6. Cyflogi a rheoli pobl

6.14.2 Polisi tadolaeth

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

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

Polisi Tadolaeth a dull gweithredu enghreifftiol

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

1. Cymhwysedd Absenoldeb Tadolaeth Statudol (SPL)

Gall y gweithiwr gymryd hyd at 52 wythnos absenoldeb tadolaeth statudol os yw:

Genedigaethau

- yn dad biolegol y plentyn, gŵr neu bartner y fam;
- wedi bod yn gyflogedig gyda'r mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dechrau wythnos geni'r babi; a
- yn cymryd amser i ffwrdd i gefnogi'r fam a / neu ofalu am y babi;
- yn gweithio i'r mudiad o'r dyddiad cymwys hyd at ddyddiad y geni. Os yw'r cytundeb yn dod i ben cyn y genedigaeth, nid yw'n medru hawlio absenoldeb, os nad yw'n mynd ymlaen i weithio i gyflogwr cysylltiol. Os yw'r cytundeb yn dod i ben ar ôl y genedigaeth, mae hawl ganddo gael absenoldeb (a chyflog os yn gymwys);
- wedi rhoi gwybod i'r mudiad ei fod yn bwriadu cymryd absenoldeb tadolaeth.

Mabwysiadu yn y DU

- yn un o'r ddau riant sy'n mabwysiadu'r plentyn neu'n bartner i fabwysiadwr y plentyn yn unigol;
- yn gyfrifol am feithrin y plentyn gyda'r rhiant arall neu'r mabwysiadwr unigol ar y cyd;
- nad yw'n cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol a chyflog;
- yn gyflogedig gyda'r mudiad am o leiaf 26 wythnos yn yr wythnos yr hysbyswyd fod plentyn ar gael;

- yn parhau i weithio i'r mudiad o'r dyddiad cymwys hyd at ddyddiad lleoli'r plentyn;
- yn weithiwr sy'n cymryd amser i ffwrdd i gefnogi'r mabwysiadwr a / neu ofalu am y plentyn.

Mabwysiadu tramor
- yn un o'r ddau riant sy'n mabwysiadu plentyn ar y cyd neu'n bartner i un sy'n mabwysiadu plentyn yn unigol;
- yn gyfrifol am feithrin y plentyn gyda'r mabwysiadwr; a
- nad yw'n cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol a chyflog;
- yn gyflogedig gyda'r mudiad am o leiaf 26 wythnos yn yr wythnos yr hysbyswyd yn swyddogol fod plentyn ar gael;
- yn parhau i weithio i'r mudiad o'r dyddiad cymwys hyd at ddyddiad dyfodiad y plentyn i'r DU

(DS: Dylai'r cyflogwr ofyn i'r gweithiwr gwblhau ffurflen ddatganiad fel tystiolaeth fod y gweithiwr yn cwrdd â'r meini prawf cymwys. Gellir defnyddio ffurflen SC3 Cyllid y Wlad ar gyfer hyn).

Hysbysiad Swyddogol ar gyfer Mabwysiadau 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.

2. Yr hawl i Absenoldeb Tadolaeth

Mae hawl gan y gweithiwr gael un neu ddwy wythnos absenoldeb tadolaeth. Ni ellir cymryd dwy wythnos heb fod yn olynol, nac ychwaith cymryd diwrnodau yma a thraw. Os yw'n dewis cymryd pythefnos, rhaid iddynt fod yn olynol.

3. Cymryd absenoldeb tadolaeth

Gall y gweithiwr ddewis dechrau absenoldeb tadolaeth:

Genedigaethau
- ar ddiwrnod geni'r babi
- o ddyddiad penodol ar ôl diwrnod cyntaf yr wythnos y disgwylir i'r babi gael ei eni.

Mabwysiadu yn y DU
- ar ddiwrnod gosod y plentyn gyda'r mabwysiadwr
- o ddyddiad penodol ar ôl diwrnod lleoli’r plentyn.

Mabwysiadu tramor
- o ddyddiad dyfodiad y plentyn i'r DU
- o ddyddiad penodol ar ôl dyddiad dyfodiad y plentyn i'r DU.

Gall absenoldeb tadolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, ond ddim cyn geni'r plentyn, neu ei leoli gyda'r mabwysiadwr, neu ei ddyfodiad i'r DU.

Rhaid gorffen yr absenoldeb tadolaeth o fewn 56 diwrnod i eni'r babi, neu ei leoliad gyda’r mabwysiadwr, a pharthed mabwysiadu tramor, o fewn 56 diwrnod i ddyfodiad y plentyn i'r DU.

Genedigaethau lluosog
Mae hawl gan y gweithiwr gael un cyfnod absenoldeb tadolaeth beth bynnag yw nifer y plant yn yr un beichiogrwydd.

Genedigaethau cynnar
Os yw babi yn cael ei eni'n gynnar, gall y gweithiwr gymryd absenoldeb tadolaeth o fewn y cyfnod sy'n dechrau ar ddyddiad y geni hyd at 56 diwrnod gan ddechrau ar ddydd Sul yr wythnos roedd y babi fod i gyrraedd.
(Dylai'r cyflogwr ystyried hyd gwasanaeth y gweithiwr os yw'r babi yn cael ei eni yn gynharach nag wythnos 14 cyn y dyddiad penodol, neu os nad oes geni cynnar, byddai'r gweithiwr wedi bod yn gyflogedig yn barhaol am y 26 wythnos).

Marw-enedigaeth
Os yw'r gweithiwr yn cwrdd â'r holl amodau eraill, gall gweithiwr gymryd absenoldeb tadolaeth os yw'r plentyn yn farw-enedigol ar ôl 24 wythnos beichiogrwydd.

(Os yw marw-enedigaeth yn digwydd cyn diwedd wythnos 24, gall y cyflogwr ystyried caniatáu absenoldeb salwch neu dosturiol).

Marwolaeth y babi yn ystod neu ar ôl y genedigaeth
Mae hawl gan y gweithiwr gael absenoldeb tadolaeth os yw'r babi'n cael ei eni'n fyw ond yn marw'n hwyrach.

4. Dulliau rhybudd

Er mwyn hawlio absenoldeb tadolaeth statudol rhaid i'r gweithiwr roi gwybod i'r *<enw'r mudiad>:*

Genedigaethau
- pryd y cymerir yr absenoldeb erbyn 15fed wythnos cyn geni'r babi
- dyddiad disgwyl geni'r babi
- os oes angen un neu ddwy wythnos absenoldeb

Mabwysiadu yn y DU
- o fewn 7 diwrnod i'r newyddion fod y wraig, partner neu bartner sifil yn cydweddu â phlentyn.
- os oes angen un neu ddwy wythnos absenoldeb

Mabwysiadu tramor
Yn y cam cyntaf, rhaid i'r gweithiwr roi gwybod i'r mudiad:
- y dyddiad y derbynnir hysbysiad swyddogol
- y dyddiad y disgwylir y plentyn i gyrraedd y DU.

Yn yr ail gam, rhaid i'r gweithiwr:
- roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad y dechreuir yr absenoldeb.

Yn y trydydd cam, rhaid i'r gweithiwr:
- roi gwybod i'r mudiad pryd y daeth y plentyn i'r DU
- roi gwybod os oes angen un neu ddwy wythnos absenoldeb

5. Newid dyddiad absenoldeb tadolaeth

Gall gweithiwr newid dyddiad dechrau'r absenoldeb tadolaeth dim ond iddo/iddi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd yn ysgrifenedig i <*nodwch i bwy*> (neu cyn gynted ag sy'n ymarferol bosib) am y dyddiad dechrau newydd neu'r dyddiad dechrau gwreiddiol (pa un bynnag sy gynharach). Gellir gwneud hyn drwy gwblhau ffurflen SC3.

Noder: Amser i ffwrdd gyda chyflog ar gyfer gofal cyn-geni
Nid oes hawl gan bartneriaid gael amser i ffwrdd i fynd gyda’r partner i apwyntiadau cyn-geni, gan fod yr hawl yma ar gyfer gweithwyr beichiog yn unig. Fodd bynnag, mae sawl mudiad yn cydnabod pwysigrwydd y cyfnod yma, ac yn caniatáu absenoldeb gyda chyflog, neu ychwanegu oriau yn hwyrach. Os yw mudiad yn dewis gwneud hyn, rhaid nodi hynny'n glir yn y polisi.

6. Absenoldeb Tadolaeth manylach

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

7. Yr hawl i Gyflog Absenoldeb Tadolaeth Statudol (SPP)

Mae hawl gan weithiwr i gael SPP os yw:

Genedigaethau
- yn gyflogedig gan y mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn dechrau wythnos dyddiad geni'r babi: ac
- yn derbyn cyfartaledd tâl wythnosol (cyn Treth ac Yswiriant Cenedlaethol) o £97.00 neu fwy; ac
- yn hunan-ardystio ei gymhwyster ar gyfer SPP drwy ddanfon ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn dechrau'r SPP.

Mae cyfradd SPP yn aros yr un fath beth bynnag yw nifer y plant o fewn un beichiogrwydd.

Mabwysiadu yn y DU

- wedi bod yn gyflogedig yn y mudiad am o leiaf 26 wythnos gan ymestyn i'r wythnos y byddant yn cydweddu â phlentyn; ac
- yn derbyn cyfartaledd tâl wythnosol (cyn Treth ac Yswiriant Cenedlaethol) o £97.00 neu fwy: ac
- yn hunan-ardystio ei gymhwyster ar gyfer SPP drwy ddanfon ffurflen SC3 o leiaf 28 diwrnod cyn dechrau'r SPP; ac
- yn parhau i weithio i chi o'r wythnos gydweddu i ddyddiad y lleoliad

Mabwysiadu tramor

- 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); ac
- yn derbyn cyfartaledd tâl wythnosol (cyn Treth ac Yswiriant Cenedlaethol) o £97.00 neu fwy; ac
- yn hunan-ardystio ei gymhwyster ar gyfer SPP drwy ddanfon ffurflen SC5 o leiaf 28 diwrnod cyn dechrau'r SPP; ac
- yn parhau i weithio i chi tan ddyddiad cyrraedd y plentyn yn y DU.

8. Cyfraddau a pharhad

Telir cyflog tadolaeth statudol am un neu ddwy wythnos am £124.88 neu 90 y cant o'r enillion wythnosol ar gyfartaledd os yw hyn yn llai na'r gyfradd wythnosol safonol (yn Ebrill 2010).

(Dylai'r cyflogwr dalu SPP i'r gweithiwr yn yr un modd a'r un adeg â chyflog arferol y gweithiwr. Dylid nodi hyn yma).

(Gan fod SPP yn cael ei ystyried yn gyflog arferol, dylai'r cyflogwr ddidynnu treth ac Yswiriant Cenedlaethol fel arfer. Nodir hyn yma hefyd).

Gall mudiadau ystyried gwneud mwy na'r lleiafswm cyfreithiol, ond dylid sicrhau fod unrhyw ddarpariaeth ar gael i bob aelod o staff, a bod y mudiad yn medru ei gynnal. Os digwydd hyn, dylid ei nodi yma.

9. Gwyliau blynyddol

Mae'r gweithiwr yn dal i gronni gwyliau blynyddol statudol (a chytundebol) drwy gydol SPL. Ni all gweithiwr gymryd gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb tadolaeth, ond gellir ei gymryd cyn neu ar ôl absenoldeb tadolaeth, gan ddilyn rheolau'r mudiad ar gyfer gwneud cais am wyliau blynyddol.

10. Cyfraniadau pensiwn

Os yw gweithiwr yn cyfrannu at gynllun pensiwn, rhaid parhau i wneud cyfraniadau fel petai'r gweithiwr yn derbyn cyflog llawn tra ei fod ar absenoldeb tadolaeth. Nid yw hyn

yn ddibynadwy ar gyflog statudol neu fanylach. Dylid nodi hyn yma.

Mae yna reolau penodol parthed cyfraniadau’r gweithiwr os yw'r mudiad yn darparu Cynllun Pensiwn Galwedigaethol - dylid chwilio am gyfarwyddyd gan ddarparwr pensiwn y mudiad. Dylid nodi'r manylion yma.

11. Codiadau cyflog

Dylai unrhyw godiadau cyflog a roddir yn ystod y cyfnod absenoldeb fod yn effeithiol ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

12. Cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad

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

13. Cyfnod gwasanaeth parhaol

Mae cyfnod absenoldeb tadolaeth y gweithiwr yn cyfri tuag at gyfnod cyflogaeth parhaol y gweithiwr a bydd hefyd yn cyfri tuag at asesiad hawliau hynafedd, pensiwn a diswyddiad.

14. Diswyddiad

Ni ddylid:

- diswyddo gweithiwr neu eu dewis ar gyfer diswyddiad oherwydd iddynt gymryd absenoldeb tadolaeth
- gwahardd gweithiwr rhag dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod absenoldeb tadolaeth.

Os ydych yn diswyddo gweithiwr dan yr amgylchiadau yma, gallant gwyno yn eich erbyn i dribiwnlys cyflogaeth beth bynnag yw hyd y gwasanaeth.

15. Diswyddo yn ystod absenoldeb tadolaeth

Os oes diswyddiad yr un adeg ag absenoldeb tadolaeth gweithiwr, rhaid ei drin yn union yr un fath ag unrhyw weithiwr arall. Efallai bod angen ymgynghori â hwy am y diswyddo neu eu hystyried ar gyfer unrhyw swydd addas arall.

16. Rhybudd hawliau statudol

Unwaith y derbynnir cais am absenoldeb tadolaeth gan weithiwr, bydd <*enwch pwy e.e. Rheolwr Llinell*> yn rhoi gwybod i'r gweithiwr yn ysgrifenedig cyn gynted â phosib am eu hawl i hawliau tadolaeth statudol.

17. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Mae hawl gan y gweithiwr i ddychwelyd i’r un swydd ar yr un termau ac amodau cyflogaeth.

18. 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 6 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)*

19. Methiant i ddychwelyd ar ôl absenoldeb tadolaeth

Os yw'r gweithiwr yn rhy sâl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth, bydd Polisi Salwch ac Absenoldeb y mudiad yn gymwys.

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

Os yw'r gweithiwr yn dymuno peidio dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth, rhaid rhoi rhybudd fel y nodir yn 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

Gweithredu Gwirfoddol Merthyr Tudful
Canolfan Gweithredu Gwirfoddol, 89-90 Stryd Fawr, Merthyr Tudful, CF47 8UH
Elusen Gofrestredig *1060242*

Ffôn: 01685 353900 enquiries@vamt.net
Ffacs: 01685 353909 www.vamt.net

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddaru:26/08/2011

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru
wcva
Wales Council for Voluntary Action

Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk