



dti

BEICHIOWRHYDD A GWAITH

Yr hyn sydd angen i chi
ei wybod fel gweithwraig

BABANOD Y DISGWYLIR EU GENI
AR 1 EBRILL 2007 NEU WEDI HYNNY



Mae'r daflen hon yn crynhoi hawliau gweithwyr beichiog a hawliau eu cyflogwyr a'u cyfrifoldebau tuag at ei gilydd.

Mae'r daflen yn nodi'r pethau allweddol y mae'n **rhaid i chi eu gwneud** yn ôl y gyfraith i elwa o'r mesurau diogelu sydd yno ar eich cyfer, megis amser rhydd o'r gwaith â thâl ar gyfer mynd i glinig cyn-geni, absenoldeb mamolaeth a thâl mamolaeth a'r hawl i beidio â chael eich trin yn annheg oherwydd eich bod yn feichiog neu oherwydd eich absenoldeb mamolaeth. Hefyd mae'r deddfau yn diogelu eich cyflogwr, megis gwneud yn siŵr bod amser ganddynt i gynllunio ar gyfer eich absenoldeb mamolaeth.

Bydd cael gair â'ch cyflogwr am eich cynlluniau o gyfnod cynnar yn gymorth i chi'ch dau, felly mae'r daflen hon hefyd yn nodi'r hyn **ddylech chi ei wneud neu feddwl amdano** i'ch helpu chi'ch dau i reoli eich bechiogrwydd, eich absenoldeb mamolaeth a phan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith.

Ar ddiwedd y daflen hon mae taflen arall i chi ei rhoi i'ch cyflogwr. Bydd cyflwyno hon i'ch cyflogwr yn sicrhau y gall yntau gael gwybodaeth am yr hyn y mae angen iddo wybod.

Ceir gwybodaeth ar ddiwedd y daflen hon am ble i chwilio am ragor o wybodaeth ac â phwy y dylid cysylltu am gyngor. Hefyd mae'r daflen yn dweud wrthy'ch ble i edrych am wybodaeth ynglŷn â chymorth arall i weithwyr sy'n ceisio cadw'r ddysgl yn wastad rhwng gwaith a chyfrifoldebau teulu, megis absenoldeb tadolaeth i'ch cymar a'r hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg.

WYTHNOS 5



Cyn gynted ag y gwyddoch eich bod yn feichiog

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech feddwl am ba bryd i ddweud wrth eich cyflogwr eich bod yn feichiog - mae'r deddfau sy'n eich diogelu yn y gweithle ond yn gymwys unwaith bod eich cyflogwr yn gwybod eich bod yn feichiog.

Darllenwch y daflen hon i **weld beth yw eich hawliau a'ch cyfrifoldebau allweddol** a ble i gael gafael ar fwy o wybodaeth. Bydd rhoi taflen y cyflogwr i'ch cyflogwr yn gymorth i wneud yn siŵr bod y wybodaeth angenrheidiol gan y ddau ohonoch, ac yn gymorth i chi drafod a gwneud cynlluniau gyda'ch gilydd, e.e.:

- Diogelu eich iechyd a'ch diogelwch chi a'ch baban yn ystod eich beichiogrwydd a phan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith
- Pryd fyddwch yn dechrau ar eich absenoldeb mamolaeth?
- Pryd fyddwch yn cymryd eich gwyliau blynyddol y bydd angen eu cymryd o bosibl cyn eich absenoldeb mamolaeth?
- A oes hawl gennych gael unrhyw beth ychwanegol oddi wrth eich cyflogwr?

Efallai y gall **eich cymar** gymryd hyd at bythefnos o **absenoldeb tadolaeth** â thâl unwaith y bydd y baban wedi'i eni. Bydd angen iddo roi'r cyfnod cywir o rybudd i'w gyflogwr, felly dylai gael gwybodaeth am hyn yn awr.

Pam

Unwaith bod eich cyflogwr yn gwybod eich bod yn feichiog:

- Rhaid **i'ch cyflogwr** wneud asesiad risg a chael gwared ar unrhyw risg y daw ar ei thraws neu wneud trefniadau eraill i'ch diogelu chi a'ch baban pan fyddwch yn y gwaith.
- **Mae hawl gennych** i amser rhydd o'r gwaith i fynd i glinig cyn-geni a dosbarthiadau y mae eich bydwaig neu eich meddyg yn awgrymu eich bod yn eu mynychu. Gall eich cyflogwr ofyn am dystiolaeth o'ch apwyntiad o'r ail apwyntiad ymlaen.
- **Diogelir chi** rhag cael eich trin yn annheg, gan gynnwys rhag cael eich diswyddo, am eich bod yn feichiog.

Rhaid i'ch cyflogwr wneud yr hyn a nodir yn y daflen hon. Mae rhai cyflogwyr hefyd yn cynnig buddiannau ychwanegol, e.e. tâl mamolaeth ychwanegol ar ben yr hyn y mae hawl gennych iddo yn ôl y gyfraith.

Os ydych i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â'ch beichiogrwydd, **rhaid i'ch cyflogwr** eich talu yn yr un modd â phetaech i ffwrdd oherwydd unrhyw fath arall o salwch. Ond os oes rheolau disgyblaeth yn ymwneud ag absenoldeb salwch yn eich gweithle, rhaid eithrio salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd. Rhaid i chi beidio â chael eich trin yn annheg oherwydd unrhyw salwch sy'n gysylltiedig â'ch beichiogrwydd.

WYTHNOS
10

WYTHNOS
15

Erbyn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r baban gael ei eni (golyga hyn y byddwch tua 25 wythnos yn feichiog)

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Rhaid i chi:

- Ddweud wrth eich cyflogwr eich bod yn feichiog (os nad ydych eisoes wedi gwneud).
- Dweud wrth eich cyflogwr pryd y dymunwch ddechrau ar eich absenoldeb mamolaeth a'ch tâl mamolaeth. Gall hyn fod unrhyw bryd rhwng wythnos 11 cyn y mae disgwyl i chi roi genedigaeth (ond os ydych i ffwrdd o'ch gwaith oherwydd eich beichiogrwydd yn y pedair wythnos cyn y disgwylir i chi roi genedigaeth, gall eich cyflogwr ddechrau eich absenoldeb mamolaeth a'ch tâl mamolaeth).
- Rhoi'r rhybudd hwn yn ysgrifenedig i'ch cyflogwr os yw'n gofyn i chi wneud. (Efallai y byddwch yn dymuno gwneud hyn ta beth - mae llythyr safonol ar gael i'ch helpu os dymunwch).
- Rhoi'r dystysgrif mamolaeth (ffurflen MATB1) i'ch cyflogwr. Bydd eich bydwaig yn rhoi'r dystysgrif hon i chi ar ôl wythnos 21 o'ch beichiogrwydd. Mae'r dystysgrif hon yn cadarnhau pryd y disgwylir i'ch baban gael ei eni.

Gellwch newid eich meddwl am y dyddiad y dymunwch i'ch absenoldeb mamolaeth ddechrau ond rhaid i chi roi

Pam

Rhaid i chi roi'r cyfnod cywir o rybudd fel y gellwch gymryd eich absenoldeb mamolaeth a'ch tâl mamolaeth. **Rhaid i'ch cyflogwr** ysgrifennu atoch cyn pen 28 diwrnod o'ch rhybudd am eich absenoldeb mamolaeth i gadarnhau pryd y mae disgwyl i chi ddychwelyd i'r gwaith. Os nad yw eich cyflogwr yn gwneud hyn bydd hawl gennych newid eich meddwl a dychwelyd pryd bynnag y mynnoch heb roi rhybudd.

Mae hawl gennych gymryd hyd at **52 wythnos o absenoldeb mamolaeth**.

Nid oes hawl gennych weithio am y bythefnos gyntaf ar ôl y geni (neu'r pedair wythnos gyntaf os ydych yn gweithio mewn ffatri). Yn ystod 26 wythnos gyntaf eich absenoldeb mamolaeth (sef absenoldeb mamolaeth cyffredin) **rhaid i'ch cyflogwr** barhau i roi unrhyw fuddiannau sydd yn eich contract i chi yn yr un modd â phetaech yn dal yn y gwaith (megis aelodaeth o gampfa). Nid oes hawl gennych i'r buddiannau hyn yn ystod yr ail 26 wythnos (sef absenoldeb mamolaeth ychwanegol) er y gall eich cyflogwr barhau i gynnig buddiannau sydd yn eich contract i chi yn ystod y cyfnod hwn.

Rydych yn parhau i fod yn weithwraig gyflogedig gydol y 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth.

WYTHNOS 20



Erbyn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r baban gael ei eni (*parhad*)

28 diwrnod o rybudd i'ch cyflogwr am y newid hwn.

Os nad ydych yn bwriadu cymryd y cyfan o'ch absenoldeb mamolaeth rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr pryd fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith. Gellwch newid eich meddwl yn ddiweddarach cyn belled â'ch bod yn rhoi wyth wythnos o rybudd o'r newid. Os ydych yn newid eich meddwl i ddychwelyd i'r gwaith yn ddiweddarach, rhaid i chi roi wyth wythnos o rybudd cyn y dyddiad gwreiddiol cynharaf.

Rhaid i'ch cymar roi gwybod i'w gyflogwr erbyn wythnos 15 cyn y disgwylir i'r baban gael ei eni os yw'n dymuno cymryd absenoldeb tadolaeth, neu efallai na fydd yn gallu manteisio ar y cynnig hwn. Mae ffurflen safonol, sef SC3, ar gael i'ch helpu ar y wefan directgov.

Rhaid i'ch cyflogwr dalu Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) i chi os ydych yn gymwys i'w dderbyn. Telir TMS am gyfnod hyd at 39 wythnos. Byddwch yn derbyn 90 y cant o'ch enillion cyfartalog am y chwe wythnos gyntaf ac yna cyfradd wastad am weddill yr amser (oni bai bod y gyfradd o 90 y cant yn llai na'r gyfradd wastad, ac os yw, byddwch yn derbyn hwnnw am y cyfnod cyfan). Mae Treth ac Yswiriant Gwladol yn daladwy ar TMS.

Byddwch yn gymwys i dderbyn TMS os oeddech eisoes yn gweithio i'ch cyflogwr cyn i chi ddod yn feichiog a'ch bod yn ennill o leiaf ddigon i fod yn berthnasol at ddibenion Yswiriant Gwladol.

Rhaid i'ch cyflogwr ddweud wrthyhch os nad ydych yn gymwys i dderbyn TMS drwy roi ffurflen SMP1 i chi. Gellwch gymryd y ffurflen hon i Ganolfan Byd Gwaith i hawlio **Lwfans Mamolaeth (LM)** yn lle TMS. Yng Ngogledd Iwerddon gellwch fynd â'r ffurflen i'r swyddfa Swyddi a Buddiannau. Telir LM am gyfnod o 39 wythnos ar yr isaf o gyfradd wastad wythnosol neu gyfradd wythnosol sy'n gyfwerth â 90 y cant o'ch enillion cyfartalog, os yw hwnnw'n llai.

Os yw'ch cyflogwr yn cyfrannu i bensiwn galwedigaethol **rhaid iddo** barhau i dalu ei gyfraniadau arferol am y cyfan o'r cyfnod yr ydych yn derbyn TMS neu dâl mamolaeth yn ôl eich contract.



Cyn i chi ddechrau ar eich absenoldeb mamolaeth ac yn ystod eich absenoldeb

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech gael gair â'ch cyflogwr i gytuno ar y math o gyswllt y bydd rhyngoch chi a'ch gwaith yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, e.e.:

- Sut fyddwch yn cael gwybod am newidiadau sy'n digwydd yn y gweithle, gan gynnwys swyddi gwag.
- A fydddech yn dymuno cael cyfle i weithio i'ch helpu i gadw mewn cysylltiad, neu i fynychu digwyddiad arbennig neu fanteisio ar gyfle i gael hyfforddiant? Os felly gellwch gytuno i weithio hyd at 10 niwrnod yn ystod eich absenoldeb mamolaeth.

Dichon y byddwch chi a'ch cyflogwr o'r farn mai buddiol yw dechrau siarad am y cynlluniau hyn yn gynnar.

Pam

Gellwch chi a'ch cyflogwr gysylltu â'ch gilydd o fewn rheswm yn ystod eich absenoldeb mamolaeth. Gall cadw mewn cysylltiad â'ch gwaith hwyluso pethau pan ddaw'n amser i chi ddychwelyd i'r gwaith.

Yn ogystal â chadw mewn cysylltiad â'ch cyflogwr yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, ac os ydych chi a'ch cyflogwr yn cytuno, **gellwch** weithio hyd at 10 niwrnod yn ystod eich absenoldeb mamolaeth. Gelwir y diwrnodau hyn yn 'Ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad'. Nid ydynt yn gyfyngedig i'ch gwaith arferol - gellir eu defnyddio at hyfforddiant neu ddigwyddiadau eraill. Efallai y byddwch yn dymuno defnyddio rhai o'r Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad i hwyluso'ch dychwelyd i'r gwaith. Ni chewch weithio yn ystod y pythefnos gyntaf (neu'r pedair wythnos os ydych yn gweithio mewn ffatri) ar ôl geni'r baban.

Rhaid i chi a'ch cyflogwr ill dau gytuno y byddwch yn gweithio'r diwrnodau hyn a chytuno ar y trefniadau gan gynnwys beth yn union fyddwch yn ei wneud a sut y cewch eich talu. Ni ellir gofyn i chi wneud y Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad hyn, mater i chi ddewis ydyw. Nid oes raid ychwaith i'ch cyflogwr eu cynnig i chi. Ni all eich cyflogwr fynnu eich bod yn mynd i mewn i'r gwaith unrhyw adeg yn ystod eich cyfnod mamolaeth ac ni ellir ychwaith eich cosbi chi am beidio â gwneud Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad.

ABSENOLDEB MAMOLAETH ▶

Cyn i chi ddychwelyd i'r gwaith

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech gynllunio'ch dychwelyd i'r gwaith gyda'ch cyflogwr.

Os ydych yn dal i ddychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad y dywedoch wrth eich cyflogwr, nid oes angen i chi roi rhagor o rybudd.

Os ydych am newid eich dyddiad dychwelyd **rhaid i chi** roi 8 wythnos o rybudd i'ch cyflogwr am y newid.

Mae dewisiadau ar gael i'ch helpu chi a'ch cymar gadw'r ddsygl yn wastad rhwng gofalu am eich plentyn a gwaith:

- Yr **hawl i ofyn am gael gweithio oriau hyblyg**
- Yr hawl i gael **amser i ffwrdd** o'r gwaith megis absenoldeb rhiant ac **amser i ffwrdd o'r gwaith i ddelio ag argyfwng teuluol**
- Cymorth ariannol oddi wrth y Llywodraeth megis **credydau treth**.

Dylech gael gair â'ch cyflogwr mewn da bryd os ydych am geisio cytuno ar batrwm gwaith gwahanol i'r un yr oeddech yn gweithio cyn eich absenoldeb mamolaeth. Gyda rhai cyflogwyr gellir gwneud hyn yn anffurfiol. Fel arall mae gweithdrefn benodol i'w dilyn i wneud cais ysgrifenedig o dan yr hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg. Gall eich cyflogwr gymryd hyd at chwe wythnos i ddod i benderfyniad ar

Pam

Bydd cynllunio yn gwneud dychwelyd i'r gwaith yn haws i chithau ac i'ch cyflogwr.

Os nad ydych yn rhoi digon o rybudd am eich dyddiad dychwelyd newydd, **fe all eich cyflogwr** ohirio'ch dychwelyd hyd nes ei fod wedi derbyn wyth wythnos o rybudd.

Os ydych yn **dychwelyd i'r gwaith** yn ystod neu ar ddiwedd y 26 wythnos gyntaf (absenoldeb mamolaeth cyffredin) mae hawl gennych ddychwelyd i'r un swydd ar yr un telerau ac amodau (megis eich cyflog, oriau gwaith a safle'ch swydd) â phetaech heb fod i ffwrdd. Os ydych yn cymryd absenoldeb mamolaeth ychwanegol (os yw eich absenoldeb mamolaeth yn fwy na 26 wythnos i gyd) **mae hawl gennych** ddychwelyd i'r un swydd ac ar yr un telerau ac amodau, ond os na all eich cyflogwr roi'r union un swydd yn ôl i chi am resymau da, **mae hawl gennych** gael swydd addas ar yr un lefel ac ar delerau ac amodau sydd o leiaf cystal â'ch swydd flaenorol.

Fel rhiant plentyn dan 6 oed **mae hawl gennych** wneud cais am gael gweithio oriau hyblyg. **Rhaid i chi** ddilyn y weithdrefn briodol os ydych am i'r gyfraith ynglŷn â gofyn am weithio oriau hyblyg fod yn gymwys. **Rhaid i'ch cyflogwr** ystyried eich cais o ddirif a dilyn ei ran yntau o'r weithdrefn.

ABSENOLDEB MAMOLAETH



Cyn i chi ddychwelyd i'r gwaith (*parhad*)

gais ffurfiol felly mae'n bwysig cynllunio ymlaen llaw.

Dylech roi gwybod i'ch cyflogwr os ydych yn bwriadu bwydo ar y fron pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith ac os am fod yn siŵr ynghylch eich iechyd a'ch diogelwch.

Os penderfynwch beidio â dychwelyd i'r gwaith **rhaid i** chi roi o leiaf yr un faint o rybudd i'ch cyflogwr ag sydd ei angen i adael eich swydd yn ôl eich contract. Byddai o gymorth i'ch cyflogwr petaech yn rhoi gwybod iddo gynted â'ch bod yn siŵr.

Byddwch yn dal i dderbyn TMS neu LM yr un fath am hyd at 39 wythnos hyd yn oed os yw eich cyflogaeth wedi dod i ben, cyn belled nad ydych yn dechrau gweithio unwaith yn rhagor.

Rhaid i'ch cyflogwr wneud asesiad risg i glustnodi'r risg i chi fel mam sy'n bwydo ar y fron neu i'ch baban. Os oes yna risg, rhaid i'ch cyflogwr wneud popeth sy'n rhesymol i gael gwared ar y risg neu wneud trefniadau eraill ar eich cyfer. Hefyd rhaid i'ch cyflogwr ddarparu cyfleusterau addas i chi gael gorffwys.

Mae'n ofynnol i chi yn ôl y gyfraith roi'r cyfnod cywir o rybudd os ydych yn ymddiswyddo, ond mae rhoi cyfnod hirach na hynny o gymorth i'ch cyflogwr. Byddwch yn dal i dderbyn TMS neu LM hyd yn oed os nad ydych yn dychwelyd i'r gwaith. Mae eich absenoldeb mamolaeth a'ch mesurau diogelu cyflogaeth yn parhau tan y dyddiad a rowch fel diwedd eich cyflogaeth. Gall y dyddiad hwn fod yn ddyddiad diwedd eich absenoldeb mamolaeth os mynnwch. Gall eich cyfnod o rybudd gyd-redeg â'ch absenoldeb mamolaeth.

Os oes problem

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech gael gair â'ch cyflogwr gynted ag y gellwch i geisio datrys y broblem.

Gellwch gael cyngor cyfrinachol yn ddi-dâl oddi wrth Llinell Gymorth Acas ar 08457 47 47 47 neu yng Ngogledd Iwerddon yr Asiantaeth Cysylltiadau Llafur ar 028 9032 1442. Meddyliwch a oes cymorth arall y gellwch ei ddefnyddio i'ch helpu i ddod o hyd i ateb. **Efallai y bydd angen i chi** wneud cwyn ffurfiol os na ellwch ddatrys y sefyllfa.

Os ydych yn anghytuno â phenderfyniad eich cyflogwr am eich hawl i dderbyn Tâl Mamolaeth Statudol ac na ellwch ddatrys hyn gyda'ch cyflogwr, gellwch ofyn i'r HMRC am benderfyniad. Cysylltwch â'ch swyddfa HMRC leol.

Fe all fod ffynonellau eraill o gymorth i chi, megis Canolfan Cyngor ar Bopeth, neu eich undeb llafur.

Pam

Mae'n well i chi ac i'ch cyflogwr os gellwch ddatrys unrhyw broblemau rhwng y ddau ohonoch yn ddiymdroi.

Rydych chi wedi'ch diogelu rhag unrhyw driniaeth annheg sy'n gysylltiedig â'ch beichiogrwydd neu eich absenoldeb mamolaeth.

Os oes sefyllfa'n codi yn ystod eich absenoldeb mamolaeth bod eich swydd bellach yn ddiangen, **mae hawl gennych** gael cynnig unrhyw swydd arall addas.

Pan fyddwch angen rhagor o wybodaeth

Mae rhagor o wybodaeth am bob un o'r materion hyn, gan gynnwys cyfraddau tâl mamolaeth a thadolaeth a llythyrau safonol i'ch helpu chi a'ch cymar i roi'r cyfnod o rybudd y mae angen i chi ei roi, ar www.direct.gov.uk/employees

Hefyd gellwch gael cyngor cyfrinachol di-dâl ar y materion hyn (ac eithrio ar dâl mamolaeth) o Linell Gymorth Acas ar 08457 47 47 47 neu yng Ngogledd Iwerddon yr Asiantaeth Cysylltiadau Llafur ar 028 9032 1442.

Am ragor o wybodaeth fanwl am iechyd a diogelwch gweler www.hse.gov.uk neu galwch Llinell Wybodaeth yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar 0845 345 0055.

Ymwadiad

Nid oes grym cyfreithiol i'r canllaw hwn ac nid yw'n cynnwys pob pwynt a sefyllfa.

Gall y ddeddf newid o bryd i'w gilydd.



Directgov

Gwasanaethau cyhoeddus i gyd mewn un man
www.direct.gov.uk



Argraffwyd yn y DU ar bapur wedi'i ailgylchu sy'n cynnwys o leiaf 75% o wastraff defnyddwyr.
Cyhoeddwyd gyntaf fis Medi 2006. Yr Adran Masnach a Diwydiant. www.dti.gov.uk
© Hawlfraint y Goron. DTI/Pub 8390/250k/09/06/NP. URN 07/993W