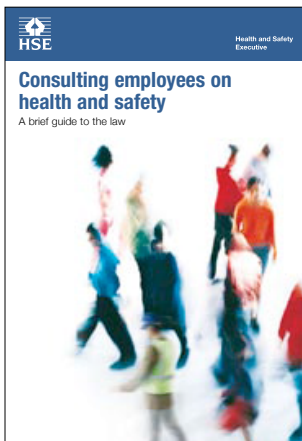


Ymgynghori â chyflogeion ar iechyd a diogelwch

Canllaw cryno i'r gyfraith



Mae hyn yn fersiwn
Cwmraeg o'r daflen
INDG232(rev2), a
gyhoeddwyd 04/13 yw hwn

Cyflwyniad

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i ymgynghori â'u chyflogeion, neu eu cynrychiolwyr, ar faterion iechyd a diogelwch. Mae'r daflen hon wedi ei hanelu at gyflogwyr ac yn trafod beth sydd angen iddynt ei wneud i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r gyfraith.

Mae'r gyfraith yn sefydlu sut ddylid ymgynghori â chyflogeion mewn gwahanol sefyllfaoedd a'r gwahanol ddewisiadau sy'n rhaid i gyflogwyr eu gwneud. Mae yna ddwy wahanol gyfres o reoliadau sy'n gofyn i gyflogwyr ymgynghori â'u gweithlu ynglŷn ag iechyd a diogelwch:

- y Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977 (fel y'i diwygiwyd); a
- Rheoliadau Iechyd a Diogelwch (Ymgynghori â Chyflogeion) 1996 (fel y'i diwygiwyd).

Bydd y rheoliadau hyn yn berthnasol i'r rhan fwyaf o weithfannau.

Yn y gweithfannau ble mae'r **cyflogwr yn cydnabod undebau llafur** ac **mae undebau llafur yn cael eu cydnabod at ddibenion bargeinio cyfunol**, bydd y Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977 (fel y'u diwygiwyd) yn berthnasol.

Mewn gweithfannau ble **nad yw chyflogeion mewn undeb llafur** ac/neu **nid yw'r cyflogwr yn cydnabod yr undeb llafur**, neu **nid yw'r undeb llafur yn cynrychioli'r chyflogeion hynny nad ydynt mewn undeb llafur** bydd y Rheoliadau Iechyd a Diogelwch (Ymgynghori â Chyflogeion) 1996 (fel y'i diwygiwyd) yn berthnasol.

Sut mae'r rheoliadau'n berthnasol?

Allwedd i ddeunydd yn ôl cod lliw

Mae cyfeiriadau i'r rheoliadau wedi eu lliwio i'ch helpu i ddod o hyd i'r rhannau mwyaf perthnasol i chi.

- Y Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977.
- Y Rheoliadau Iechyd a Diogelwch (Ymgynghori â Chyflogeion) 1996.

Yn ddibynol ar yr amgylchiadau yn eich gweithle, efallai y bydd rhaid i chi ymgynghori dan un gyfres o reoliadau yn unig, neu efallai y bydd rhaid i chi ymgynghori dan y ddau.

Os oes gennych chi eisoes drefniadau ymgynghori sy'n bodloni cyfraith iechyd a diogelwch, nid oes gofyniad i chi eu newid. Fodd bynnag, efallai yr hoffech adolygu'ch trefniadau'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn dal i weithio i'ch sefydliad.

Mae'r daflen hon yn defnyddio'r term 'cynrychiolydd iechyd a diogelwch' i fod yn berthnasol i gynrychiolwyr dan y ddwy set o reoliadau.

Mae'r daflen hon yn berthnasol i weithfannau ar y tir yn unig. Am ragor o wybodaeth ynghylch gweithfannau alltraeth, gweler *A guide to the Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989*.

Pam ddylwn i ymgynghori â chyflogeion ar iechyd a diogelwch?

Gall ymgynghori â chyflogeion ddod â buddiannau gwirioneddol i'ch busnes, yn cynnwys:

- gwella cynhyrchiant – mae busnesau sy'n llwyddo i gynnwys y gweithlu mewn iechyd a diogelwch yn dueddol o gael gwell cyfradd cynhyrchiant;
- gwelliannau mewn effeithlonrwydd ac ansawdd cyffredinol; a
- lefelau uwch o ysgogiad yn y gweithlu.

Gall ymgynghori â chyflogeion am iechyd a diogelwch sicrhau:

- gweithle iachach a mwy diogel – gall eich cyflogeion eich helpu i nodi peryglon, asesu risgiau a datblygu ffyrdd i reoli neu ddileu risgiau;
- gwell penderfyniadau ynghylch iechyd a diogelwch – maent yn seiliedig ar fewnbwn a phrofiad ystod o bobl, yn cynnwys cyflogeion sydd â gwybodaeth helaeth ynglŷn â'u gwaith eu hunain a'r busnes;
- mwy o ymroddiad i weithredu penderfyniadau neu gamau – gan fod cyflogeion yn cymryd rhan yn y broses o wneud y penderfyniadau hyn;
- mwy o gydweithrediad ac ymddiriedaeth – mae cyflogwyr a chyflogeion sy'n siarad â'i gilydd ac yn gwrandao ar ei gilydd yn cael gwell dealltwriaeth o'i farnau ei gilydd; a
- datrys problemau ar y cyd.

Dan y gyfraith, rhaid i chi ymgynghori â'ch cyflogeion ar faterion iechyd a diogelwch. Mae rhai gweithwyr sy'n hunangyflogedig yn dal i gael eu diffinio fel cyflogeion o dan gyfraith iechyd a diogelwch.

Am beth ddylwn i ymgynghori?

Rhaid i chi ymgynghori â'ch cyflogeion neu eu cynrychiolwyr ynglŷn â'r canlynol:

- cyflwyno unrhyw fesur a allai effeithio'n arwyddocaol ar eu hiechyd a diogelwch yn y gwaith, e.e. cyflwyno offer newydd neu systemau gwaith newydd, megis cyflymder llinell brosesu neu drefniadau gwaith shifft;
- trefniadau i gael pobl gymwys i'w helpu i gydymffurfio â deddfau iechyd a diogelwch (mae unigolyn cymwys yn rhywun sydd â'r wybodaeth, sgiliau a phrofiad angenrheidiol i helpu cyflogwr i fodloni gofynion cyfraith iechyd a diogelwch);
- yr wybodaeth y mae'n rhaid i chi ei rhoi i'ch cyflogeion ar y risgiau a pheryglon yn deillio o'u gwaith, mesurau i leihau neu gael gwared ar y risgiau hyn a beth ddylai cyflogeion ei wneud os ydynt wedi eu hamlygu i risg;
- cynllunio a threfnu hyfforddiant iechyd a diogelwch; a
- canlyniadau iechyd a diogelwch a ddaw o gyflwyno technoleg newydd.

Pa wybodaeth ddylwn ei darparu i'n cyflogeion?

Rhaid i chi roi'r wybodaeth mae eich cyflogeion, neu eu cynrychiolwyr, ei hangen i'w galluogi i gymryd rhan yn llawn ac effeithlon yn yr ymgynghoriad. Wrth ymgynghori â chynrychiolwyr, rhaid i chi eu darparu â'r wybodaeth sydd ei angen i'w galluogi i gyflawni eu swyddogaethau.

Dylai'r wybodaeth gynnwys unrhyw risgiau yn deillio o weithgareddau gwaith cyflogeion, y mesurau sy'n weithredol neu gynigion i reoli'r risgiau hyn, a beth ddylent ei wneud os ydynt wedi eu hamlygu i risg, yn cynnwys gweithdrefnau argyfwng.

Dylech eisoes feddu ar yr wybodaeth berthnasol mae cyflogeion ei hangen yn rhan o'ch system rheoli iechyd a diogelwch, megis copiâu o asesiadau risg neu gofnodion damweiniau. Nid oes angen i chi gyflwyno'r wybodaeth ar ffurf wahanol a'i darparu fel pecyn ar wahân, na chael gafael ar wybodaeth atodol i'ch cyflogeion neu eu cynrychiolwyr.

Nid oes rhaid i chi ddarparu gwybodaeth os:

- byddai'n groes i fuddiannau diogelwch cenedlaethol neu yn erbyn y gyfraith;
- mae'n ymwneud â rhywun nad yw wedi rhoi ei ganiatâd i chi ei darparu;
- byddai, ar wahân i resymau ei effaith ar iechyd a diogelwch, yn achosi niwed arwyddocaol i'r sefydliad, neu os yw wedi ei gyflenwi gan rywun arall, i fusnes yr unigolyn hwnnw; neu
- rydych wedi cael yr wybodaeth at ddiben unrhyw achosion cyfreithiol.

Beth fydd yn digwydd wrth ymgynghori â chyflogeion?

Mae ymgynghori nid yn unig yn golygu eich bod yn rhoi gwybodaeth i'ch cyflogeion, ond hefyd yn gwrandao arnynt ac yn ystyried beth maent yn ei ddweud cyn gwneud unrhyw benderfyniadau iechyd a diogelwch.

Nid yw'r gyfraith yn datgan pryd ddylech ymgynghori, nac am ba hyd, ond mae'n dweud bod yn rhaid gwneud hyn 'mewn da bryd'. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu bod angen i chi gael digon o amser i'ch cyflogeion ystyried y materion sy'n codi a rhoi ymatebion gwybodus iddynt.

Os yw o leiaf dau gynrychiolydd iechyd a diogelwch yn gwneud cais ysgrifenedig i sefydlu pwyllgor diogelwch yn y gweithle, rhaid i chi sefydlu pwyllgor o'r fath o fewn tri mis i dderbyn y cais.

Nid yw ymgynghori yn diddymu eich hawl fel cyflogwr i reoli. Chi fydd yn gwneud y penderfyniad terfynol o hyd, ond mae siarad â'ch cyflogeion yn rhan bwysig o reoli iechyd a diogelwch yn llwyddiannus.

Beth yw swyddogaethau cynrychiolwyr iechyd a diogelwch?

Dan y ddau reoliad, mae gan gynrychiolwyr iechyd a diogelwch ystod debyg o swyddogaethau, ond mae rhai gwahaniaethau. Dangosir cymhariaeth yn Nhabl 1.

Tabl 1 Swyddogaethau cynrychiolwyr iechyd a diogelwch

Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977	Rheoliadau Iechyd a Diogelwch (Ymgynghori â Chyflogeion) 1996
Cynrychiolwyr:	
Penodir yn ysgrifenedig gan undeb llafur cydnabyddedig ar gyfer dibenion bargeinio cyfunol.	Etholir gan y gweithlu, ble mae'r cyflogwr wedi penderfynu peidio ag ymgynghori'n uniongyrchol.
Teitl/swydd:	
Cynrychiolwyr diogelwch	Cynrychiolwyr diogelwch cyflogeion.
Swyddogaethau:	
Ymchwilio i beryglon posibl a digwyddiadau peryglus yn y gweithle, cwynion gan gyflogai yn ymwneud ag iechyd, diogelwch a lles yn y gwaith, ac archwilio achosion damweiniau yn y gweithle.	
Cynrychiolaeth i'r cyflogwr ar yr ymchwiliadau uchod, ac ar faterion cyffredinol sy'n effeithio ar iechyd a diogelwch y cyflogeion a gynrychiolir ganddynt.	Cynrychiolaeth i'r cyflogwr ar: <ul style="list-style-type: none"> ■ beryglon posibl a digwyddiadau peryglus; ■ materion cyffredinol yn effeithio ar iechyd a diogelwch y cyflogeion maent yn eu cynrychioli; a ■ materion penodol y mae'n rhaid i'r cyflogwr ymgynghori arnynt
Archwilio'r gweithle.	
Cynrychioli cyflogeion wrth ddelio ag arolygwyr iechyd a diogelwch.	Cynrychioli cyflogeion wrth ddelio ag arolygwyr iechyd a diogelwch.
Derbyn gwybodaeth benodol gan arolygwyr.	
Mynychu cyfarfodydd pwyllgor iechyd a diogelwch.	

Pa help a hyfforddiant ddylai cynrychiolwyr iechyd a diogelwch ei dderbyn?

Cynrychiolwyr penodedig

Rhaid i chi roi'r amser â thâl angenrheidiol i gynrychiolwyr diogelwch penodedig gyflawni eu swyddogaethau, ac amser â thâl fel sydd eu hangen i gyflwyno hyfforddiant yn y swyddogaethau hynny, fel sy'n rhesymol dan yr amgylchiadau. Bydd Cyngres yr Undebau Llafur (TUC), neu'r undeb llafur dan sylw, yn cynnig hyfforddiant i gynrychiolwyr iechyd a diogelwch undebau llafur ac fel arfer yn talu am y costau.

Cynrychiolwyr etholedig

Rhaid i chi sicrhau bod cynrychiolwyr etholedig yn derbyn yr hyfforddiant maent ei angen i gyflawni eu rolau, fel sy'n rhesymol dan yr amgylchiadau, a thalu unrhyw gostau rhesymol yn ymwneud â'r hyfforddiant hwnnw, yn cynnwys costau teithio a chynhaliadau.

Rhaid i chi hefyd roi'r amser â thâl angenrheidiol iddynt i gyflawni eu swyddogaethau ac i ganiatáu amser, gyda thâl, rhesymol i ymgeiswyr gyflawni eu swyddogaethau fel ymgeisydd mewn etholiad, yn ogystal ag amser i ymgynghori â chyflogwyr ar iechyd a diogelwch.

Cyfleusterau a chymorth

Rhaid i chi ddarparu'r cyfleusterau a chymorth sy'n rhesymol ofynnol i gynrychiolwyr iechyd a diogelwch gyflawni eu rôl. Gall hyn gynnwys darparu mynediad i:

- ffôn ac ardal dawel ble gallant gynnal sgysiau preifat;
- cwpwrdd neu ddesg gyda chlo ar gyfer gwaith papur, cofnodion neu ddeunydd cyfeirio;
- rhyngwyd a chyfleusterau rhyngwyd (os ar gael);
- llungopiwr a hysbysfwrdd i ddosbarthu gwybodaeth i'r cyflogwyr maent yn eu cynrychioli; ac
- Amser gyda'r cyflogwr i drafod materion iechyd a diogelwch.

Sut mae'r rheoliadau'n cael eu gorfodi?

Os nad ydych yn cydymffurfio â'r rheoliadau, byddwch yn cyflawni trosedd. Gall arolygwyr iechyd a diogelwch (o'r HSE ac awdurdodau lleol) orfodi'r rheoliadau ble nad oes tystiolaeth o ymgynghori. Gallant hefyd orfodi'r rheoliadau os nad ydych yn cydymffurfio â'ch dyletswyddau cyfreithiol ar faterion gweithdrefnol, e.e. os, yn achos Rheoliadau 1996, oes mwy nag un ymgeisydd ar gyfer rôl cynrychiolydd iechyd a diogelwch a'ch bod yn penodi cynrychiolwyr diogelwch cyflogwyr yn hytrach na chaniatáu etholiad i gyflogwyr.

Datrys anghydfodau

Os oes anghytundeb rhyngoch chi a'ch cyflogwyr ynglŷn â'r dehongliad o'r rheoliadau, ac eithrio materion yn delio ag amser â thâl i gyflawni eu rôl, dylid delio â'r rhain trwy'r gweithdrefnau arferol ar gyfer datrys anghydfodau ynghylch cysylltiadau cyflogaeth. Dan rai amgylchiadau, gall fod yn ddefnyddiol i gynnwys y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (Acas).

Gall cynrychiolwyr iechyd a diogelwch nad ydynt wedi cael cymryd amser â thâl i gyflawni eu rolau (yn cynnwys cynrychiolwyr dan Reoliadau 1996, amser â thâl i gyflawni eu swyddogaethau fel ymgeisydd mewn etholiad) neu dderbyn hyfforddiant, neu sydd heb eu talu i wneud hynny, ymgeisio i dribiwnlys cyflogaeth. Ni fydd arolygwyr yr HSE yn ymyryd yn yr achosion hyn.

A ddylai cyflogwyr ddioddef o ganlyniad i gymryd rhan mewn ymgynghoriad?

Na ddylent. Mae'r gyfraith yn diogelu cyflogwyr rhag cael eu cosbi am gymryd rhan mewn ymgynghoriad iechyd a diogelwch (p'un ai fel unigolyn neu gynrychiolydd). Mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn ethol cynrychiolydd iechyd a diogelwch neu fod yn ymgeisydd.

Gall unrhyw gyflogai ymgeisio i dribiwnlys cyflogaeth os yw'n teimlo ei fod wedi ei gosbi am gymryd rhan mewn ymgynghoriad. Ceir rhagor o wybodaeth ynglŷn â'r system tribiwnlys cyflogaeth ar www.justice.co.uk/tribunals/employment.

Darllen pellach

A guide to the Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989. Guidance on Regulations L110 (Trydydd argraffiad) HSE Books 2012 ISBN 978 0 7176 6493 1 www.hse.gov.uk/pubns/books/L110.htm

Consulting workers on health and safety. Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended) and Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 (as amended). Approved Codes of Practice and guidance L146 (Ail argraffiad) HSE Books 2012 ISBN 978 0 7176 6461 0 www.hse.gov.uk/pubns/books/L146.htm

Involving your workforce in health and safety: Good practice for all workplaces HSG263 HSE Books 2008 ISBN 978 0 7176 6227 2 www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg263.htm

Safety representatives and safety committees on offshore installations: A brief guide for the workforce Taflen INDG119(rev1) HSE Books 1999 www.hse.gov.uk/pubns/indg119.htm

Ymgynghori gydag a chynnwys eich gweithwyr www.hse.gov.uk/involvement


Rheoli ar gyfer iechyd a diogelwch www.hse.gov.uk/managing

Mwy o wybodaeth

Am wybodaeth ynglŷn ag iechyd a diogelwch, neu i adrodd ar anghysondebau neu wallau yn y canllaw hwn, ewch i www.hse.gov.uk. Gallwch weld canllaw'r HSE ar-lein ac archebu canllawiau am bris o'r wefan. Mae cyhoeddiadau am bris yr HSE hefyd ar gael o siopau llyfrau.

Cyhoeddir y canllaw hwn gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Nid yw'n orfodol i ddilyn y canllaw, oni bai y nodir hynny'n benodol, ac rydych yn rhydd i weithredu fel arall. Ond os byddwch yn dilyn y canllaw, byddwch fel arfer yn gwneud digon i gydymffurfio â'r gyfraith. Mae arolygwyr iechyd a diogelwch yn ceisio sicrhau cydymffurfiaid â'r gyfraith a gallant gyfeirio at y canllaw hwn.

Mae'r ddogfen hon ar gael o: www.hse.gov.uk/pubns/indg232W.htm.

©  *Hawlfraint y Goron* Os ydych yn dymuno ailddeddfyddio'r wybodaeth hon, ewch i www.hse.gov.uk/copyright.htm am fanylion. Cyhoeddiwyd gyntaf 04/13.