

6. Cyflogi a rheoli pobl

6.14.3 Polisi mabwysiadu

Dylai mudiadau gael polisi sy'n gosod allan hawliau gweithiwr i absenoldeb a chyflog mabwysiadu, sy'n cymryd i ystyriaeth hawliau statudol lleiafswm. Ni ddylai cyflogwr greu anfantais i weithiwr, neu ei ddiswyddo am gymryd, neu geisio cymryd absenoldeb mabwysiadu.

Mae'r canlynol sy'n enghraifft o bolisi mabwysiadu ar gyfer cyfarwyddyd yn unig, ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi Mabwysiadu a dull gweithredu enghreifftiol

Mae'n bolisi gan <enw'r mudiad> gydymffurfio gyda llythyren ac ysbryd y gyfraith ar hawliau mabwysiadu. I'r perwyl yma, ei nod yw rhoi gwybodaeth i bob gweithiwr am eu hawl i hawliau statudol mabwysiadu a sicrhau bod yr hawliau hynny yn ddealladwy i bob gweithiwr sy'n gymwys.

Mae gan weithiwr yr hawl i gymryd 52 wythnos absenoldeb mabwysiadu a derbyn cyflog mabwysiadu statudol (SAP) am 39 wythnos pan fyddant yn mabwysiadu plentyn, dim ond iddynt gwrdd â'r meini prawf a nodir isod.

1. Yr hawl i Absenoldeb Mabwysiadu Statudol (SAL)

Gall y gweithiwr gymryd hyd at 52 wythnos absenoldeb mabwysiadu statudol. Mae'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu statudol yn cynnwys 26 wythnos absenoldeb cyffredin, gyda 26 wythnos absenoldeb ychwanegol yn dilyn yn syth.

2. Cymhwysedd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol (SAL)

Mabwysiadu yn y DU

Mae hawl gan y gweithiwr gael absenoldeb mabwysiadu statudol pan fyddant wedi:

- cydweddu gyda phlentyn gan asiantaeth mabwysiadu yn y DU;
- rhoi gwybod i'r asiantaeth eu bod yn cytuno, a chytuno dyddiad;
- bod yn gyflogedig gyda'r mudiad am o leiaf 26 wythnos yn yr wythnos yr hysbyswyd fod plentyn ar gael;
- rhoi gwybod i'r mudiad pryd bydd angen cymryd yr absenoldeb mabwysiadu statudol ddim mwy na saith diwrnod ar ôl iddynt gael gwybodaeth fod plentyn ar gael.

Mabwysiadu tramor

Mae hawl gan y gweithiwr gael absenoldeb mabwysiadu statudol pan fyddant wedi:

- derbyn hysbysiad swyddogol gan awdurdod perthnasol y DU am eu teilyngdod i fabwysiadu plentyn tramor;
- bod yn gyflogedig gyda'r mudiad am o leiaf 26 wythnos yn yr wythnos yr hysbyswyd yn swyddogol fod plentyn ar gael neu erbyn adeg dechrau'r absenoldeb mabwysiadu statudol, pa un bynnag sydd hwyrach;
- rhoi'r hysbysiad cywir i chi;
 - mabwysiadu'r plentyn. Dyma'r person fydd yn mabwysiadu neu sydd wedi mabwysiadu'r plentyn, neu mewn achos ble mae dau fabwysiadwr, pa bynnag fabwysiadwr sydd wedi dewis cymryd absenoldeb mabwysiadu parthed y plentyn.

Hysbysiad Swyddogol ar gyfer Mabwysladau Tramor

Dyma hysbysiad ysgrifenedig gan, neu ar ran, yr awdurdod cartref perthnasol eu bod wedi rhoi tystysgrif sy'n cadarnhau fod y prif fabwysiadwr neu'r un arall yn gymwys i fabwysiadu.

Mabwysiadu ar y cyd ac unigol

Pan fo cwpwl yn mabwysiadu ar y cyd, gallant ddewis pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb statudol, a phwy (pa bynnag genedl) fydd yn cymryd absenoldeb tadolaeth statudol (SPL).

Os yw gweithiwr yn mabwysiadu yn unigol, dim ond ef/hi fydd yn gymwys i gymryd absenoldeb statudol, er fe all y partner (pa bynnag genedl) fod yn gymwys i gymryd absenoldeb tadolaeth statudol (SPL).

Rhieni maeth sy'n mabwysiadu plentyn

Gall rhiant maeth gymryd absenoldeb mabwysiadu statudol:

- os yw'r plentyn a faethwyd gan y gweithiwr yn cydweddu drwy asiantaeth mabwysiadu yn y DU. Nid yw mabwysiadu drwy orchymyn llys yn cyfri.
- os lleolir y plentyn gyda'r gweithiwr ar gyfer ei fabwysiadu
- os yw'r rhybudd a'r meini prawf yn gymwys. Mae'r absenoldeb mabwysiadu parthed y lleoliad ar gyfer mabwysiadu - nid yw cyfnod gofal maeth yn cyfri.

Gwarcheidiaeth arbennig

Nid yw absenoldeb mabwysiadu statudol ar gael ar gyfer gwarcheidiaeth arbennig.

Benthyg croth

Nid yw gweithiwr sy'n dod yn rhiant drwy drefniant gyda mam benthyg croth yn medru hawlio absenoldeb mabwysiadu statudol.

Fodd bynnag, wrth ddod yn rhiant, gallant gymryd absenoldeb rhieni (os ydynt yn gymwys) a / neu wyliau blynyddol.

3. Pryd all Absenoldeb Mabwysiadu Statudol ddechrau

Mabwysiadu yn y DU

Gall gweithiwr ddewis dechrau'r absenoldeb (a chyflog) ar un o'r canlynol:

- y dyddiad y daw'r plentyn mabwysiedig atynt
- dyddiad a benodwyd heb fod yn gynharach na 14 diwrnod cyn dyddiad y lleoliad, a heb fod yn hwyrach na dyddiad y lleoliad.

Mabwysiadu tramor

Gall gweithiwr ddewis dechrau'r absenoldeb (a chyflog) naill ai:

- ar ddyddiad y daw'r plentyn i'r DU; neu
- dyddiad a benodwyd (a hysbyswyd i chi) heb fod yn hwyrach na 28 diwrnod ar ôl y dyddiad y daw'r plentyn i'r DU.

(DS: Ni ddylid defnyddio absenoldeb mabwysiadu statudol ar gyfer y cyfnod y mae'r gweithwyr yn teithio dramor i drefnu'r mabwysiadu neu ymweld â'r plentyn. Fodd bynnag, gallwch ganiatáu gwyliau blynyddol neu gyfnod heb dâl ar gyfer hyn).

4. Pryd all Absenoldeb Mabwysiadu Statudol orffen

Bydd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol y gweithiwr yn gorffen 52 wythnos ar ôl dechrau'r cyfnod absenoldeb.

5. Dulliau rhybudd

Mabwysiadu yn y DU

Dylai'r gweithiwr roi rhybudd i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> ddim mwy na saith diwrnod ar ôl iddynt gydweddu â phlentyn:

- y bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu
- pryd y bwriedir dechrau
- y dyddiad y disgwylir y plentyn i ddod atynt.

Mabwysiadu tramor

Rhaid i'r gweithiwr roi rhybudd i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> fesul tri cham:

Cam un

Rhaid i'r gweithiwr:

- roi gwybod i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> y dyddiad y derbyniwyd y rhybudd swyddogol; a'r
- dyddiad y disgwylir y plentyn yn y DU.

Cam dau

Rhaid i'r gweithiwr:

- roi rhybudd i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad y bydd angen dechrau absenoldeb mabwysiadu (a SAP os yn gymwys). (Gall y gweithiwr ddweud hyn yn y cam cyntaf os yw'n gwybod y dyddiad).

Cam tri (ar ol i'r plentyn gyrraedd y DU)

Rhaid i'r gweithiwr:

- roi i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> y dyddiad y daeth y plentyn i'r DU o fewn 28 niwrnod.

Ni all absenoldeb mabwysiadu statudol ddechrau cyn i'r plentyn gyrraedd y DU.

6. Newid dyddiad dechrau Absenoldeb Mabwysiadu Statudol

Gall y gweithiwr newid y dyddiad dechrau dim ond iddo roi gwybod i'r <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> am y dyddiad newydd.

Rhaid i'r gweithiwr wneud hyn erbyn pa un bynnag sy gynharach:

- 28 diwrnod cyn y dyddiad mabwysiadu
- 28 diwrnod cyn y dyddiad mabwysiadu newydd.

Os nad yw'n rhesymol ymarferol i'r gweithiwr ddarparu'r fath rybudd, dylai roi cymaint o rybudd â phosib.

7. Absenoldeb Mabwysiadu manylach

Gellir gwella ar drefniadau absenoldeb mabwysiadu i ddenu neu gadw gweithwyr. Dylai'r trefniadau yma fod yn hawl cytundebol yn hytrach na sail disgresiwn achos wrth achos er mwyn osgoi anffafiaeth uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Hawliau ychwanegol

8. Cymhwyster ar gyfer Cyflog Mabwysiadu Statudol (SAP)

Mabwysiadu yn y DU

Mae gweithiwr yn gymwys ar gyfer cyflog mabwysiadu statudol os ydynt:

- wedi bod yn gyflogedig yn y mudiad am o leiaf 26 wythnos gan ymestyn i'r wythnos y byddant yn cydweddu â phlentyn (yr 'wythnos gydweddu')
- wedi rhoi gwybod i <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> eu bod eisiau derbyn cyflog SAP am o leiaf 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib, cyn i'r taliadau ddechrau.
- yn derbyn cyfartaledd tâl wythnosol (cyn Treth ac Yswiriant Cenedlaethol) o £97.00.

Mabwysiadu tramor

Mae gweithiwr yn gymwys ar gyfer cyflog mabwysiadu statudol os ydynt:

- wedi derbyn hysbysiad swyddogol
- wedi bod yn gyflogedig yn y mudiad am o leiaf 26 wythnos gan ymestyn i'r wythnos y derbynnir hysbysiad swyddogol neu'r adeg y mae eisiau dechrau SAP pa un bynnag sy'n hwyrach
- wedi rhoi gwybod i'r <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> eu bod eisiau derbyn cyflog SAP am o leiaf 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib, cyn i'r taliadau ddechrau.
- yn derbyn cyfartaledd tâl wythnosol (cyn Treth ac Yswiriant Cenedlaethol) o £97.00.

Mabwysiadu ar y cyd ac unigol

Os yw cwpwl yn mabwysiadu ar y cyd, gallant ddewis pwy fydd yn cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol a phwy (pa bynnag genedl) fydd yn cymryd absenoldeb a chyflog tadolaeth.

Os yw gweithiwr yn mabwysiadu'n unigol, y gweithiwr yn unig sydd yn gymwys i dderbyn cyflog mabwysiadu statudol, ond gall y partner (pa bynnag genedl) fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb a chyfnod tadolaeth.

9. Cyfraddau a pharhad

Telir cyflog mabwysiadu statudol naill ai:

- cyfradd wythnosol safonol o £124.88 neu
- 90 y cant o'r enillion wythnosol ar gyfartaledd os yw hyn yn llai na'r gyfradd wythnosol safonol.

Ni ellir talu cyflog mabwysiadu statudol am fwy na 39 wythnos.

10. Gweithio yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu (Keeping in Touch Days)

Gall gweithwyr ar absenoldeb mabwysiadu weithio hyd at 10 diwrnod yn ystod yr absenoldeb heb effeithio ar y SAP. Gellir defnyddio'r diwrnodau yma, a elwir yn ddiwrnodau KIT, ar gyfer unrhyw waith yn ôl cytundeb cyflogaeth y gweithiwr, hyfforddiant neu unrhyw weithgaredd sy'n gysylltiedig â'r lleoliad gwaith. Rhaid talu'r gweithiwr am y gwaith ar gyfradd a gytunwyd arno. Rhaid i'r math yma o waith gael ei drafod a'i gytuno ymlaen llaw gyda <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell>.

Ni all <enw'r mudiad> fynnu bod y gweithiwr yn cwblhau unrhyw waith yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, a diogelir y gweithiwr rhag unrhyw niwed neu ddiswyddo drwy wrthod cwblhau diwrnod KIT. Yn ogystal, ni all gweithiwr fynnu gweithio ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod absenoldeb.

I'r perwyl yma, bydd rhan o ddiwrnod neu ddiwrnod cyfan yn cyfri fel un diwrnod KIT. Nid yw cyfnod absenoldeb mabwysiadu'r gweithiwr yn cael ei ymestyn os defnyddir diwrnod KIT.

11. Cyflog Mabwysiadu Statudol manylach

Gellir gwella ar gyflog mabwysiadu statudol i ddenu a chadw gweithwyr. Dylai'r trefniadau yma fod yn hawl cytundebol yn hytrach na sail disgresiwn achos wrth achos er mwyn osgoi anffafiaeth uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Budd-daliadau cytundebol

(Mae cytundeb cyflogaeth gweithiwr yn parhau drwy gyfnod absenoldeb mabwysiadu statudol, os na ydych chi neu'r gweithiwr wedi rhoi terfyn arno).

12. Gwyliau blynyddol

Yn ystod absenoldeb mabwysiadu bydd y gweithiwr yn parhau i gronni gwyliau blynyddol fel petai'n dal i weithio. *<Nodwch pryd mae'r flwyddyn gwyliau blynyddol yn rhedeg>*. Rhaid i'r gweithiwr gymryd gwyliau blynyddol yn y flwyddyn a nodir. *<Nodwch y rheolau parthed cario ymlaen gwyliau blynyddol i'r flwyddyn ganynol. Noder na all gwyliau blynyddol statudol gael eu cario ymlaen i'r flwyddyn nesaf.>*

(DS: Os yw gweithiwr yn derbyn cyflog mabwysiadu statudol neu beidio, dylech gyfrifo cyfraniad y gweithiwr i Gynllun Pensiwn Galwedigaethol (OPS) fel petai'r gweithiwr yn derbyn cyflog llawn tra ei fod ar absenoldeb.

Yn ystod unrhyw gyfnod y mae'r gweithiwr ar absenoldeb mamolaeth ychwanegol, ond ddim yn derbyn cyflog mabwysiadu e.e. yn ystod 13 wythnos olaf cyfnod absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, nid oes rhaid i chi wneud cyfraniadau cyflogwr i OPS os nad yw'r cytundeb cyflogaeth yn datgan fel arall.

Bydd cyfraniadau gweithiwr yn gorffen yn ystod unrhyw gyfnod absenoldeb heb dâl).

13. Codiadau cyflog

Mae gan weithiwr ar absenoldeb mabwysiadu hawl i elwa ar unrhyw welliannau cyffredinol i'r gyfradd gyflog. Bydd unrhyw godiadau cyflog yn ystod y cyfnod absenoldeb yn effeithiol pan ddychwel y gweithiwr i'r gwaith.

14. Cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad

Rhaid rhoi gwybodaeth i weithwyr ar gyfnod absenoldeb am unrhyw gyfleoedd hyfforddiant neu ddatblygiad.

15. Cyfnod cyflogaeth parhaol

Mae absenoldeb mabwysiadu statudol yn cyfri tuag at gyfnod cyflogaeth parhaol y gweithiwr ar gyfer yr hawl i hawliau cyflogaeth statudol eraill e.e. yr hawl i dâl diswyddiad.

16. Yr hawl i ofyn am batrymau gwaith hyblyg

Mae gan rieni a gyflogir gan *<enw'r mudiad>* am o leiaf 26 wythnos ac sy'n gyfrifol am, neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am, blentyn hyd at 16 oed, neu 18 oed os yw'r plentyn yn anabl, yr hawl i ofyn am oriau gwaith hyblyg. Bydd *<enw'r mudiad>* yn rhoi ystyriaeth ddifrifol i'r fath geisiadau. Er mwyn bod yn gymwys i'r hawl yma, rhaid cwrdd â meini prawf penodol. *<Efallai bydd mudiadau yn ei chael hi'n ddefnyddiol i osod polisi oriau gwaith hyblyg - gweler Taflen Wybodaeth 6.14.4 - Yr hawl i ofyn am bolisi gweithio hyblyg>*

17. Diogelu rhag niwed neu ddiswyddiad

Diogelir gweithwyr rhag dioddef niwed neu ddiswyddiad am gymryd neu geisio cymryd absenoldeb mabwysiadu.

18. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu

Nid oes raid i'r gweithiwr roi rhybudd ymlaen llaw i <enw'r mudiad> am y bwriad i ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd yr absenoldeb mabwysiadu. Cymerir yn ganiataol y bydd y gweithiwr yn dychwelyd ar y dyddiad a benodwyd gan <enw'r mudiad> fel diwedd y cyfnod absenoldeb.

Bydd gweithiwr sydd angen dychwelyd i'r gwaith yn gynnar roi rhybudd 8 wythnos i'r <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell>. Os nad yw'n rhoi rhybudd o'r fath, bydd hawl gan <enw'r mudiad> ohirio'r dychwelyd tan ar ôl 8 wythnos, neu tan ddyddiad gwreiddiol y dychweliad (pa un bynnag sy'n gynharach).

Mae hawl gan weithiwr sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl OAL ddychwelyd i'r swydd a gafodd cyn yr absenoldeb, gyda'r un amodau a thelerau cyflogaeth.

Mae hawl gan weithiwr sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl AAL ddychwelyd i'r swydd a gafodd cyn yr absenoldeb, gyda'r un amodau a thelerau cyflogaeth.

Os nad yw'n ymarferol bosib i wneud hyn, dylai'r gweithiwr ddychwelyd i swydd arall sy'n fwy addas dan yr amgylchiadau, heb fod yn llai ffafriol na'r swydd wreiddiol.

19. Gweithwyr sy'n dewis peidio dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu

Rhaid i weithiwr sy'n dewis peidio dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu roi rhybudd i'r <enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell> yn ôl gofynion y cytundeb cyflogaeth.

Gwybodaeth bellach

ACAS

Ffôn: 08457 474747

www.acas.org.uk

Business Link

Ffôn: 0845 600 9 006

www.businesslink.gov.uk

HMRC Employer Helpline

Ffôn: 0845 7143143

WCVA / Wales TUC Cymru

The good employment code

Ffôn: 0800 2888 329

www.wcva.org.uk

Wales TUC Cymru

Ffôn: 029 20 347010


wtuc@tuc.org.uk

www.wtuc.org.uk

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

<p>Cyngor Trydydd Sector Caerdydd <i>Tŷ Baltic, Sgwâr Mount Stuart, Caerdydd, CF10 5FH</i> Elusen Gofrestredig: 1068623</p> <p>Ffôn: 029 2048 5722 enquiries@c3sc.org.uk Ffacs: 029 2046 4196 www.c3sc.org.uk</p>	 <p>Ffôn: 0300 111 0124 www.wcva.cymru</p>
<p>Cynhyrchwyd gan CGGC, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli Wedi ei ddiweddarau: 26/08/2011</p>	