyfradd Isafswm Cyflog Cenedlaethol o £6.95 yr awr. Mae cyflogwr Jini yn mynnu bod yn rhaid i bob gweithiwr yn y ganolfan adferiad preswyl lle mae hi'n gweithio, gwisgo gwisg. Didynnodd ei chyflogwr £30 o'i siec gyflog cyntaf ar gyfer ei gwisg. Bydd y swm yn ad-daladwy pan fydd hi'n gadael, cyn belled â'i bod yn rhoi'r wisg yn ôl.

*Er ei bod yn ymddangos bod Jini yn cael ei thalu ar y gyfradd Isafswm Cyflog Cenedlaethol cywir ar gyfer ei hoedran, mae'r didyniad cychwynnol ar gyfer y wisg yn mynd â hi o dan isafswm y gyfradd y mae ganddi hawl iddo. Dylai Jini cael gair â'i chyflogwr ynghylch cael y £30 sy'n ddyledus yn ôl neu dylai gysylltu â llinell gymorth Acas os nad yw'r mater yn cael ei ddatrys.*

**CWESTIWN 6 – A ddylai cyflogwyr fod yn talu am yr amser y mae gweithiwr yn treulio'n cael hyfforddiant?**

Ateb: Dylent, mae'n rhaid i gyflogwyr dalu am amser a dreulir yn cael hyfforddiant.

Mae Mair (26 mlwydd oed) wedi bod yn gweithio mewn Cartref Gofal Preswyl am dair blynedd ac yn cael ei thalu £216 yr wythnos am wythnos 30 awr (£7.20 yr awr). Bob dydd Mercher mae Mair yn mynd i'r coleg lleol ar gyfer cwrs y mae ei chyflogwr wedi gofyn iddi fynychu fel rhan o'i hyfforddiant a datblygiad. Mae hi'n teithio i'r coleg o leoliad ei chyflogaeth ac yn dychwelyd yno ar ôl gorffen coleg. Mae teithio i'r coleg a'i phresenoldeb yno yn cymryd chwe awr. Mae ei chyflogwr yn mynnu nad yw'r chwe awr yn cyfrif fel amser gwaith gan fod Mair yn cael hyfforddiant ac nad ydyw'n gweithio.

*Ni thelir Mair yr hyn y mae ganddi hawl iddo. Dylai ei chyflogwr gynnwys yr amser a dreulir yn cael hyfforddiant, a gan ei bod yn teithio i ac o leoliad ei gwaith, dylid hefyd cynnwys yr amser a dreulir yn teithio. Byddai gan Mair hawl i gael £43.20 yr wythnos yn ychwanegol (chwe awr ychwanegol o gyflog) ac ôl-dâl ar gyfnodau cynharach ers iddi ddechrau mynychu'r cwrs hyfforddi. Dylai siarad â'i chyflogwr yn gyntaf ynghylch ei hawl neu gysylltu â llinell gymorth Acas os nad yw'r mater yn cael ei ddatrys.*

**CWESTIWN 7 – Rwyf yn talu fy holl brentisiaid ar y gyfradd prentis, a yw hyn yn gywir?**

Ateb: Dim o reidrwydd. Dim ond yw prentisiaid yn iau nag 19 mlwydd oed, neu'n 19 mlwydd oed neu'n hŷn, ac ym mlwyddyn gyntaf eu prentisiaeth, y mae ganddynt hawl i'r gyfradd prentis . Er enghraifft, mae gan brentis sy'n 22 mlwydd oed ac yn ail flwyddyn ei brentisiaeth, yr hawl i'r isafswm cyfradd fesul awr uwch am ei oedran

Ar ôl penderfynu newid gyrfa, mae Cadi, sy'n 28 mlwydd oed, yn newydd i'r sector gofal cymdeithasol, ac mae hi hefyd newydd ddechrau blwyddyn gyntaf ei phrentisiaeth. Mae'n cael £3.40 yr awr ac mae hyn yn gywir at ddibenion NMW. Fodd bynnag, yn ail flwyddyn ei phrentisiaeth bydd ganddi'r hawl i'r gyfradd NLW ar gyfer ei hoedran, sef £7.20.

Dechreuodd Lisa (16 mlwydd oed) ei phrentisiaeth ar yr un adeg â Cadi. Mae Lisa yn cael yr un gyfradd prentis yn ei blwyddyn gyntaf a bydd yn parhau i'w chael yn ei hail flwyddyn gan y bydd hi dim ond yn 17 mlwydd oed.

*Mae gan brentisiaid sydd yn eu hail, trydedd neu bedwaredd flwyddyn ac sy'n 19 mlwydd oed neu'n hŷn, yr hawl i'r gyfradd NMW/NLW o gyflog sy'n gysylltiedig ag oedran perthnasol.*

………………………………………………………………………………………..

Mae'r prentisiaid sydd â'r risg uchaf o beidio â chael eu talu'n gywir yn cynnwys y canlynol:

* Y rhai hynny sydd heb gytundeb ar bapur
* Y rhai hynny y'u cyflogir ar gyfer y cyfnod hyfforddi yn unig yn hytrach nag ar gytundeb parhaol
* Y rhai hynny sydd yn eu hail flwyddyn o hyfforddiant neu flwyddyn ddiweddarach
* Y rhai hynny y gofynnir iddynt weithio goramser
* Y rhai hynny sy'n 16-18 mlwydd oed
* Y rhai hynny nad ydynt wedi gweithio i'w cyflogwr cyn dechrau ar eu prentisiaeth
* Y rhai hynny nad oes ganddynt gontract oriau wythnosol sefydlog.

…………………………………………………………………………………………..

**CWESTIWN 8 - A yw rhaglenni hyfforddiant mewnol yn cyfrif fel prentisiaeth?**

Ateb: Nid o reidrwydd. At ddibenion NMW mae prentisiaid naill ai'n rhai y'u cyflogir ar rai cynlluniau prentisiaeth a ariennir gan y llywodraeth neu'n weithwyr sydd wedi'u cyflogi o dan gytundeb prentisiaeth.

Cyflogir Sharon, sy'n 18 mlwydd oed, gan Beryl mewn cartref gofal preswyl. Mae staff presennol Beryl yn brofiadol iawn ac wedi sefydlu rhaglen hyfforddiant "mewnol". Mae Sharon yn mynd drwy'r rhaglen hon ar hyn o bryd. Mae Beryl wedi bod yn talu'r gyfradd prentis o £3.40 i Sharon ond mae Sharon wedi cwestiynu'r gyfradd hon o gyflog. Mae Beryl yn benderfynol gan fod Sharon yn cael ei hyfforddi y mae'i chyfradd bresennol o gyflog yn gywir.

*Nid yw Sharon yn cael yr hyn y mae ganddi hawl iddo. Ni chaiff ei chyflogi o dan gytundeb prentisiaeth ac ni chaiff ei hyfforddiant ei ariannu gan y llywodraeth. Mae gan Sharon yr hawl i gyflog ar sail oedran o £5.55 yr awr. Beryl ddylai cywiro'r taliad a gwneud iawn am yr ôl-ddyledion. Gall Beryl wirio gyda llinell gymorth Acas os yw'n ansicr am y cyfraddau cywir o gyflog y mae gan weithiwr yr hawl i'w cael.*

*Er mwyn i gyfradd prentisiaeth fod yn gymwys, byddai angen naill ai cytundeb prentisiaeth neu fod y gweithiwr yn cymryd rhan ar drefniant y Llywodraeth. Gan nad yw'r un o'r rhain yn berthnasol, ac mae Sharon yn ymgymryd â hyfforddiant mewnol, mae'r gyfradd prentisiaeth yn gywir. Yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, mae'n rhaid defnyddio Gweithredoedd Brentisiaethau. Er eu bod dal i fod yn ddilys yng Nghymru a Lloegr, mae Gweithredoedd Brentisiaethau wedi cael eu disodli i raddau helaeth gan Gytundebau Prentisiaeth.*

*Mae'r llywodraeth wedi cyhoeddi'i fwriad i amddiffyn y term prentisiaeth yn ôl y gyfraith, ac i gymryd camau os camddefnyddir y term.*

**Cwestiwn 9 – A ellir ystyried llety a ddarperir gan gyflogwr wrth gyfrifo Isafswm Cyflog Cenedlaethol?**

Ateb: Gellir.

Mae Nia yn byw mewn fflat sydd ynghlwm i'r cartref nyrsio y mae ei chyflogwr yn berchen arno. Mae ei chyflogwr, Lewis, yn gwneud didyniad misol o gyflog Nia ar gyfer darparu'r llety.

*Llety yw'r unig fuddiant a all gyfrif tuag at yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol y mae gweithiwr yn ei gael. Gall Lewis gyfrif peth o werth y llety a ddarperir tuag at y cyflog Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Gelwir hyn yn gosod yn erbyn llety. Uchafswm y gyfradd gosod yn erbyn am daliadau llety yw £6.00 y dydd ar hyn o bryd. Os yw Lewis yn codi'r gyfradd gosod yn erbyn, neu lai, ar Nia, yna nid oes unrhyw effaith ar ei chyflog Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Os yw'n codi mwy arni, mae'r tâl dros ben yn cael yr effaith o leihau cyflog Nia at ddibenion cyfrifo'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, ac, o bosib, mynd â hi o dan yr isafswm penodedig ar gyfer y gyfradd.*

*Mae rhagor o wybodaeth am yr hyn sy'n cyfrif fel taliadau llety a'u heffaith ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, ar gael yn* [*https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation/accommodation-charges*](https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation/accommodation-charges)*.*

**Camau nesaf**

**Gwirio**

**Gwiriwch** eich bod yn talu'r swm cywir i'ch gweithwyr i gyd. Ni ddylai hyn gymryd yn hir ac mae'r offer yr ydych ei angen yn rhad ac am ddim. Peidiwch â'i adael i'ch cyfrifydd oherwydd chi yw'r un sy'n atebol. Ffoniwch Acas ar 0300 123 1100 am gyngor arbenigol cyfrinachol a diduedd.

**Diwygio**

**Diwygiwch** unrhyw beth yr ydych wedi bod yn ei wneud yn anghywir. Cyfrifwch y swm yr ydych wedi'i dandalu, a'i unioni er mwyn osgoi'r risg o ymchwiliad gan CThEM yn y dyfodol.

Mae'r ddogfen hon wedi cael ei chynhyrchu at ddibenion arweiniad yn unig ac ni ddylid ei defnyddio yn lle cymryd cyngor cyfreithiol annibynnol ar faterion penodol neu achosion unigol.