**Daw'r polisi hwn o Lawrlyfr Staff a baratowyd ar gyfer Menter Iaith Gorllewin Sir Gâr ym Mawrth 2015**

Os ydych yn defnyddio'r ddogfen hon cofiwch ychwanegu logo eich menter ac unrhyw fanylion priodol.

**Polisiau Darpariaeth Mamolaeth, Tadolaeth, Rhieni sy’n Mabwysiadu, Absenoldeb Rhieni a Gweithio’n Hyblyg-**

**4.5.1 Mamolaeth**

Mae hawl gan aelod staff i absenoldeb o’r gwaith â thâl mamolaeth ac mae’r cwmni’n ymrwymo i drin merched beichiog yn deg ac yn gyfartal, heb wahaniaethau ar sail eu beichiogrwydd na’u cyfnod mamolaeth. Ni fydd y cwmni yn caniatáu i unrhyw ferch gael ei thrin mewn modd annerbyniol am y rheswm ei bod yn feichiog nac am ei bod yn, neu wedi, cymryd cyfnod mamolaeth.

**Y Drefn**

Mae rhaid i’r aelod staff cyflogedig hysbysu’r cwmni am ei beichiogrwydd erbyn diwedd y 15fed wythnos o leiaf cyn dyddiad geni’r babi oni bai bod hyn yn ymarferol amhosib. Mae’n rhaid iddi ddweud:

* ei bod yn feichiog
* yr wythnos y disgwylir i’r babi ei geni
* pryd mae eisiau dechrau’r cyfnod mamolaeth.

Er hynny, gofynnir i ferched hysbysu’r Prif Swyddog am eu beichiogrwydd cyn gynted ag sy’n bosib, ar sail hollol gyfrinachol, er mwyn cynnal Asesiad Risg Beichiogrwydd er lles y ferch, y babi a’r beichiogrwydd.

Mae hawl i’r ferch newid ei meddwl ynglŷn â dyddiad cychwyn y cyfnod mamolaeth cyn belled â’i bod yn hysbysu’r cwmni yn ysgrifenedig 28 diwrnod ymlaen llaw. Os nad yw hyn yn ymarferol, yna bydd angen iddi hysbysu’r cwmni cyn gynted ag sy’n bosibl.

Bydd y cwmni yn ymateb i’r hysbysiad am ei chynlluniau am y cyfnod mamolaeth o fewn 28 niwrnod. Lle bydd y ferch yn newid ei meddwl am ddyddiad cychwyn y cyfnod mamolaeth, bydd y cwmni yn ysgrifennu ati i roi dyddiad dychwelyd i’r gwaith diwygiedig o fewn 28 diwrnod i’r hysbysiad newydd. Bydd y cwmni yn ysgrifennu at yr aelod staff, ac yn nodi’r dyddiad bydd yn disgwyl iddi ddychwelyd i’r gwaith os bydd yn cymryd y cyfnod mamolaeth lawn mae hawl ganddi ei gymryd (52 wythnos - gweler isod). Seilir y dyddiad dychwelyd ar y dyddiad hysbyswyd y bydd yn cychwyn y cyfnod mamolaeth.

Mae’n bosib cychwyn cyfnod mamolaeth o ddechrau’r 11eg wythnos cyn dyddiad disgwyl i’r babi ei geni ac mae modd gweithio mor agos at ddyddiad disgwyl y babi ag sy’n bosib. Ond os digwydd i’r ferch fynd yn sâl gyda salwch yn gysylltiedig â’r beichiogrwydd yn ystod y 4 wythnos cyn y dyddiad disgwyl bydd rhaid cychwyn y cyfnod mamolaeth.

**Cychwyn y Cyfnod Mamolaeth**

Ni all y ferch gychwyn y cyfnod mamolaeth mwy na 11 wythnos cyn dyddiad disgwyl y babi, oni bai fydd y babi wedi cyrraedd yn gynt na hynny. Os genir y babi cyn y dyddiad roedd y bwriadu cychwyn y cyfnod mamolaeth, bydd angen iddi roi gwybod i’r cwmni cyn gynted â phosib gan roi dyddiad geni’r babi, ac, os nad yw wedi gwneud hynny’n barod, y dystysgrif yn dangos y dyddiad disgwyl gwreiddiol (MAT B1).

**Absenoldeb o Ganlyniad i’r Beichiogrwydd**

Bydd y cwmni yn trin unrhyw absenoldeb o ganlyniad i’r beichiogrwydd yn unol â pholisi absenoldeb o ganlyniad i salwch y cwmni.

Cyfnod Mamolaeth

Mae hawl i bob aelod staff i 52 wythnos o gyfnod mamolaeth. Fe delir Tâl Mamolaeth Statudol am gyfnod o 39 wythnos (26 wythnos y Cyfnod Mamolaeth Arferol ac 13 wythnos o’r Cyfnod Mamolaeth Ychwanegol). Telir 90% o’r cyflog am Dâl Mamolaeth Statudol am y 6 wythnos gyntaf, yna telir £136.78 Tâl Mamolaeth Statudol (o 6 Ebrill 2012) (neu 90% o’r cyflog wythnosol os yw hynny’n is na £136.78) am wythnosau 7 - 39, neu 90% o gyfartaledd wythnosol y gyflog os yw’n llai na’r Tâl Mamolaeth Statudol. Yn ogystal â hyn, mae’r cwmni yn cyfrannu 50% o’r cyflog am y 12 wythnos sy’n dilyn (wythnosau 7 - 18) cyn belled â bod y cyfanswm Tâl Mamolaeth Statudol a’r hanner cyflog ddim yn fwy na chyflog arferol wythnosol y ferch. Fe ellir dewis i wasgaru’r cyfanswm hanner cyflog 12 wythnos (cyflog 6 wythnos) dros y 33 wythnos sy’n dilyn (o wythnos 7 i 39) mewn modd y cytunir rhwng y ferch a’r cwmni. Bydd y 12 wythnos ar ddiwedd y cyfnod mamolaeth (wythnosau 40 - 52 yn hollol ddi-dâl). Disgwylir i’r ferch ddychwelyd i’r gwaith am o leiaf 3 mis ar ôl y cyfnod mamolaeth neu bydd rhaid ad-dalu’r cyfraniad cwmni (hy cyflog 6 wythnos) yn ôl.

Yn ystod y 39 wythnos (26 wythnos Cyfnod Mamolaeth Arferol ac 13 wythnos Cyfnod Mamolaeth Ychwanegol), bydd y cwmni yn parhau i dalu cyfraniad cyflogwr i’r cynllun pensiwn ar sail y cyflog llawn arferol. Bydd yn tynnu cyfraniad yr aelod staff o’r cyflog ar sail pro rata yn unol â beth yn union bydd y cyflog yn ystod y cyfnod yma.

Ni thelir y ferch am y cyfnod ar ôl 39 wythnos ac ni wneir cyfraniadau i’r cynllun pensiwn yn ystod y cyfnod ychwanegol ychwaith oni bai bod hawl cytundebol ganddi am y cyfnod yma.

Dychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth

Nid oes angen unrhyw ohebiaeth gan yr aelod staff ar gyfnod mamolaeth os bwriada ddychwelyd i’r gwaith ar ôl cymryd y cyfnod mamolaeth lawn mae hawl ganddi ei gymryd. Yn hytrach, disgwylir i’r ferch ddychwelyd i’r gwaith ar y dyddiad yr hysbyswyd iddi gan y cwmni mewn ymateb i’w hysbysiad ynglŷn â’i beichiogrwydd.

**OND**:

* Os ydy’r aelod staff yn bwriadu dychwelyd yn gynt na diwedd ei chyfnod mamolaeth neu’r dyddiad a roddodd yn wreiddiol, mae angen iddi hysbysu’r cwmni 8 wythnos cyn y dyddiad mae’n bwriadu dychwelyd i’r gwaith.
* Os na all y ferch ddychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd ei chyfnod mamolaeth oherwydd salwch, dylai gysylltu â’r cwmni yn unol â Threfn Salwch y cwmni.
* Os yw’r ferch yn penderfynu peidio dychwelyd ar ôl y cyfnod mamolaeth, bydd angen rhoi rhybudd i’r cwmni yn unol â’i chytundeb gwaith a Thermau ac Amodau Cyflogaeth y cwmni. Yn yr achos hwn, lle na fydd wedi gweithio 3 mis ar ddiwedd y cyfnod mamolaeth, disgwylir iddi ad-dalu'r cyfraniad mamolaeth y cwmni a dderbyniodd.

**Cyfnod Mamolaeth Gorfodol**

Ni all unrhyw ferch ddychwelyd i’r gwaith am y bythefnos gyntaf wedi geni’r babi. Dyma’r Cyfnod Mamolaeth Gorfodol.

**Dychwelyd ar ôl Cyfnod Mamolaeth Arferol**

Mae hawl i ferch sy’n dychwelyd ar ôl y cyfnod mamolaeth arferol i ddychwelyd i’r un swydd ac oedd ynddi cyn iddi adael, ar dermau ac amodau gwaith yr un mor ffafriol ag yr oedd ganddi pe na bai wedi mynd ar gyfnod mamolaeth.

**Dychwelyd ar ôl Cyfnod Mamolaeth Ychwanegol**

Mae hawl i ferch sydd wedi bod ar gyfnod mamolaeth ychwanegol i ddychwelyd i’w hen swydd oni bai fod y cwmni yn medru dangos nad yw hwn yn rhesymol ymarferol. Yn yr amgylchiadau hyn, rhaid cynnig swydd arall iddi sy’n addas iddi ac sydd â thermau ac amodau yr un mor ffafriol â’r rhai oedd ganddi cyn gadael. Lle mae hawliau cyflogaeth yn dibynnu ar hynafedd, bydd cyflogaeth y ferch yn cael ei drin fel un di-dor wedi dychwelyd i’r gwaith.

Lle rhoddwyd codiad cyflog cyffredinol ar draws y cwmni yn ystod y cyfnod mamolaeth, bydd cyflog y ferch yn codi yn unol â hyn.

**Disgwylir hefyd i staff beidio â thorri unrhyw delerau ac amodau ei chytundeb gwaith tra ar gyfnod mamolaeth.**

**Cyswllt yn ystod Cyfnod Mamolaeth**

Gall cyflogwr gadw cyswllt rhesymol gyda’r ferch tra’i bod ar gyfnod mamolaeth, a gall y ferch gadw’r cyswllt gyda’i chyflogwr yn yr un modd. Bydd natur ac amlder y cyswllt hwn yn ddibynnol ar nifer o ffactorau e.e. natur y gwaith a swydd y ferch; unrhyw gytundeb ynglŷn â chyswllt a gyrhaeddwyd rhwng y cyflogwr a’r ferch cyn cychwyn y cyfnod mamolaeth; ac ar yr angen i gyfathrebu unrhyw wybodaeth bwysig i’w gilydd ee newyddion am unrhyw newidiadau yn y gweithle gall effeithio’r ferch wrth ddychwelyd i’w swydd.

Dylid cytuno ymlaen llaw ar y ffordd orau o gadw mewn cysylltiad – e.e. ffôn, e-bost, llythyr, gwahodd y ferch i ymweld â’r swyddfa.

Bydd rhaid i’r cwmni hysbysu’r ferch am unrhyw gyfleoedd uwchraddio, ac unrhyw wybodaeth sy’n berthnasol i’w swydd a fyddai fel arfer yn cael gwybod amdano tra’n gweithio.

Byddai’n ddefnyddiol trafod trefniadau cadw mewn cysylltiad cyn i’r cyfnod mamolaeth gychwyn.

Bydd lefel y cyswllt yn amrywio gyda’r amgylchiadau – bydd rhai merched am gadw cyswllt rheolaidd ac eraill llai aml.

**Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (Keeping In Touch Days)**

Gall staff, trwy gytundeb â’u cyflogwr, weithio 10 diwrnod o fewn eu cytundeb cyflogaeth yn ystod eu cyfnod mamolaeth – ‘Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad’ (ar ôl y bythefnos gyntaf wedi i’r babi ei eni). Mae’r rhain yn wahanol i’r cyswllt ‘rhesymol’ a ddisgrifir uchod gan fod modd iddynt wneud gwaith y byddant yn cael eu talu amdano.

Bydd y math o waith a wneir yn ddibynnol ar beth gytunir rhwng y ferch a’r cwmni. Gellir defnyddio’r dyddiau i weithredu yn ôl beth gynhwysir yn ei chytundeb swydd neu gellir eu defnyddio i fynychu hyfforddiant neu gynhadledd neu gyfarfod tîm.

Rhaid i’r ddwy ochr gytuno i’r trefniant ‘Cadw Mewn Cysylltiad’ – ni all y cwmni fynnu fod y ferch yn gweithio os nad yw eisiau, ac nid oes hawl i’r ferch weithio os nad yw’r cwmni’n cytuno i hynny.

Gall y ferch wrthod cais y cyflogwr i weithio yn ystod ei chyfnod mamolaeth heb ddioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i hynny. Mae’n anghyfreithlon i ddiswyddo’r ferch am wrthod gweithio yn ystod ei chyfnod mamolaeth.

**Marw-enedigaeth a Cholli Plentyn**

Bydd unrhyw ferch sy’n geni plentyn, yn fyw neu’n farw, ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd yn derbyn yr un cyfnod mamolaeth a Thâl Mamolaeth Statudol â merched eraill.

Pe bai merch yn colli ei phlentyn cyn cyrraedd y 25 wythnos o feichiogrwydd, ni fydd yn gymwys i Dâl Mamolaeth Statudol a chyfnod mamolaeth. Ond bydd ei habsenoldeb yn cael ei drin fel absenoldeb o ganlyniad i salwch, yn unol ag amodau Absenoldeb y cwmni.

**Gwyliau**

Bydd gwyliau’r ferch (statudol a chytundebol) yn parhau i gronni tra’i bod ar gyfnod mamolaeth. Er mwyn hwyluso gwasanaeth Menter Gorllewin Sir Gâr, anogir merched i gymryd cyfran o’r rhain cyn cychwyn y cyfnod mamolaeth neu os nad yw hynny’n bosib, ar ddiwedd y cyfnod. Bydd angen trafod y trefniadau hyn gyda’r Prif Swyddog cyn gadael.

**4.5.2 Tadolaeth**

Mae’n bosib i dadau newydd a phobl sydd mewn perthynas o’r un rhyw gael hyd at 2 wythnos o gyfnod tadolaeth statudol â thâl er mwyn gofalu am y babi newydd a’r fam cyn belled â’u bod yn cwrdd â’r meini prawf. Gelwir hwn yn gyfnod tadolaeth arferol.

Disgwylir i’r aelod staff:

* fod â chyfrifoldeb am fagu’r plentyn;
* fod naill ai yn dad biolegol i’r babi neu yn ŵr neu bartner i’r fam;
* fod wedi gweithio i’r cwmni am 26 wythnos barhaol erbyn y 15fed wythnos cyn dyddiad disgwyl y babi;
* hysbysu’r cwmni yn ffurfiol o’r bwriad i gymryd cyfnod tadolaeth statudol
* ac yn medru dangos tystiolaeth ddogfennol i gefnogi’r hawl i gymryd y cyfnod tadolaeth os gofynnir amdano.

Y Cyfnod Tadolaeth Arferol

* Mae’r cyfnod tadolaeth yn parhau am 2 wythnos, a gellir dewis p’un ai cymryd naill ai un wythnos neu 2 wythnos ar ôl ei gilydd yn unig
* Ni ellir cymryd un wythnos o gyfnod tadolaeth a chymryd yr wythnos arall yn hwyrach
* Gellir cychwyn y cyfnod ar unrhyw ddiwrnod o’r wythnos, gan gynnwys y diwrnod y genir y baban
* Nid yw hyd y cyfnod yn cael ei effeithio os genir mwy nag un baban i’r un beichiogrwydd
* Rhaid cwblhau’r cyfnod tadolaeth o fewn 56 diwrnod o enedigaeth y baban
* Lle genir y baban yn gynnar, gellir cychwyn y cyfnod tadolaeth o ddyddiad y geni hyd at 8 wythnos ar ôl y dyddiad disgwyliwyd yr enedigaeth yn wreiddiol
* Rhaid cymryd y cyfnod tadolaeth wedi genedigaeth y baban felly os genir y baban yn hwyrach na’r dyddiad cychwyn cyfnod tadolaeth a roddwyd yn wreiddiol, yna dylid oedi’r dyddiad hyn tan ar ôl i’r baban gael ei eni.

Gellir cychwyn y cyfnod:

* o’r dyddiad geni
* ar ôl nifer penodol o ddyddiau/wythnosau wedi’r dyddiad geni
* ar ddyddiad penodol sy’n hwyrach na diwrnod cyntaf yr wythnos disgwylir i’r babi ei eni.

Gall y cyfnod tadolaeth gychwyn ar unrhyw ddydd o’r wythnos ond rhaid i’r cyfnod orffen:

* o fewn 56 diwrnod i’r enedigaeth
* o ddyddiad y geni hyd at 56 diwrnod ar ôl dyddiad cyntaf yr wythnos roedd disgwyl i’r babi ei geni os bydd y babi yn cael ei geni’n gynnar

Dim ond un cyfnod sydd ar gael i’r aelod staff hyd yn oed os genir mwy nag un babi o ganlyniad i’r un beichiogrwydd.

Rhaid hysbysu’r cwmni o’r bwriad i gymryd cyfnod tadolaeth statudol erbyn 15 wythnos cyn dyddiad disgwyl y geni, neu mor fuan â phosib ar ôl hynny.

Yn ogystal a hyn, gellir cymryd cyfnod tadolaeth ychwanegol o 26 wythnos.

**Cyfnod a Thâl Tadolaeth Ychwanegol (cynnwys hefyd rhieni sy’n mabwysiadu)**

Mae hawl i gyfnod a thâl tadolaeth ychwanegol ar gyfer rhieni babanod a enir ar neu ar ôl 3 Ebrill 2011 ac i rieni sy’n mabwysiadu plentyn ar neu ar ôl 3 Ebrill 2011.

Isafswm y cyfnod tadolaeth ychwanegol fydd pythefnos ac fel arfer, yr uchafswm fydd 26 wythnos.

Bydd yr hawl i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol ar ben y bythefnos bresennol a roddir ar enedigaeth neu fabwysiad plentyn.

I fod yn gymwys ar gyfer cyfnod tadolaeth ychwanegol, rhaid:

* Bod y fam wedi cwblhau ei chyfnod mamolaeth statudol ac wedi gorffen derbyn tâl mamolaeth, neu bo’r mabwysiadwr wedi cwblhau’r cyfnod mabwysiadu statudol ac wedi gorffen derbyn tâl mabwysiadu statudol. (Mae hyn yn golygu bydd y tad yn medru cychwyn y cyfnod tadolaeth ychwanegol hyd yn oed os nad yw’r fam wedi dychwelyd i’r gwaith ar ôl ei chyfnod mamolaeth gan ei bod ar absenoldeb salwch, gwyliau neu gyfnod rhiant neu unrhyw fath arall o gyfnod absenoldeb awdurdodedig.)
* Bod y gweithiwr wedi ei gyflogi’n barhaol gan y cwmni am o leiaf 26 wythnos erbyn 15fed wythnos cyn dyddiad disgwyl y babi neu erbyn diwedd yr wythnos yr hysbysir y mabwysiadwr ei fod wedi ei baru gyda’r plentyn, a’i fod dal wedi’i gyflogi gan y cwmni.
* Bod gan y gweithiwr gyfrifoldeb am fagu’r plentyn.

Bydd y gweithiwr:

* Yn dad biolegol i’r plentyn
* Yn briod i, yn bartner, neu’n bartner sifil i fam y plentyn ond nid yn dad biolegol
* Yn briod i, yn bartner, neu’n bartner sifil i fabwysiadwr y plentyn
* Yn rhan o gwpl sydd wedi mabwysiadu ar y cyd ond sydd heb gymryd cyfnod mabwysiadu statudol (e.e. oherwydd fod y partner eisoes wedi)
* Wedi darparu tystiolaeth o’i hawl i gyfnod tadolaeth ychwanegol e.e. gwybodaeth ynglŷn â mam y plentyn neu’r mabwysiadwr (fel y dyddiad mae’n bwriadu dychwelyd i’r gwaith wedi cyfnod mamolaeth neu’r cyfnod mabwysiadu)
* Wedi rhoi’r rhybudd priodol ar gyfer cymryd cyfnod tadolaeth ychwanegol (e.e. gall fod angen rhoi o leiaf 8 wythnos o rybudd cyn dyddiad cychwyn y cyfnod tadolaeth ychwanegol)

Yn ychwanegol at y 6 phwynt uchod, mae angen cadw at yr amodau isod er mwyn bod yn gymwys i dâl cyfnod tadolaeth statudol:

* Mae angen bod y fam neu’r mabwysiadwr yn gymwys i’r tâl mamolaeth statudol, tâl mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth
* Bydd angen i’r fam neu’r mabwysiadwr fod â chyfran o’i thâl mamolaeth statudol, tâl mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth yn weddill cyn dechrau’r cyfnod tadolaeth ychwanegol
* Bydd y nifer o wythnosau y telir tâl tadolaeth ychwanegol statudol yn ddibynnol ar y nifer o wythnosau sy’n weddill o’r tâl mamolaeth statudol, tâl mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth
* Bod cyfartaledd enillion wythnosol y gweithiwr dros gyfnod penodol ddim llai na therfyn Yswiriant Gwladol ar gyfer cyfraniad enillion is

Lle mae gweithiwr eisoes wedi derbyn y tâl tadolaeth statudol arferol, mi fydd ef neu hi yn gymwys i’r tâl tadolaeth ychwanegol statudol os yw’n cyrraedd y ddau bwynt cyntaf. Bydd hawl gan y gweithiwr i 26 wythnos o gyfnod tadolaeth ychwanegol yn ddi-dâl os nad yw’n cyrraedd yr amodau uchod ar gyfer tâl tadolaeth statudol ychwanegol.

**Tystiolaeth ar gyfer Cymhwyso ar gyfer y Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol**

Rhaid i’r fam a’r tad/partner (neu’r brif riant sy’n mabwysiadu a’r partner sy’n mabwysiadu) ddarparu hunan-dystysgrif i’r cyflogwr sy’n dangos fod y gweithiwr yn gymwys i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol. Mae’r ffurflenni isod ar gael gan yr HMRC. Dylid cwblhau’r un berthnasol a’i harwyddo - gan y fam neu’r un sy’n mabwysiadu ac yn cymryd y cyfnod mamolaeth - er mwyn profi ei bod â’r hawl i Dâl Mamolaeth Statudol, Lwfans Mabwysiadu neu Dâl Mabwysiadu Statudol. Mae’r ffurflenni yn darparu gwybodaeth e.e. dyddiad dychwelyd i’r gwaith y fam / mabwysiadwr y gellir cymryd y Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol ar ei ôl.

* SC7 ASPP and Additional Paternity Leave – becoming a parent
* SC8 ASPP and Additional Paternity Leave – becoming an adoptive parent
* SC9 ASPP and Additional Paternity Leave – adopting a child from abroad

Bydd y cyflogwr ond yn gyfrifol am wirio os yw’r tad/partner yn gymwys i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol – ni fydd yn gyfrifol am wirio’r wybodaeth a ddarparwyd gan y fam gyda’i chyflogwr hi (e.e. dyddiadau pryd gychwynnwyd a gorffennwyd y cyfnod tâl mamolaeth statudol).

Mae rhestr wirio ar gael gan HMRC (Ffurflen ASPP3) gall cyflogwyr ei dilyn er mwyn sicrhau eu bod wedi gwirio’r amodau cymhwyso yn ddigonol – dylid casglu’r dystiolaeth a’i gadw am 3 blynedd yn dilyn y flwyddyn ariannol y telir y Tâl Tadolaeth Ychwanegol.

**Hysbysu’r cwmni**

Bydd angen i’r gweithiwr roi o leiaf 8 wythnos o rybudd i’r cyflogwr cyn dyddiad cychwyn y cyfnod tadolaeth ychwanegol. Mae’r Llywodraeth yn cynnig bod modd i’r gweithiwr newid dyddiad cychwyn y cyfnod a thâl Tadolaeth ychwanegol statudol os yw’n rhoi 6 wythnos o rybudd i’r newid dyddiad.

**Dychwelyd yn gynnar o’r Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol**

Os yw’r gweithiwr am ddychwelyd yn gynt o’r cyfnod tadolaeth statudol ychwanegol na hysbysebwyd i’r cwmni yn y lle cyntaf, bydd angen rhoi 6 wythnos o rybudd cyn y dyddiad dychwelyd cynharaf.

Ond, os yw am ddychwelyd yn hwyrach na hysbysebwyd y cwmni yn y lle cyntaf, bydd angen rhoi 6 wythnos o rybudd cyn y dyddiad dychwelyd a hysbysebwyd yn wreiddiol.

Cyfrifoldeb y cwmni yw hysbysu’r gweithiwr am ddyddiad terfyn y cyfnod tadolaeth ychwanegol:

Bydd y cyflogwr sydd wedi derbyn hysbysiad am ddyddiad cychwyn y cyfnod tadolaeth statudol ychwanegol yn ysgrifennu at y gweithiwr o fewn 28 diwrnod i’w hysbysu am y dyddiad bydd y cyfnod hynny’n dod i ben.

**Pryd bydd modd cymryd y Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol Statudol**

Bydd rhaid i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol fod o leiaf pythefnos, ac fel rheol, bydd hyn yn medru bod am uchafswm o 26 wythnos.

Bydd angen i’r cyfnod am blentyn newydd ei eni gychwyn ar ôl i’r babi gyrraedd 20 wythnos a chwblhau cyn ei ben-blwydd cyntaf. Hefyd, byddai’r cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol am blentyn sydd newydd ei fabwysiadu yn cychwyn ar ôl yr ugeinfed wythnos o’r mabwysiad a chwblhau cyn pen-blwydd y mabwysiad.

Noder bod yna achosion lle bydd modd cychwyn y cyfnod hwn cyn i’r blentyn gyrraedd 20 wythnos oed neu cyn yr 20fed wythnos wedi’r mabwysiad.

Nid oes rhaid i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol gychwyn yn union wedi i’r cyfnod mamolaeth/mabwysiadu statudol orffen.

Lle ganwyd mwy nag un plentyn o’r un beichiogrwydd, rhaid i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol gychwyn wedi i’r plentyn cyntaf gyrraedd 20 wythnos oed a chwblhau erbyn pen-blwydd cyntaf y plentyn hwnnw. Yn ogystal, lle gosodwyd mwy nag un plentyn i’w mabwysiadu fel rhan o’r un trefniant, yna bydd angen i’r cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol gychwyn erbyn yr 20fed wythnos wedi mabwysiadu’r plentyn hwnnw a chwblhau cyn pen-blwydd mabwysiad y plentyn hwnnw.

Ni fydd hawl gan y gweithiwr i fwy na 26 wythnos o dâl tadolaeth ychwanegol statudol mewn achos lle ganwyd mwy nag un plentyn o’r un beichiogrwydd. [E.e. lle ganwyd gefeilliaid, dim ond 26 wythnos o dâl tadolaeth ychwanegol statudol fydd yn berthnasol.] Yn yr un modd, lle gosodwyd mwy nag un plentyn fel rhan o’r un trefniant mabwysiadu, dim ond 26 wythnos o dâl tadolaeth ychwanegol statudol fydd yn berthnasol.

**Ymestyn y Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol Statudol**

Bydd y cyfnod tadolaeth ychwanegol statudol yn cael ei ymestyn dros 26 wythnos os yw’r fam neu’r mabwysiadwr yn marw cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn neu yn ystod blwyddyn gyntaf y mabwysiad. Bydd y tad neu’r partner yn derbyn tâl tadolaeth ychwanegol statudol am weddill y cyfnod byddai’r fam wedi bod yn gymwys i dâl mamolaeth statudol neu lwfans mamolaeth.

**Hawliau Cyflogaeth a’r Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol**

Bydd yr amodau cyflogaeth fydd yn berthnasol i berson ar gyfnod tadolaeth ychwanegol yr un fath â’r amodau fydd yn berthnasol i ferch ar gyfnod mamolaeth arferol. Bydd gweithiwr ar gyfnod tadolaeth ychwanegol â’r un hawliau dychwelyd i’r gwaith â merch sy’n dychwelyd o’i chyfnod mamolaeth arferol. Hynny yw, bydd gweithiwr sy’n dychwelyd o gyfnod tadolaeth ychwanegol â’r hawl i ddychwelyd i’r un swydd ac ar yr un telerau ac amodau. Byddai hefyd â hawl i elwa o unrhyw welliannau i amodau gweithio byddai wedi eu derbyn pe na bai wedi bod ar gyfnod tadolaeth ychwanegol.

**Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (Keeping In Touch Days)**

Gall staff, trwy gytundeb â’u cyflogwr, weithio 10 diwrnod o fewn eu cytundeb cyflogaeth yn ystod eu cyfnod mamolaeth – ‘Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad’.

Bydd y math o waith a wneir, a’r taliadau, yn ddibynnol ar beth gytunir rhwng y gweithiwr a’r cyflogwr cyn dechrau’r cyfnod mamolaeth. Gellir defnyddio’r dyddiau i weithredu yn ôl beth gynhwysir yn y cytundeb swydd neu gellir eu defnyddio i fynychu hyfforddiant neu gynhadledd neu gyfarfod tîm.

Rhaid i’r ddwy ochr gytuno i’r trefniant ‘Cadw Mewn Cysylltiad’ – ni all y cyflogwr fynnu fod y gweithiwr yn gweithio os nad yw eisiau, ac nid oes hawl i’r gweithiwr weithio os nad yw’r cyflogwr yn cytuno i hynny.

Gall y gweithiwr wrthod cais y cyflogwr i weithio yn ystod ei gyfnod tadolaeth ychwanegol heb ddioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i hynny. Mae’n anghyfreithlon i ddiswyddo’r gweithiwr am wrthod gweithio yn ystod y cyfnod tadolaeth ychwanegol.

**Tâl Tadolaeth Ychwanegol Statudol**

Tra ar gyfnod tadolaeth ychwanegol, telir y gyfradd wythnosol ar gyfer tâl tadolaeth ychwanegol statudol ar y raddfa safonol (£135.45) neu 90% o gyfartaledd wythnosol y gweithiwr – pa un bynnag sydd isaf.

Ar gyfer babi newydd ei eni, seilir y swm hwn ar gyfartaledd cyflog wythnosol yr unigolyn am yr 8 wythnos cyn yr 14eg wythnos cyn yr EWC.

Ar gyfer plentyn newydd ei fabwysiadu, seilir y swm ar gyfartaledd cyflog wythnosol yr unigolyn am yr 8 wythnos cyn y dyddiad hysbyswyd y mabwysiadwyr gan yr asiantaeth fabwysiadu eu bod wedi eu paru i blentyn.

**4.5.3 Yr hawl i wneud cais i weithio’n hyblyg**

Mae gan famau a thadau i blant i dan 17 oed, neu 18 oed os ydynt yn anabl (a gyda’r hawl i Lwfans Anabledd), ac oedolion sydd â chyfrifoldeb gofal a fanylir isod, yr hawl cyfreithiol i wneud cais i weithio’n hyblyg. Nid yw’r rheol yn golygu fod yr hawl yma yn awtomatig – bydd angen asesu pob cais yn unigol yn ôl natur y swydd a’r patrwm gwaith gwneir y cais amdano.

Disgwylir i’r aelod staff sy’n gwneud y cais fod

* naill ai’n rhiant, mabwysiadwr, gwarchodwr neu riant maeth neu yn briod neu’n bartner i’r rhiant, mabwysiadwr, gwarchodwr neu riant maeth
* wedi gweithio i’r cwmni yn barhaol am o leiaf 26 wythnos ar ddyddiad y cais
* yn gwneud y cais ddim hwyrach na phythefnos cyn 17fed pen-blwydd y plentyn neu 18fed pen-blwydd plentyn anabl
* â chyfrifoldeb neu ddisgwyl bod â chyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn ac yn gwneud y cais er mwyn hwyluso’r gofal am y plentyn
* fod yn ofalydd am oedolyn sydd angen gofal ac sy’n naill ai’n briod, partner, partner sifil, neu berthynas ac, os nad yn briod, partner neu berthynas, yn byw yn yr un cyfeiriad

Ni chaniateir gwneud mwy nag un cais i weithio’n hyblyg mewn 12 mis.

Bydd staff cymwys yn medru gwneud cais am:

* newid i’r oriau maent yn gweithio
* newid i’r amserau pan mae angen iddynt weithio
* yr hawl i weithio o adref.

Bydd angen i’r unigolyn wneud cais mewn ysgrifen. Bydd ceisiadau llwyddiannus yn cael eu hystyried yn newidiadau parhaol i delerau ac amodau gwaith yr unigolyn oni chytunir yn wahanol ar y pryd. Mae felly’n bwysig i’r unigolyn ystyried yn ofalus pa batrwm gwaith sydd orau iddynt edrych ar ôl eu plentyn neu ddibynnydd; oblygiadau ariannol os bydd y newid yn golygu gostyngiad yn y cyflog; ac unrhyw effaith bydd y newid yn cael ar y gwaith.

O fewn 28 diwrnod o dderbyn y cais, bydd cynrychiolydd o’r cwmni yn trefnu cyfarfod â’r aelod staff. Bydd hyn yn rhoi cyfle i drafodaeth fanwl am y cais. Mae hawl i’r aelod staff gael cwmni aelod arall o staff y cwmni yn y cyfarfod yma.

O fewn 14 diwrnod i’r cyfarfod, bydd y cwmni yn ysgrifennu at yr aelod staff naill ai i gytuno’r patrwm gwaith newydd a dyddiad cychwyn; neu i fanylu’r amgylchiadau busnes dros beidio derbyn y cais a pham bod y rhesymau yma yn berthnasol i’r achos ac i fanylu’r broses apêl.

**4.5.4 Rhieni sy’n mabwysiadu**

Mae’r cwmni’n ymrwymo i drin rhieni sy’n mabwysiadu yn deg ac yn gyfartal, heb wahaniaethu ar sail y ffaith eu bod yn mabwysiadu na’u cyfnod mabwysiadu. Ni fydd y cwmni yn caniatau i unrhyw un i gael ei drin/thrin mewn modd annerbyniol am y rheswm eu bod yn mabwysiadu nac am eu bod, neu wedi, cymryd cyfnod mabwysiadu.

**Tâl a Chyfnod Mabwysiadu Statudol**

Mae hawl gan rieni sy’n mabwysiadu i absenoldeb o’r gwaith â thâl mabwysiadu (£135.45 (o 6 Ebrill 2012) neu 90% o’u cyfartaledd cyflog wythnosol ar gyfer y cyfnod tâl mabwysiadu os yw eu cyflog yn is na’r raddfa statudol) pan gaiff plentyn i fyny at 18 oed ei osod gyda hwy. Rhaid i rieni sy’n mabwysiadu penderfynu pa un sydd am gymryd y Cyfnod Mabwysiadu Statudol, gyda’r rhiant arall wedyn yn gymwys i’r Cyfnod Tadolaeth Statudol.

Mae’r tâl a’r cyfnod mabwysiadu ar gael i:

* unigolion sy’n mabwysiadu ac sydd wedi peidio gweithio neu wedi cychwyn eu cyfnod mabwysiadu
* un aelod o gwpl lle mae’r cwpl yn mabwysiadu ar y cyd
* unigolion sydd wedi rhoi rhybudd o ddyddiad cychwyn y cyfnod mabwysiadu
* yn ennill o leiaf £90 ar gyfartaledd yr wythnos\*

*\* Seilir y cyfartaledd tâl ar y cyflog a delir dros yr 8 wythnos sy’n gorffen pryd godwyd y Tystysgrif Paru (Matching Certificate) gyda naill ai gyda’r diwrnod tâl yn cwympo yn ystod yr un wythnos â dyddiad y Tystysgrif neu yn syth cyn hynny*.

Er mwyn bod yn gymwys i’r hawl yma rhaid i’r unigolyn:

* fod newydd wedi ei ddewis i fabwysiadu gan asiantaeth mabwysiadu (ni chaniateir yr hawl yma lle nad yw’r plentyn wedi ei osod o’r newydd, ee lle mae llys-riant yn mabwysiadu plant y partner)
* fod wedi gweithio i’r cwmni yn barhaol am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos paru (yr wythnos pryd yr hysbysir yr unigolyn gan asiantaeth mabwysiadu ei bod wedi ei paru â phlentyn). O ran mabwysiadu o dramor, yna 26 wythnos o waith parhaol erbyn derbyn yr hysbysiad swyddogol.

Mae hawl i fabwysiadwyr i 52 wythnos o gyfnod mabwysiadu, gan dderbyn Tâl Mabwysiadu Statudol am 39 wythnos. Yn ogystal â hyn, mae’r cwmni yn cyfrannu 50% o’r cyflog am y 12 wythnos sy’n dilyn (wythnosau 7 – 18) cyn belled â bod y cyfanswm Tâl Mabwysiadu Statudol a’r hanner cyflog ddim yn fwy na chyflog arferol wythnosol y ferch. Fe ellir dewis i wasgaru’r cyfanswm hanner cyflog 12 wythnos (cyflog 6 wythnos) dros y 33 wythnos sy’n dilyn (o wythnos 7 i 39) mewn modd y cytunir rhwng yr unigolyn sy’n mabwysiadu a’r cwmni. Bydd y 12 wythnos ar ddiwedd y cyfnod mabwysiadu (wythnosau 40 – 52 yn hollol ddi-dâl). Disgwylir i’r mabwysiadwr ddychwelyd i’r gwaith am o leiaf 3 mis ar ôl y cyfnod mabwysiadu neu bydd rhaid ad-dalu’r cyfraniad cwmni yn ôl.

Ni thelir am y cyfnod olaf oni bai bod hawl cytundebol am y cyfnod yma.

Gellir cychwyn y cyfnod mabwysiadu:

* o ddyddiad gosod y plentyn (p’un ai yw hyn yn gynt neu’n hwyrach na’r disgwyl), neu
* o ddyddiad penodedig a all fod hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad gosod ar gyfer mabwysiadu o fewn Prydain
* o’r dyddiad bydd y plentyn yn cyrraedd Prydain neu ar ddyddiad a benderfynwyd ymlaen llaw sydd ddim hwyrach na 28 niwrnod wedi i’r plentyn gyrraedd y wlad ar gyfer mabwysiadu o dramor

Caniateir un cyfnod absenoldeb yn unig hyd yn oed os oes mwy nag un plentyn yn cael ei fabwysiadu ar yr un pryd.

Os bydd cyfnod gosod y plentyn yn dod i ben cyn diwedd y cyfnod mabwysiadu am unrhyw reswm e.e. y plentyn yn marw neu os yw’r plentyn yn dychwelyd i’r asiantaeth mabwysiadu, gall y mabwysiadwr barhau ar y cyfnod mabwysiadu yma, a derbyn y Tâl Mabwysiadu Statudol, hyd at 8 wythnos ar ôl i hyn ddigwydd.

**Rhybudd am y Mabwysiad – mabwysiadu o fewn Prydain**

Rhaid i fabwysiadwyr hysbysu’r cwmni am eu bwriad i gymryd cyfnod mabwysiadu o fewn 7 diwrnod o’r amser yr hysbysir hwy gan yr asiantaeth mabwysiadu am y lleoliad. Mae’n rhaid dweud wrth y cwmni:

* pryd y disgwylir i’r plentyn gael ei leoli
* pryd maent eisiau i’r cyfnod mabwysiadu gychwyn

Gall mabwysiadwyr ddewis dyddiad cychwyn eu cyfnod mabwysiadu o ddyddiad lleoli’r plentyn neu o ddyddiad penodedig, a all fod hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad disgwylir leoli’r plentyn.

Gall mabwysiadwyr newid y dyddiad cychwyn y cyfnod mabwysiadu cyn belled â’u bod wedi hysbysu’r cwmni o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad newydd.

**Rhybudd am y Mabwysiadu – mabwysiadu o dramor**

Rhaid i staff sy’n mabwysiadu o dramor hysbysu’r cwmni am eu bwriad i gymryd cyfnod mabwysiadu o fewn 28 diwrnod o dderbyn yr hysbysiad swyddogol am y mabwysiad gan yr awdurdod priodol.

Rhaid:

* hysbysu’r cwmni am y dyddiad y derbyniwyd yr hysbysiad swyddogol
* hysbysu’r cwmni am y dyddiad y disgwylir y plentyn i gyrraedd y wlad

Unwaith bydd y plentyn wedi cyrraedd Prydain, bydd angen i’r mabwysiadwr roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o pryd bydd y cyfnod mabwysiadu’n cychwyn, yn ogystal â thystiolaeth o ddyddiad cyrraedd y plentyn yn y wlad (ee tocyn awyren).

Gall y cyfnod mabwysiadu gychwyn ar y dyddiad bydd y plentyn yn cyrraedd y wlad neu ar ddyddiad penodedig sydd ddim hwyrach na’r dyddiad y cyrhaedd y plentyn yn y wlad.

Gall mabwysiadwyr newid eu meddwl am y dyddiad cychwyn cyn belled â’u bod yn rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o’r dyddiad newydd, neu, lle nad yw hynny’n ymarferol, cyn gynted ag sydd yn ymarferol

**Rhybudd am y Mabwysiad**

Bydd y cwmni yn ymateb i’r hysbysiad o fewn 28 diwrnod. Bydd y cwmni yn ysgrifennu at yr unigolyn ac yn pennu’r dyddiad bydd yr unigolyn yn dychwelyd i’r gwaith gan gymryd eu bod yn cymryd yr hawl llawn o 52 wythnos i Gyfnod Mabwysiadu oni hysbyswyd am ddyddiad gwahanol gan y mabwysiadwr.

Bydd rhaid i’r mabwysiadwr gyflwyno prawf ddogfennol o’r mabwysiad er mwyn bod yn gymwys i’r hawliau mabwysiadu. Bydd hwn ar gael gan yr asiantaeth mabwysiadu - fel arfer darperir tystysgrif sy’n cynnwys gwybodaeth sylfaenol (Tystysgrif Paru) e.e. mae’r dystysgrif yn nodi’r dyddiad mae’r unigolyn yn cael ei baru gyda’r plentyn yn ogystal â dyddiad lleoliad y plentyn.

**Dyddiad Cychwyn y Mabwysiad / Tâl Mabwysiad Statudol**

Gellir cychwyn y Cyfnod Mabwysiadu Statudol naill ai

* y diwrnod y lleolir y plentyn, neu
* dim mwy na 14 diwrnod cyn dyddiad disgwyliedig y lleoliad

Y diwrnod olaf y gellir cychwyn y Cyfnod yw'r diwrnod y lleolir y plentyn gyda’r teulu.

O ran mabwysiadu o dramor, ni all y Cyfnod Mabwysiadu Statudol gychwyn cyn i’r plentyn gyrraedd Prydain, a’r diwrnod olaf y gellir cychwyn y Cyfnod yw 28 diwrnod ar ôl y dyddiad mynediad i’r wlad.

**Diwrnodau Cadw Mewn Cysylltiad (Keeping In Touch Days)**

Fel gyda Cyfnod Mamolaeth, mae modd i berson ar Gyfnod Mabwysiadu Statudol i weithio hyd at 10 diwrnod yn ystod y Cyfnod hwn heb golli unrhyw ran o’u Tâl Mabwysiadu Statudol. Os digwydd i berson weithio am fwy na’r 10 diwrnod, yna bydd yn colli’r hawl i’r Tâl Mabwysiadu Statudol.

Rhaid i’r unigolyn a’r cwmni ddod i gytundeb ymlaen llaw ynglŷn â’r diwrnodau cadw mewn cysylltiad. Nid oes hawl gan yr unigolyn i weithio’r diwrnodau cadw mewn cysylltiad ac ni all y cwmni fynnu fod yr unigolyn ar Gyfnod Mabwysiadu yn eu gweithio.

Bydd y math o waith a wneir yn ddibynnol ar beth gytunir rhwng y mabwysiadwr a’r cwmni. Gellir defnyddio’r dyddiau i weithredu yn ôl beth gynhwysir yn y cytundeb swydd neu gellir eu defnyddio i fynychu hyfforddiant neu gynhadledd neu gyfarfod tîm.

Rhaid i’r ddwy ochr gytuno i’r trefniant ‘Cadw Mewn Cysylltiad’ – ni all y cwmni fynnu fod y mabwysiadwr yn gweithio os nad yw eisiau, ac nid oes hawl i’r mabwysiadwr weithio os nad yw’r cwmni’n cytuno i hynny.

Gall y mabwysiadwr wrthod cais y cyflogwr i weithio yn ystod ei chyfnod mabwysiadu heb ddioddef unrhyw anfantais o ganlyniad i hynny. Mae’n anghyfreithlon i ddiswyddo’r mabwysiadwr am wrthod gweithio yn ystod ei chyfnod mabwysiadu.

**Dychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod mabwysiadu**

Nid oes angen unrhyw ohebiaeth gan yr aelod staff ar gyfnod mabwysiadu os bwriada ddychwelyd i’r gwaith ar ôl cymryd y cyfnod mamolaeth lawn mae hawl ganddo/i ei gymryd. Yn hytrach, disgwylir i’r mabwysiadwr ddychwelyd i’r gwaith ar y dyddiad yr hysbyswyd gan y cwmni mewn ymateb i’w hysbysiad ynglŷn â’r mabwysiad.

**OND**:

* Os ydy’r aelod staff yn bwriadu dychwelyd yn gynt na diwedd ei chyfnod mamolaeth neu’r dyddiad a roddodd yn wreiddiol, mae angen hysbysu’r cwmni 8 wythnos cyn y dyddiad bwriedir dychwelyd i’r gwaith.
* Os na all ddychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd y cyfnod mabwysiadu oherwydd salwch, dylai gysylltu â’r cwmni yn unol â Threfn Salwch y cwmni.
* Os yw’r aelod staff yn penderfynu peidio dychwelyd ar ôl y cyfnod mabwysiadu angen rhoi rhybudd i’r cwmni yn unol â’i chytundeb gwaith a Thermau ac Amodau Cyflogaeth y cwmni.

**Cyfnod Mabwysiadu Arferol**

Mae hawl i fabwysiadwr sy’n dychwelyd ar ôl y cyfnod mabwysiadu arferol i ddychwelyd i’r un swydd ac oedd ynddi cyn gadael, ar dermau ac amodau gwaith yr un mor ffafriol ag yr oedd ganddi pe na bai wedi mynd ar gyfnod mabwysiadu.

Cyfnod Mabwysiadu Ychwanegol:

Mae’r cytundeb gyflogaeth yn parhau tra ar gyfnod mabwysiadu ychwanegol yng nghyd-destun:

* oblygiad ymhlyg y cwmni o ran ffydd a hyder
* unrhyw dermau ac amodau sy’n berthnasol i rybudd terfyniad cyflogaeth gan y cyflogwr; tâl diswyddo (redundancy) statudol neu gytundebol o ran diswyddo a phrosesau disgyblu a chwyn.

Pe ddigwyddai achos o ddiswyddo (redundancy) godi tra ar gyfnod mabwysiadu (arferol ac ychwanegol), yna bydd yr hawl gan y mabwysiadwr i gael cynnig cyflogaeth addas arall.

Ni fyddai achos o ddiswyddiad neu golli swydd, neu unrhyw anfantais sy’n effeithio ar y gyflogaeth, yn codi ar sail y ffaith fod y mabwysiadwr yn manteisio ar ei hawliau mabwysiadu statudol.

Bydd unrhyw dermau ac amodau gwaith eraill yn cael eu hatal yn ystod y cyfnod mabwysiadu ychwanegol.

**Disgwylir i staff ymddwyn yn ddidwyll yng nghyd-destun unrhyw dermau ac amodau eu cytundeb gwaith tra ar gyfnod mabwysiadu.**

**Gwyliau Mabwysiadu**

Yn sgîl newid i reoliadau cyfnod mabwysiadu a gwyliau statudol, bydd aelodau staff sydd ar gyfnod mabwysiadu yn parhau â’u hawl i’w gwyliau blynyddol yn ôl eu hamodau gwaith. Yn ogystal â hyn, bydd y gwyliau banc blynyddol (8 diwrnod) yn cael eu hychwanegu i’w gwyliau blynyddol. Bydd hyn ar sail pro rata yn unol â hyd y cyfnod mabwysiadu ac yn unol â chytundeb llawn/rhan amser yr aelodau staff.

Noder, oherwydd y newidiadau yn y rheoliadau mabwysiadu, yn unol ag amodau gwaith y cwmni ni fydd modd cario mwy na 5 o ddiwrnodau gwyliau draw i’r flwyddyn wyliau nesaf.

Dylid trafod gyda’r cwmni lle mae cyfnod mabwysiadu yn pontio dau flwyddyn wyliau, neu pryd mae’r dyddiad dychwelyd yn agos at ddiwedd y flwyddyn wyliau, mor fuan â phosib er mwyn sicrhau na chollir unrhyw ddiwrnodau o wyliau sy’n ddyledus.

**Cyfnod Tadolaeth – Rhieni sy’n Mabwysiadu**

Mae hawl gan riant sy’n mabwysiadu i gyfnod tadolaeth, os taw’r rhiant arall sy’n cymryd yr hawl i’r cyfnod mabwysiadu, er mwyn gofalu am y plentyn ac i gynorthwyo’r rhiant arall.

Os mabwysiedir y plentyn o fewn Prydain, i fod yn gymwys i gyfnod tadolaeth arferol rhaid i’r unigolyn fod:

* yn gyfrifol am fagwraeth y plentyn
* yn un o’r ddau riant sy’n mabwysiadu’r plentyn
* wedi gweithio yn barhaol i’r cwmni am 26 wythnos (yr wythnos cymhwyso) cyn yr wythnos yr hysbysir y mabwysiadwr am y plentyn i’w osod yn swyddogol
* yn parhau i weithio i’r cwmni o’r wythnos cymhwyso i ddyddiad y gosodir y plentyn
* wedi hysbysu’r cwmni yn ffurfiol am y bwriad i gymryd cyfnod tadolaeth statudol o fewn 7 diwrnod i dderbyn yr hysbysiad am y paru gyda’r plentyn a chyflenwi prawf dogfennol o’i hawl i gael cyfnod tadolaeth statudol os gofynnir i wneud hynny
* yn cymryd y cyfnod yma i gefnogi’r mabwysiadwr a/neu i ofalu am y plentyn.

Os mabwysiadir plentyn o dramor, mae’r gofynion ychydig yn wahanol. Yn yr achos hwn, rhaid bod yr unigolyn:

* yn gyfrifol am fagwraeth y plentyn
* yn un o’r ddau riant sy’n mabwysiadu’r plentyn
* fod wedi gweithio i’r cwmni am o leiaf 26 wythnos cyn derbyn yr hysbysiad swyddogol am y paru gyda’r plentyn neu erbyn iddyn nhw eisiau cychwyn y cyfnod tadolaeth, beth bynnag sydd hwyraf
* bod wedi darparu’r hysbysiad cywir
* parhau i weithio i’r cwmni hyd at y pwynt mae’r plentyn yn cyrraedd Prydain

Mae hyn yn ystyried y ffaith y gellid derbyn hysbysiad am leoliad tipyn o amser cyn i’r plentyn gyrraedd y wlad ac y gall y mabwysiadwr newid swydd o fewn y cyfnod ers hynny.

Mae hawl i’r sawl sy’n cymryd absenoldeb tadolaeth wrth fabwysiadu i naill ai un wythnos neu ddwy wythnos ddilynol.

Gellir cychwyn y cyfnod:

* o’r dyddiad y lleolir y plentyn
* ar ôl nifer penodol o ddyddiau/wythnosau wedi’r dyddiad lleoliad
* ar ddyddiad penodol sy’n hwyrach na’r diwrnod disgwylir i’r plentyn ei leoli

Gall y cyfnod tadolaeth gychwyn ar unrhyw ddiwrnod o’r wythnos ar neu ar ôl y dyddiad lleoliad, ond rhaid ei gymryd o fewn 56 diwrnod i’r dyddiad lleoliad.

Dim ond un cyfnod tadolaeth sydd ar gael hyd yn oed os lleolir mwy nag un plentyn ar yr un pryd.

Mae’n rhaid i’r sawl sy’n bwriadu cymryd cyfnod tadolaeth hysbysu’r cwmni o fewn 7 diwrnod o’r amser fe’i hysbysir gan yr asiantaeth am y plentyn i’w osod, oni bai bod hyn yn anymarferol.

Ar gyfer unigolion sy’n mabwysiadu plentyn o fewn Prydain, rhaid dweud:

* y dyddiad hysbyswyd y mabwysiadwr am y plentyn i’w leoli
* pryd disgwylir i’r plentyn gael ei leoli
* p’un ai ydynt angen wythnos neu bythefnos
* pryd maent eisiau i’r cyfnod tadolaeth i gychwyn.

Gall yr unigolyn newid dyddiad cychwyn yr absenoldeb os gwneir hyn 28 diwrnod ymlaen llaw (oni bai bod hyn yn anymarferol).

Mae angen i staff sy’n mabwysiadu o dramor i roi rhybudd ysgrifenedig o’u bwriad i gymryd Cyfnod Tadolaeth Arferol mewn 3 Cham:

**Cam 1**

Mae angen hysbysu:

* y dyddiad pryd dderbyniwyd yr hysbysiad swyddogol ynglŷn â’r mabwysiad
* y dyddiad pryd disgwylir i’r plentyn gyrraedd Prydain

Lle mae gan yr unigolyn hyd gwasanaeth o 26 wythnos ar y pryd derbynnir yr hysbysiad swyddogol gan yr awdurdodau, mae angen rhoi’r wybodaeth i’r cwmni o fewn 28 diwrnod o dderbyn hyn.

Lle derbynnir yr hysbysiad swyddogol cyn bo gan yr unigolyn yr hyd gwasanaeth gofynnol, rhaid iddyn nhw roi rhybudd o fewn 28 diwrnod o gwblhau’r 26 wythnos o wasanaeth.

**Cam 2**

Rhaid i’r unigolyn roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o’r dyddiad maen nhw am gychwyn y cyfnod tadolaeth arferol (a thâl tadolaeth arferol). Fe allan nhw roi’r wybodaeth hon yn ystod Cam 1 os ydynt yn gwybod y dyddiad. Ni all Cyfnod Tadolaeth Arferol gychwyn cyn i’r plentyn gyrraedd Prydain.

Gall unigolion newid eu meddwl am y dyddiad cychwyn cyn belled â’u bod yn rhoi gwybod 28 diwrnod cyn y dyddiad newydd, neu cyn gynted ag sy’n ymarferol bosib.

**Cam 3**

Mae hyn yn digwydd ar ôl i’r plentyn gyrraedd Prydain. Rhaid hysbysu’r cwmni am y dyddiad mae’r plentyn yn cyrraedd y wlad o fewn 28 diwrnod i hynny ddigwydd.

**Tâl Tadolaeth Arferol**

**Tâl Statudol:** Oni bai fod eich enillion wythnosol cyfartalog yn is na’r terfyn Enillion Isaf i ddibenion Yswiriant Gwladol, telir Tâl Tadolaeth Statudol yn ôl y gyfradd benodedig ar y pryd (neu 90% o’ch enillion wythnosol cyfartalog os yw hyn yn llai).

**Tâl Cytundebol**: Bydd y cwmni yn ychwanegu at y tâl statudol i fod yn gyfwerth â chyfanswm y cyflog sylfaenol.

Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol

Mae modd i’r rhai sy’n gymwys i gymryd Cyfnod Tadolaeth Ychwanegol. Ceir y manylion hyn yn llawn ar y Polisi Tadolaeth.

**4.5.5 Absenoldeb Rhieni**

Mae gan rieni (mamau a thadau) plant oedd o dan bump oed ac sydd wedi gweithio i’r cwmni yn barhaol am o leiaf blwyddyn yr hawl statudol i amser i ffwrdd ar enedigaeth eu plant - hyd at 13 wythnos yn ddi-dâl i’w cymryd cyn pen-blwydd y plentyn yn 5 oed; hyd at 13 wythnos i rieni sy’n mabwysiadu o’r dyddiad mabwysiadu hyd at 5 mlynedd wedyn (ond nid ar ôl pen-blwydd y plentyn yn 18 oed; a 18 wythnos i rieni plentyn anabl i’w cymryd cyn pen-blwydd y plentyn yn 18 oed. Bydd y cyfnod yma yn cael ei roi *pro rata* i’r sawl sy’n gweithio rhan amser.

Rhaid rhoi o leiaf 21 diwrnod o rybudd am y bwriad i gymryd absenoldeb rhieni. Rhaid cymryd yr absenoldeb hyn mewn blociau o wythnos. Os yw’r plentyn yn derbyn lwfans anabledd yna gellir cymryd yr absenoldeb hyn fesul diwrnod. Gellir cymryd yr absenoldeb hyn i fyny at 4 wythnos mewn blwyddyn ac i fyny at 13 wythnos yn gyfan gwbl dros y cyfnod cymwys (18 wythnos, os yn anabl).

Mewn achos lle gall absenoldeb y gweithiwr darfu yn ddifrifol ar fusnes y cwmni, fe all y cwmni ohirio’r absenoldeb rhieni am hyd at 6 mis. Os digwydd i hyn fynd â’r cyfnod absenoldeb rhieni dros yr adeg statudol i gymryd yr absenoldeb yma, yna bydd hawl yr aelod staff i gymryd yr absenoldeb yn llawn yn parhau heb unrhyw golled i hyd y cyfnod.

Bydd hawliau cyflogaeth y gweithiwr yn parhau'r un fath yn ystod y cyfnod absenoldeb, ac ar ddiwedd y cyfnod bydd gan y cyflogedig yr hawl i ddychwelyd i’r un swydd os oedd y cyfnod nid mwy na 4 wythnos. Os oedd y cyfnod yn fwy na 4 wythnos, mae ganddo’r hawl naill ai i ddychwelyd i’w hen swydd neu, lle nad yw hyn yn rhesymol ymarferol, i swydd arall sydd yn addas a phriodol.

Mae’r paragraff uchod hefyd yn berthnasol i fam sy’n cymryd cyfnod absenoldeb yn syth ar ôl cyfnod mamolaeth ychwanegol.

Er na thaler staff tra eu bod ar absenoldeb rhieni, maen nhw yn parhau yn gyflogedig i’r cwmni ac o ganlyniad bydd y cwmni yn parhau i anrhydeddu’r amodau gwaith sy’n berthnasol i’r aelod staff.