dros adferiad o afiechyd meddwl difrifol

hafal

for recovery from serious mental illness

PAPUR YMCHWIL HAFAL:

A yw darpariaethau cyfreithiol cyfredol yn rhoi amddiffyniad digonol i ofalwyr mewn cyflogaeth?

"Ni ddylai unrhyw un orfod dewis rhwng gofalu am berthnasau anabl a'u swydd"

– Sharon Coleman, yr Hawlydd yn achos Coleman v Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ

Alun Thomas RGN PgDip MA

Ebrill 2009

Mynegai **Tudalen**

Cyflwyniad **3**

Darpariaeth Gyfreithiol Cyfredol ar gyfer Gofalwyr mewn Cyflogaeth

- **Darpariaethau Penodol i Ofalwyr** **3**
- **Darpariaethau Cyflogaeth Cyffredinol** **6**

Coleman v. Attridge Law **7**

- **Goblygiadau** **10**

Casgliad **12**

Llyfryddiaeth **15**

Rhestr Statudau **16**

Rhestr Achosion **17**

Cyflwyniad

Mae'r hawliau cyflogaeth sy'n berthnasol i weithwyr cyflogedig sydd hefyd â rôl gofalu wedi bod yn gyfyngedig iawn yn y DU tan yn ddiweddar. Mae'r gydnabyddiaeth a roddir i ofalwyr yn yr agenda polisi cymdeithasol wedi symud yn ei flaen bellach ac wedi'i gydnabod drwy amryw ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â'u rôl gofalu[1] a darparu grantiau gofal cymdeithasol, ond methwyd â throsglwyddo hyn i gydnabyddiaeth benodol i ofalwyr fel grŵp o bobl sydd angen amddiffyniad arbennig rhag gwahaniaethu mewn cyflogaeth, o leiaf nes i ddyfarniad Llys Cyfiawnder Ewrop (LlCE) yn achos Coleman v. Attridge Law roi sylw newydd i'r mater. Yn y DU, mae gan dros bum miliwn o bobl gyfrifoldebau gofalu, a bron i draean o'r rheiny mewn gwaith amser llawn.[2] O'i gymharu â hyn, mae tua un filiwn o bobl mewn gwaith sy'n dioddef rhyw fath o anabledd.[3] Yn 2001, roedd 15.7% o boblogaeth y DU dros 65 oed; erbyn 2021, amcangyfrifir y bydd hyn wedi cynyddu i 19.2%,[4] sy'n gynnydd o oddeutu 2 filiwn.[5] Mae'r boblogaeth gynyddol hŷn yma yn debygol o arwain at gynnydd sylweddol yn nifer y bobl sy'n gweithio a fydd yn dod yn ofalwyr i rieni oedranus; mae hyn hefyd yn ychwanegol at ganlyniadau gwell ymyriadau meddygol fydd yn arwain at gyfradd oroesi uwch ar gyfer cyflyrau fel anafiadau genedigaeth sy'n arwain at fwy o rôl ofalu ar gyfer y rhieni. Bydd y papur hwn yn archwilio'r amddiffyniadau cyfreithiol sy'n bodoli ar hyn o bryd ar gyfer gofalwyr mewn cyflogaeth, gan edrych yn benodol ar y gyfraith sy'n ymwneud â'u cyfrifoldebau gofalu a hefyd ar faterion amddiffyn cyflogaeth ar gyfer y rhai hynny a allai wynebu gwahaniaethu ar sail eu rhyw (mae merched dros 50% yn fwy tebygol o

[1] Deddf Gofalwyr (Cydnabyddiaeth a Gwasanaethau) 1995; Deddf Gofalwyr a Phlant Anabl 2000; Deddf Gofalwyr (Cyfleoedd Cyfartal) 2004
[2] Cyfrifiad 2001; Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) 2003
[3] Berthoud 2006, t.7 – mae'r astudiaeth hon yn defnyddio llawer o'r un meini prawf â DGSA 1995 i sefydlu anabledd.
[4] Swyddfa Economeg Iechyd (2007)
[5] Yn seiliedig ar Amcangyfrifiadau Poblogaeth ONS (2008)

fod yn brif ofalwyr na dynion[6]). Bydd y papur yn asesu a yw'r mesurau amddiffyn yn rhoi amddiffyniad digonol i'r gofalwyr hynny, yn enwedig felly o ystyried y dyfarniad yn achos Coleman, ac yn cynnwys ystyriaeth o elfennau ymarferol hawliau o'r fath i gyflogwyr ble mae'n amlwg y bydd cynnydd yn y galw am amddiffyniadau o'r fath. Ni fydd hawliau rhieni plant heb anableddau yn cael eu hystyried yn fanwl yma gan mai ychydig o effaith y mae'r rhain yn ei gael ar hawliau'r cyfryw o ofalwyr, ac yn benodol y rhai sy'n gofalu am bobl gydag anabledd cymhwysol dan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 (DGSA 1995).

Darpariaeth Gyfreithiol Cyfredol ar gyfer Gofalwyr mewn Cyflogaeth

Darpariaethau Penodol i Ofalwyr

Roedd Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (DHC 1996) fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 (DCC 1999), a Deddf Cyflogaeth 2002, yn nodi fersiwn gynnar o hawliau gofalwyr mewn cyflogaeth oedd yn ymwneud ar y cychwyn â chyfrifoldebau gofalu am blant anabl. Cafodd DCC 1999 ei ddiwygio'n rhannol er mwyn gweithredu Cyfarwyddeb Absenoldeb Rhieni Ewropeaidd (96/34/EC) a chafodd yr hawliau hyn eu gosod allan yn Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Thadolaeth ac ati 1999 (MPLR 1999) a ddiwygiwyd gan Reoliadau Mamolaeth a Thadolaeth (Diwygiedig) 2002 (MPL(A)R 2002).[7] Roedd hyn, fodd bynnag, yn gyfyngedig iawn, ond yn rhoi absenoldeb ychwanegol i rieni plant oedd yn derbyn Lwfans Byw Anabl (LBA/DLA) o'i gymharu â rhieni plant nad oedd yn derbyn LBA, ac fe ymddengys mai dyma oedd cychwyn y broses o roi cydnabyddiaeth i'r rôl gofalu. Roedd DCC 1999 hefyd yn diwygio DHC 1996 drwy

[6] ONS (2002)
[7] Mooneeram and Whitters 2008, t. 234

gynnwys s.57A, oedd yn caniatau amser i ffwrdd rhesymol i ddelio ag argyfyngau yn y cartref oedd yn ymwneud ag unigolyn dibynnol. Roedd hyn yn caniatáu ar gyfer cymryd amser i ffwrdd (nid oes rhaid i hyn fod gyda thâl) i *'gymryd camau angenrheidiol'* mewn amgylchiadau a allai gynnwys *'os bydd unigolyn dibynnol yn mynd yn wael, yn rhoi genedigaeth neu'n cael eu hanafu neu'n dioddef ymosodiad'* neu os bydd *'trefniadau gofalu'r unigolyn dibynnol yn cael eu tarfu neu eu terfynu'n annisgwyl'*, cyn belled â bod rhai amodau rhesymol ar gyfer hysbysu'r cyflogwr yn cael eu bodloni; mae'n werth nodi nad oes rhaid i hyn fod wrth i argyfwng ddigwydd - profodd i fod yn berthnasol ar gyfer cymryd absenoldeb ar ôl i broblem gael ei hadnabod bythefnos cyn bod angen cymryd yr amser i ffwrdd.[8] Mae'n debygol, fodd bynnag, mai am ddiwrnod neu ddau y byddai absenoldeb o'r fath fel arfer [9] nad yw, er yn amser defnyddiol i ddelio â'r argyfwng ei hun, yn rhoi digon o amser i ddelio â'r cyfrifoldebau gofalu. Cadarnhawyd hyn ymhellach mewn Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth[10] ble y nodwyd:

> *'Nid yw hawl i amser i ffwrdd i '...gynnig cymorth' ac ati yn isadran (1)(a), yn ein barn ni, yn galluogi gweithwyr i gymryd amser i ffwrdd er mwyn darpau gofal eu hunain i blentyn sy'n wael, y tu hwnt i'r amser rhesymol sy'n angenrheidiol i'w galluogi i ddelio â'r argyfwng uniongyrchol.'*

[8] Royal Bank of Scotland Plc v. Harrison [2009] IRLR 28 EAT
[9] O'Toole v Cortest Ltd. [2008] All ER (D) 220 (Mai) EAT
[10] Qua v. John Ford Morrison Solicitors [2003] IRLR 184 EAT

Gellir apelio yn erbyn penderfyniad afresymol i wrthod absenoldeb o'r fath mewn Tribiwnlys Cyflogaeth[11] yn yr un modd ag y gellir honni diswyddiad annheg pe bai'r cyflogwr wedi defnyddio'r rheswm hwn i ddiswyddo. Mae S.57(a)(3)(4) hefyd yn cynnig diffiniad o unigolyn dibynnol mewn perthynas â'r rôl fel gweithiwr cyflogedig fel a ganlyn: *'priod [neu bartner sifil], plentyn, rhiant, unigolyn sy'n byw yn yr un cartref â'r gweithiwr, ac eithrio os yw hynny am ei fod yn weithiwr, tenant neu letywr iddo'* cyn belled â bod y bobl hyn yn dibynnu ar y gweithiwr cyflogedig, o fewn rheswm, am help gyda gwaeledd, anafiadau neu ar ôl ymosodiad, neu i drefnu gofal ar gyfer salwch neu anaf. Mae S.57(a)(5) hefyd yn caniatau i ddibynnydd fod yn *'unrhyw unigolyn sy'n ddibynol, o fewn rheswm, ar y gweithiwr cyflogedig i wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal',* fyddai'n ymestyn hawliau i lawer o ofalwyr sydd â pherthnasau pellach yn ddibynnol arnynt.

Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 oedd y cam mawr nesaf i ddarparu hawliau ar gyfer gofalwyr mewn cyflogaeth. Mae'r Ddeddf hon yn ymestyn hawliau absenoldeb rhieni, ond yn fwy arwyddocaol, yn ymestyn yr hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg o rieni i ofalwyr. Mae S.12 yn diwygio s.80F DHC 1996 drwy osod hawl statudol i ofyn am amrywiadau cytundebol er mwyn galluogi gweithwyr cyflogedig i ofalu am oedolyn anabl, yn ychwanegol at yr hawliau sydd eisoes ar gael i ofalwr plentyn anabl. Caiff y diffiniad o anabl, i'r diben hwn, ei nodi yn Rheoliadau Gweithio Hyblyg (Cymhwysedd, Cwynion a Gwella) (Diwygiad) 2006, sydd unwaith eto yn defnyddio meini prawf y Lwfans Byw i'r Anabl. Mae'r hawl hwn unwaith eto, fodd bynnag, ychydig yn gyfyngedig, gan ei fod yn delio a phartner neu berthynas (gan gynnwys teulu yng nghyfraith) yn unig, ac felly'n eithrio gofalwyr nad ydynt yn aelodau o'r teulu o'r hawl i wneud cais, a thrwy hynny'n eithrio cymdogion sy'n cynnig gofal.

[11] S.57B ERA 1996

Er mwyn bod yn gymwys i wneud cais, mae'r Rheoliadau hefyd yn dynodi bod rhaid i'r gweithiwr cyflogedig fod wedi gweithio i'r cyflogwr am o leiaf 26 wythnos. Mae'r cais yn ymwneud ag amrywiadau penodol yn y telerau ac amodau cyflogaeth[12] sef yr oriau gwaith, amseroedd gweithio, ac a allai hyn gynnwys gweithio o gartref, a dylai nodi mai cais ydyw am amrywiad o'r fath, penodi'r newid y gofynnir amdano a'r dyddiad y byddai'n weithredol, yr effaith y gallai ei gael ar y cyflogwr a sut y byddid yn ymdrin â hynny, a sut y mae'r gweithiwr cyflogedig yn bodloni'r cymhwyster dan DHC 1996. Mae hyn yn rhoi pwyslais mawr ar y ffaith y byddai'n rhaid i'r gweithiwr cyflogedig wneud mwy na phrofi eu bod yn gymwys yn unig, ond mae'n ymddangos bod y gofyniad i benodi sut y gellir gweithredu'r cais yn arwain at rwystrau a phrosesau, gan gynnwys cyfarfodydd a therfynau amser y mae llawer o ofalwyr yn debygol o gadw draw oddi wrthynt, fydd yn golygu na fyddant yn manteisio'n llawn ar eu hawl i wneud cais.

Yn ogystal â hyn, dim ond un cais y gall gweithiwr cyflogedig ei wneud mewn unrhyw 12 mis, ac mewn unrhyw achos, nid oes unrhyw ofyniad ar y cyflogwr i gytuno i'r cais, ac mae sawl sail cyffredinol ganddynt ar gyfer ei wrthod, ac er bod posibl apelio yn erbyn y rhain, fe ddylai cyflogwr nad yw'n dymuno caniatáu cais allu canfod digon o dir yn y seiliau cyffredinol i osgoi gorfod torri'r ddyletswydd.[13] Pe bai'r cyflogwr yn methu ag ymdrin â cheisiadau o'r fath yn briodol, neu fethu â rhoi ystyriaeth addas i'r cais, gallai'r gweithiwr cyflogedig geisio unioni hyn mewn Tribiwnlys Cyflogaeth. Cafodd pwysigrwydd darparu sail resymol ar gyfer gwrthod cais ei amlygu yn Commotion Ltd v. Rutty [2006] IRLR 171 pan gefnogodd y Tribiwnlys Apêl y dyfarniad blaenorol:

[12] S.80F ERA 1996
[13] S.80G ERA 1996

'Na chafwyd arlliw o dystiolaeth bod ymholiad priodol ac archwiliad priodol wedi'i gynnal gan yr ymatebwyr wrth ddelio a'r cais hwn.'

Mae hyn, fodd bynnag, yn parhau i fod yn **hawl i gais** yn hytrach nag yn **ddyletswydd ar y cyflogwr**, fel yr un dan DGSA 1995, ble y gosodir y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar y cyflogwr. Caiff hyn yn cael ei drafod yn fanylach yn ddiweddarach.

Darpariaethau Cyflogaeth Cyffredinol

Gall gofalwyr ddibynnu ar rywfaint o amddiffyniad yn eu cyflogaeth drwy ddeddfwriaeth gyfredol, fel Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, ble y gellir ystyried honiadau o wahaniaethu os yw cyfrifoldebau gofalu gweithiwr benywaidd (mae'n ffaith gydnabyddedig bod gan ferched fwy o feichiau gofalu yn gyffredinol) yn cael eu defnyddio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol i roi'r ferch dan anfantais. Er enghraifft, pe bai cyflogwr yn dewis peidio â chyflogi merched oherwydd rhyw gred y gallai fod angen mwy o amser i ffwrdd arnynt i ddelio â chyfrifoldebau gofalu, gallai hyn fod yn wahaniaethu uniongyrchol yn seiliedig ar ryw; pe bai'r cyflogwr yn gosod gofynion ar eu holl staff, ond bod y rhain yn cael effaith negyddol anghyfartal ar ferched fel gofalwyr, mae'r Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth a'r Llys Apêl ill dau wedi barnu bod hyn yn wahaniaethu anuniongyrchol dan s.1 gan fod gan ferched, yn gyffredinol, fwy o gyfrifoldebau gofalu.[14]

[14] London Underground Ltd. v. Edwards (No.2) [1998] IRLR 364;Aviance UK Ltd. v. Garcia-Bello [2007] WL 4735493 EAT

Yn 2005, cafodd Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DGSA) 1995 ei diwygio i weithredu Cyfarwyddeb Fframwaith ar gyfer Triniaeth Gyfartal 2000/78 y Comisiwn Ewropeaidd (sydd ynddo'i hun yn gweithredu Erthygl 13 Cytundeb y CE); roedd y diwygiadau hyn yn cynnwys diffiniad newydd o aflonyddu, ffurf newydd o wahaniaethu ac ehangiad ar ddyletswydd y cyflogwr i wneud addasiadau rhesymol.[15] Bydd Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yn cael ei thrafod yn fanwl mewn perthynas â'r achos isod. Mae Erthygl 12 y Gyfarwyddeb Fframwaith yn gwahardd gwahaniaethu neu aflonyddu mewn cyflogaeth *'yn seiliedig ar grefydd neu gred, anabledd, oed neu dueddfryd rhywiol'*. Mae'r gwaharddiad hwn yn allweddol i ddeall barn Llys Cyfiawnder Ewrop (LlCE) yn achos Coleman a'r effaith y bydd hyn yn ei gael ar amddiffyn gofalwyr mewn cyflogaeth.

Coleman v. Attridge Law

Mae'r achos hwn yn seiliedig ar y ddadl y dylai DGSA 1995 (fel y'i diwygiwyd), er ei bod eisoes yn gwahardd gwahaniaethu ac aflonyddu ar bobl sy'n cael eu hystyried yn anabl i ddiben y Ddeddf, hefyd atal unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu yn y gwaith sy'n **seiliedig ar** anabledd. O'r dyfarniad, nodir bod Sharon Coleman wedi bod yn gweithio i Attridge Law; roedd ganddi fab anabl *'oedd angen gofal arbenigol a phenodol'*. (Mae'n debygol y byddai'r anabledd hwn, o gael ei asesu, wedi bodloni'r cymwysterau yn Neddf 1995 i gael ei ystyried yn anabl i ddiben y Ddeddf gan fod ganddo nam corfforol oedd yn cael effaith negyddol sylweddol ar weithgareddau dyddiol a bod y cyflwr hwnnw wedi parhau am fwy na 12 mis).[16]

[15] Painter and Holmes 2008, t.341
[16] Atodlen 1 DGSA 1995 fel y dyfynwyd yn Painter and Holmes (2008), t.341-343

Cafodd Sharon Coleman ei diswyddo yn dilyn cyfnod o gyflogaeth ac mae'n honni iddi ddioddef triniaeth anffafriol gan ei chyflogwyr yn ystod y cyfnod hwnnw oherwydd bod ganddi fab anabl. Roedd ei hachos i'r Tribiwnlys Cyflogaeth yn canolbwyntio ar ystyr y gwaharddiad rhag gwahaniaethu a ddarperir gan Gyfarwyddeb Fframwaith ar gyfer Triniaeth Gyfartal 2000/78 y CE. Fel y nodwyd yn gynharach, roedd hyn ynddo'i hun yn glir gan fod y gwaharddiad yn ymwneud â gwahaniaethu neu aflonyddu mewn cyflogaeth *'yn seiliedig ar grefydd neu gred, anabledd, oed neu dueddfryd rhywiol'*, a dadleuodd Ms Coleman bod hyn yn golygu bod unrhyw wahaniaethau o'r fath, yn seiliedig (yn ei hachos hi) ar anabledd, yn cael ei gwmpasu gan y gyfarwyddeb ac felly y dylid ei wahardd mewn unrhyw ddeddfwriaeth genedlaethol weithredol. Fel y nodir yn achos Litster v. Forth Dry Dock and Engineering Company Ltd.[17] nodwyd bod:

> *'Llysoedd y DU dan ddyletswydd i roi lluniad bwriadol i Gyfarwyddebau a Rheoliadau a gyhoeddir i ddiben cydymffurfio â Chyfarwyddebau.'*

Roedd Ms Colemanyn dadlau, felly, y dylid dehongli DGSA 1995 yn fwriadol er mwyn sicrhau ei bod yn cydymffurfio â'r Gyfarwyddeb. Penderfynodd y Tribiwnlys (a chytunodd y Tribiwnlys Apêl a ddilynodd) y dylid cyfeirio'r mater hwn at Lys Cyfiawnder Ewrop am ddyfarniad rhagarweiniol. Drwy bedwar cwestiwn, gofynnwyd i LCE sefydlu a oedd y Gyfarwyddeb wedi'i bwriadu i warchod unigolion sy'n anabl eu hunain yn unig, ac os nad felly, a fyddai hynny'n golygu bod y Gyfarwyddeb yn gwarchod gweithwyr cyflogedig sy'n cael eu haflonyddu neu'n dioddef gwahaniaethu uniongyrchol ar sail eu *cysylltiad* ag unigolyn anabl, a bod unrhyw weithred o'r fath gan gyflogwr yn torri'r egwyddor triniaeth

[17] Litster v. Forth Dry Dock and Engineering Company Ltd. (yn nwylo'r derbynnydd) ac arall 1989 IRLR 161 HL

gyfartal a sefydlwyd gan y Gyfarwyddeb? Dyfarnodd LlCE[18] (mewn cefnogaeth i'r Eiriolwr Cyffredinol oedd wedi rhoi ei farn ym mis Ionawr 2008):

> *'Nad yw'r weithred o wahardd gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd yn cael ei gyfyngu i bobl sydd yn anabl eu hunain yn unig.'*

Nododd bod y Gyfarwyddeb yn seiliedig ar Erthygl 13 Cytundeb y CE, oedd yn ceisio *'mynd i'r afael â gwahaniaethu yn seiliedig ar, ymysg pethau eraill, anabledd',* ac *'...mae'n dal i fod yn wir mai'r anabledd yw'r sail ar gyfer y driniaeth fwyaf anffafriol a honnir',* ac felly mae'n rhaid i unrhyw ddeddfwriaeth sy'n seiliedig ar yr Erthygl gydymffurfio ag egwyddorion yr Erthygl, ac ni allant felly fethu ag amddiffyn yn erbyn triniaeth wahaniaethol am unrhyw reswm sy'n gysylltiedig ag anabledd. Barnodd y Llys Cyfiawnder Ewropeaidd felly bod gwahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol yn seiliedig ar anabledd yn cynnwys gwahaniaethu neu aflonyddu drwy gysylltiad. I ofalwyr, gallai hyn fod yn anabledd yr unigolyn y maent yn gofalu amdanynt. Er na farnodd y Llys a oedd gwahaniaethu anuniongyrchol drwy gysylltiad yn cael ei wahardd dan amodau'r Gyfarwyddeb, mae'n bosibl gweld her debyg i'r un a gyflwynwyd gan Coleman yn erbyn cyflogwyr sy'n sefydlu arferion sydd, yn anuniongyrchol, yn cael effaith negyddol fwy anghyfartal ar ofalwyr; caiff gwahaniaethu anuniongyrchol o'r fath ei wahardd ar sail cenedl rhyw neu hil, ac os bydd yr iaith a ddefnyddir yn y dyfarniad yn cyrraedd ei gasgliad naturiol, **rhaid** i'r Gyfarwyddeb wahardd gwahaniaeth anuniongyrchol drwy gysylltiad ar sail anabledd neu bydd yn methu â bodloni amcanion Erthygl 13.

[18] Coleman v. Attridge Law [2008] IRLR 722ECJ

Mae'r achos Tribiwnlys Cyflogaeth i benderfynu a aeth cyflgwyr Ms Coleman ati'n adeiladol i'w diswyddo eto i gyrraedd unrhyw gasgliad, ond y dyfarniad yn y mater a gyfeiriwyd at Lys Cyfiawnder Ewrop gan y Tribiwnlys sy'n bwysig, nid yn unig i ofalwyr sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus, ble mae effaith uniongyrchol i'r dyfarniad,[19] ond hefyd i'r holl ofalwyr eraill sy'n weithwyr cyflogedig allai fod ag achos i gymryd camau cyfreithiol yn erbyn Llywodraeth y DU am fethu â gweithredu'r Gyfarwyddeb yn gywir.[20] Os yw'r Tribiwnlys yn credu bod y ddeddfwriaeth weithredu yn ddiffygiol, nid yw DGSA 1995, hyd yn oed pan ddarllenir ef yn bwrpasol, yn cydymffurfio â'r Gyfarwyddeb.

Goblygiadau

Tra byddwn yn aros am benderfyniad y Tribiwnlys, mae yno hawl bellach, y gellir ei gorfodi'n gyfreithiol, i weithwyr a gyflogir yn y sector cyhoeddus (neu i ddeilliant o'r wladwriaeth[21]) beidio gorfod dioddef gwahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol gan eu cyflogwyr ar sail anabledd yr unigolyn y maent yn gofalu amdanynt. Mae hyn yn golygu y gall unrhyw weithiwr sy'n credu iddynt gael eu trin yn anffafriol gan eu cyflogwyr o ganlyniad i'w cysylltiad gydag unigolyn gydag anabledd herio hyn drwy'r Llysoedd cenedlaethol, naill ai oherwydd y gellir dehongli DGSA 1995 yn bwrpasol felly neu oherwydd bod gan y Gyfarwyddeb effaith uniongyrchol. Yn ymarferol, mae hyn yn debygol o arwain at gyflogwyr yn cymryd ceisiadau am weithio oriau hyblyg er mwyn caniatáu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu yn llawer mwy o ddifrif, ac mae gofalwyr yn debygol o deimlo yn fwy hyderus i wneud ceisiadau o'r fath. Ar gyfer y gofalwyr hynny sy'n cael eu cyflogi gan gwmnïau preifat, nid oes eto lwybr clir i'w ddilyn nes bydd y Tribiwnlys (ac o bosibl yr uwch

[19] *Van Duyn v Home Office C- 41/74 [1974]ECR 1337 ECJ; Pubbilico Ministero v Ratti C- 148/78 [1979] ECR 1629, ECJ; Marshall v Southampton Area Health Authority C- 152/84 [1986] ECR 723 ECJ*
[20] Francovich v Italy: C-479/93 [1996] IRLR 355 ECJ
[21] *Foster v British Gas C-188/89 [1990]ECR 1-3133 ECJ*

Lysoedd) wedi cael gwared ar y mater, gan y bydd hyn naill ai drwy honiad DGSA 1995 neu yn honiad yn erbyn y wladwriaeth am fethu â'u hamddiffyn dan amodau'r Gyfarwyddeb. Yn y cyfamser, fodd bynnag, mae'n amlwg y **bydd** yna ffordd o orfodi'r hawl hwnnw ar ryw bwynt, ac o'r herwydd, bydd yn rhaid i gyflogwyr yn awr gymryd camau priodol i atal unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu uniongyrchol yn erbyn gofalwyr yn eu cyflogaeth.

Nid yw hyn yn golygu bod gofalwyr wedi ennill hawliau fel gofalwyr; maent yn parhau, fel yn y gorffennol, i ddibynnu ar ddeddfwriaeth gwrth wahaniaethu yn yr un modd â gyda Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, yn hytrach na chael hawliau sy'n berthnasol iddynt hwy fel gofalwyr. Mae hi'n dal i fod yn bosibl i gyflogwr wrthod cytuno ar amodau gweithio hyblyg dan DHC 1996, a thrwy ddefnyddio cymharydd 'nid yn anabl drwy gysylltiad',[22] allu profi nad oedd penderfyniad o'r fath yn gwahaniaethu, er bod posibl bod ei angen ar y gweithiwr cyflogedig, a'i fod yn gwbl ymarferol i'r cyflogwr ei gyflawni drwy ddangos ychydig o resymoldeb ar y mater.

Dyma lle y gallai dyfarniad ar dehongliad pwrpasol o DGSA 1995 gael y dylanwad mwyaf. Pe cytunid y gellir dehongli DGSA 1995 i gynnwys gofalwyr drwy gysylltiad, mae cyfle i ofalwyr ofyn am addasiadau rhesymol dan s.4 o ran recriwtio, cyflogaeth a diswyddiad. Byddai hawl o'r fath yn eu galluogi i orfodi'r cyflogwyr i ystyried ceisiadau o'r fath, ac yn hytrach na gosod dyletswydd ar y gofalwr ei hun i arddangos beth fyddai'r addasiadau hyn, yn wahanol i'r hyn a geir mewn cais ar gyfer gweithio oriau hyblyg dan DHC 1996, mae'r ddyletswydd yn symud i'r cyflogwr. Er bod s.4 DGSA 1995 yn cydnabod na ellir gosod unrhyw ddyletswydd ar gyflogwr i wneud addasiadau rhesymol os nad ydynt yn ymwybodol

[22] London Borough of Lewisham v. Malcolm [2008] IRLR 700 HL fel y cadarnhawyd gan yr Asiantaeth Cefnogi Plant (Dudley) v. Truman [2009] IRLR 277 EAT

o'r angen am addasiadau o'r fath,[23] gellir gosod baich ychwanegol ar gyflogwyr hefyd i ragweld yr angen am addasiadau rhesymol ar gyfer gofalwyr, yn ogystal â phobl gydag anableddau, ac yn wir i ymgynghori gyda staff presennol er mwyn sefydlu faint ohonynt sydd ag unrhyw gyfrifoldebau o'r fath.

Casgliad

Ymddengys mai ychydig iawn o amddiffyniad deddfwriaethol sydd yna'n gyffredinol ar gyfer gofalwyr mewn cyflogaeth; mae'r ychydig sydd yn bodoli yn ymwneud â meysydd eraill o wahaniaethu. Ni chydnabyddir bod angen amddiffyniad unigryw ar ofalwyr mewn cyflogaeth; mae ganddynt hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg, ond mae'r broses honno yn un astrus a chymhleth, gyda'r potensial i achosi gwrthdaro; pan ddymunir hyblygrwydd, gallai llawer o ofalwyr ddewis peidio â chodi'r mater rhag ofn iddynt golli unrhyw ewyllys da sydd eisoes yn bodoli. Mae'r dyfarniad yn achos Coleman wedi ychwanegu rhywfaint at y mater o warchod gofalwyr mewn cyflogaeth drwy gydnabod bod gwahaniaethau ac aflonyddu uniongyrchol drwy gysylltiad yn mynd yn groes i ddiben y Gyfarwyddeb Fframwaith Cyflogaeth; ac eto, ni all gofalwyr yn awr ddioddef gwahaniaethu uniongyrchol yn seiliedig ar anabledd yr unigolyn y maent yn gofalu amdanynt, yn hytrach nag oherwydd eu bod yn ofalwyr eu hunain. Bwriad DGSA 1995 oedd gweithredu'r gyfarwyddeb ac o'r herwydd rhaid i ddeddfwriaeth gael ei ddehongli gydag agwedd bwrpasol. Mae hyn yn debygol o arwain at nifer o achosion prawf ble bydd y dehongliadau hyn yn cael eu harchwilio, oni bai bod Llywodraeth y DU yn symud yn sydyn i unioni'r ddeddfwriaeth ddiffygiol. Mae posibl i benderfyniad y Tribiwnlys yn achos Coleman gael ei herio mewn uchel Lys, a gallai osod atebolrwydd ar Lywodraeth y DU i ddigolledu gofalwyr na all ddwyn

[23] Grey v Eastern and Costal Kent Plc [2009] All Er (D) 171 (Jan) EAT

achos dan DGSA 1995 oherwydd iddo fethu â gweithredu'r Gyfarwyddeb yn gywir. Bydd yn gyfnod costus ac ansicr iawn i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd, ac i'r Llywodraeth hefyd, ac er bod cyfraith gwlad wedi datblygu yn y modd yma ers canrifoedd, nid dyma'r unig opsiwn sydd ar gael i'r Llywodraeth. Ymddengys yn hanfodol i ddiwygio'r ddeddfwriaeth er mwyn sicrhau ei bod yn cydymffurfio, ond sut bynnag y bo fe ymddengys yn beth synhwyrol i adolygu ymhellach, naill ai drwy ddeddfwriaeth eilaidd neu amnewidiad, DGSA 1995 o ystyried achos Coleman, gan gychwyn drwy ddefnyddio'r un fethodoleg a'r ddeddf gyfredol: pwy sy'n ofalwyr i ddiben y ddeddf, hawliau gofalwyr o'r fath, dyletswyddau eu cyflogwyr, a'r atebion i gywiro diffygion. Gallai hyn hefyd ddelio'n benodol â'r mater o wahaniaethu anuniongyrchol a dyletswydd cyflogwyr i sicrhau nad yw gweithwyr yn dioddef gwahaniaethu anuniongyrchol drwy gysylltiad cyn i botensial sylweddol cyfeiriad at a phenderfyniad gan Lys Cyfiawnder Ewrop ar wahaniaethu anuniongyrchol ddod yn realiti, a chyn i ddyfarniad gael ei wneud fod hyn hefyd yn waharddedig gan y Gyfarwyddeb; gallai penderfyniad o'r fath, er ei fod yn cyd-fynd yn gyfan-gwbl â'r egwyddorion a sefydlwyd, ac yn sicr ddim yn gynnig afresymol mewn cymdeithas drugarog, arwain at anhrefn mewn cyflogaeth, heb unrhyw ddeddfwriaeth glir i reoli'r sefyllfa.

Mae gan y Llywodraeth gyfle i ddelio â hyn wrth ddatblygu'r Mesur Cydraddoldeb, y mae disgwyl iddo gael ei ddwyn ymlaen eleni, gyda'r bwriad o gyfundrefnu deddfwriaeth cydraddoldeb a gwrth wahaniaethu cyfredol. Gallai hyn gynnig fframwaith gwell ar gyfer gweithrediad y ddeddf ac atal anghydfod ac ansicrwydd ar gyfer grŵp o bobl sydd eisoes yn dioddef o ddiffyg amser a chefnogaeth. Mae'n amlwg y bydd rhaid i gyflogwyr gydymffurfio â'r dehongliad o DGSA 1995 yn dilyn achos Coleman, ac fe allai hyn fod yn faich sylweddol ar sefydliadau llai, yn enwedig y rhai sydd â nifer mwy anghyfartal o ofalwyr

posibl fel gweithwyr cyflogedig, megis y diwydiannau hynny lle bu gwaith rhan amser yn ddefnyddiol i ofalwyr a chyflogwyr yn y gorffennol. Fel y nodwyd yn gynharach, mae tua un filiwn o bobl anabl, ond dros un filiwn a hanner o ofalwyr mewn gwaith cyflogedig; er y byddai rhaid i unrhyw addasiadau fod yn rhai rhesymol, oni bai bod agwedd glir, syml yn cael ei mabwysiadu tuag at faterion o'r fath, fe allai cyflogwyr ganfod eu hunain yn cael eu boddi gan geisiadau posibl. Nid yw hon yn ddadl dros wrthod darparu hawliau i ofalwyr, ond mae o bosibl yn ddadl o blaid datblygu cefnogaeth ar gyfer gofalwyr, yn debyg i'r gwasanaethau mynediad i waith ar gyfer gweithwyr anabl, er mwyn cynghori, cefnogi a rhoi cymorth ariannol i weithwyr cyflogedig, yn hytrach na dim ond ychwanegu baich arall, ac o bosibl arwain at wrthdaro. Mewn cyfnod o ddiweithdra cynyddol, mae'n amlwg bod deddfwriaeth a ysgrifennwyd yn dda, a chyda bwriadau da, gydag amddiffyniad i weithwyr cyflogedig yn erbyn triniaeth annheg, yn ddewis amgenach na chyflwr o ddryswch o ganlyniad i ddeddfwriaeth a chyfreithiau annigonol ac a ddrafftiwyd yn wael.

Llyfryddiaeth

Llyfrau

Mooneeram, J., Whitters, B., (2008), *Employment law & practice manual 2 (5ed Rhifyn.)*; Oxford University Press, Rhydychen.

Painter, R. W., Holmes, A., (2008), *Cases and Materials on Employment Law (7fed Rhifyn.)*; Oxford University Press, Rhydychen.

Weatherill, S., (2007), *Cases and materials on EU Law 8th Ed.*; Oxford University Press, Rhydychen.

Cyfnodolion

Carp, J., (2008), *Who cares wins?*; New Law Journal, 12 Medi 2008 p 1243-1244; casglwyd 31 Mawrth 2009 o

http://www.speechlys.com/file.axd?pointerid=db80da6a585b4e30b00dec0b829f63d8&versionid=16950cd1a45a439ca6c63438a6697015

Ffynonellau Eraill

Swyddfa Economeg Iechyd / Office of Health Economics (2007), *The Aging UK Population;* casglwyd 23 Mawrth 2009 o http://www.ohe.org/page/knowledge/schools/appendix/aging_population.cfm

Disability discrimination ban applies to carers too; Times Online, Gorffennaf 29, 2008; casglwyd 23 Mawrth 2009 o

http://business.timesonline.co.uk/tol/business/law/reports/article4418895.ece

Coleman v Attridge Law and Steve Law; Personneltoday.com, 15 Mehefin 2008; casglwyd 23 Mawrth 2009 o <http://www.personneltoday.com/articles/2008/06/15/46550/coleman-v-attridge-law-and-steve-law.html>

Dogfennau Swyddogol

Berthoud, R., (2006), *The employment rates of disabled people - Department for Work and Pensions Research Report No 298.* HMSO; casglwyd 26 Mawrth 2009 o http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep298.pdf

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2002), *Carers in Britain;* casglwyd 20 Mawrth 2009 o http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/cib0602.pdf

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2003), *Cyfrifiad 2001*; casglwyd 13 Mawrth 2009 o http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=347

Swyddfa Ystadegau Gwladol (2008), *Population Estimates*; casglwyd 13 Mawrth 2009 o http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=6

Rhestr Statudau

Deddf Gofalwyr a Phlant Anabl 2000 Pennod 16

Deddf Gofalwyr (Cyfle Cyfartal) 2004 Pennod 15

Deddf Gofalwyr (Cydnabyddiaeth a Gwasanaethau) 1995 Pennod 12

Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 Pennod 50

Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 Pennod 18

Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 Pennod 26

Deddf Cyflogaeth 2002 Pennod 22

Cytundeb y Gymuned Ewropeaidd 1957 fel y'i diwygiwyd

Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 Pennod 65

Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 Pennod 18

Deddfwriaeth Eilaidd

Cyfarwyddeb Absenoldeb Rhieni Ewropeaidd (96/34/EC)

Rheoliadau Gweithio Hyblyg (Cymhwysedd, Cwynion a Gwella) (Diwygiad) 2006 SI 2006 Rhif 3314

Rheoliadau Mamolaeth a Thadolaeth (Diwygiad) 2002 SI 2002/2789

Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Thadolaeth ac ati 1999 SI 1999/3312

Rhestr Achosion

Aviance UK Ltd. v. Garcia-Bello [2007] WL 4735493 EAT

Asiantaeth Cefnogi Plant (Dudley) v. Truman [2009] IRLR 277 EAT

Coleman v. Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ

Foster v Nwy Prydain C-188/89 [1990] ECR 1-3133 ECJ

Francovich v Italy: C-479/93 [1996] IRLR 355 ECJ

Grey v Eastern and Costal Kent Plc [2009] All Er (D) 171 (Jan) EAT

Litster v. Forth Dry Dock and Engineering Company Ltd. (yn nwylo'r derbynnydd) ac arall 1989 IRLR 161 HL

Bwrdeistref Llundain, Lewisham v. Malcolm [2008] IRLR 700 HL

London Underground Ltd. v. Edwards (No.2) [1998] IRLR 364 CA

Marshall v. Awdurdod Iechyd Ardal Southampton C- 152/84 [1986] ECR 723 ECJ

O'Toole v. Cortest Ltd. [2008] All ER (D) 220 (May) EAT

Pubbilico Ministero v Ratti C- 148/78 [1979] ECR 1629, ECJ

Qua v. John Ford Morrison Solicitors [2003] IRLR 184 EAT

Royal Bank of Scotland Plc v. Harrison [2009] IRLR 28 EAT

Van Duyn v Y Swyddfa Gartref C- 41/74 [1974] ECR 1337 ECJ