dti

BEICHIOGRWYDD A GWAITH

Yr hyn sydd angen i chi ei wybod fel cyflogwr

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, a'r hyn y mae'n rhaid i'ch gweithwraig ei wneud i elwa o'r mesurau diogelu sydd yno ar ei chyfer. Hefyd mae'r daflen yn nodi'r cymorth sydd ar gael i chi, megis cymorth i wybod a oes angen i chi dalu Tâl Mamolaeth Statudol, a'i hawlio'n ôl os ydych yn ei dalu. Mae fersiwn o'r daflen hon ar gael ar gyfer eich gweithwraig.

Bydd cael gair â'ch gweithwraig am ei chynlluniau 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 ei gwaith yn ystod cyfnod ei beichiogrwydd, ei habsenoldeb mamolaeth a phan fydd yn dychwelyd i'r gwaith.

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 wrthych ble i edrych am wybodaeth ynglŷn â deddfau eraill i gynorthwyo gweithwyr sy'n ceisio cadw'r ddysgl yn wastad rhwng gwaith a chyfrifoldebau teulu a'u cyflogwyr, megis absenoldeb tadolaeth a'r hawl i ofyn am weithio oriau hyblyg.

Gynted ag y bydd eich gweithwraig yn dweud wrthych ei bod yn feichiog

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Darllenwch y daflen hon **i weld beth yw eich hawliau a'ch cyfrifoldebau allweddol** a ble i gael gafael ar fwy o wybodaeth. Gellwch wedyn gael gair â'ch gweithwraig ynglŷn â pha gamau y mae angen i chi eu cymryd yn awr:

- **Rhaid i chi** wneud asesiad risg i nodi unrhyw berygl a all fod i iechyd eich gweithwraig neu i iechyd ei phlentyn. Os oes yna risg, rhaid i chi gael gwared ar y risg honno neu wneud trefniadau eraill.
- **Rhaid i chi** ganiatáu amser rhydd o'r gwaith i'ch gweithwraig fynd i glinig cyn-geni. Ac eithrio'r apwyntiad cyntaf, rhaid iddi ddangos ei cherdyn apwyntiad i chi os gofynnwch am ei weld.
- **Rhaid i chi** wneud yn siŵr nad yw eich gweithwraig yn cael ei thrin yn annheg, gan gynnwys gan ei chyd weithwyr.

Gellwch wedyn wneud trefniadau ar gyfer ei habsenoldeb, e.e

- mae hawl gan bob menyw gymryd hyd at **52 wythnos o absenoldeb mamolaeth** - a yw hi'n gwybod yn awr a fydd hi'n cymryd y cyfnod llawn neu beidio? Rhaid i chi beidio â gadael iddi weithio am y ddwy wythnos gyntaf ar ôl geni (neu'r pedair wythnos gyntaf os yw hi'n gweithio mewn ffatri).

Pam

Mae'r mesurau diogelu hyn yn gymwys gynted ag y gwyddoch bod eich gweithwraig yn feichiog.

Mae'r asesiad risg yn clustnodi risgiau i'ch gweithwraig a'i phlentyn yn ystod ei beichiogrwydd ac wedi iddi roi genedigaeth i'w phlentyn, yn enwedig os yw hi'n bwydo ar y fron.

Mae triniaeth annheg sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw. Chi fydd o bosibl yn atebol nid yn unig os ydych chi yn trin eich gweithwraig yn annheg ond hefyd os yw ei chydweithwyr yn ei thrin yn annheg.

Os yw eich gweithwraig yn dychwelyd yn ystod neu ar ddiwedd y 26 wythnos gyntaf (sef absenoldeb mamolaeth cyffredin) **mae hawl ganddi** ddychwelyd i'r un swydd ac ar yr un telerau ac amodau (megis ei chyflog, oriau a safle ei swydd) fel petai heb fod i ffwrdd o'r gwaith. Os yw'n cymryd mwy na 26 wythnos (sef absenoldeb mamolaeth ychwanegol) **mae hawl ganddi** ddychwelyd i'r un swydd ar yr un amodau a thelerau. Os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol mae hawl ganddi ddychwelyd i swydd addas ar delerau ac amodau o leiaf cystal â'i swydd flaenorol.

Gynted ag y bydd eich gweithwraig yn dweud wrthych ei bod yn feichiog *(parhad)*

- A oes ganddi wyliau blynyddol i'w cymryd cyn ei habsenoldeb mamolaeth?
- Sut fyddwch chi'n rheoli ei habsenoldeb? A fyddwch yn ail-ddyrannu'r gwaith neu gyflogi aelod o staff dros-dro. Rhaid i chi gadw ei swydd ar agor. Os yw hi'n cymryd mwy na 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth (ac felly'n cymryd absenoldeb mamolaeth ychwanegol) gellwch gynnig swydd arall addas iddi os nad yw'n rhesymol ymarferol i chi gadw ei swydd wreiddiol ar agor iddi.

Os yw eich gweithwraig yn absennol o'i gwaith oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â'i beichiogrwydd, rhaid i chi ei thalu yn yr un modd â phetai'n absennol oherwydd unrhyw fath arall o salwch. Os oes gennych reolau disgyblaeth sy'n ymwneud ag absenoldeb salwch, rhaid peidio â chynnwys salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd.

Os ydych yn cyflogi aelod o staff dros-dro a'ch bod yn disgwyl i'r cyflogi hwnnw ddod i ben pan fydd eich gweithwraig wreiddiol yn dychwelyd i'w gwaith, **rhaid i chi** ddweud hyn wrth y gweithiwr dros-dro cyn cychwyn. Mae hynny'n decach i'r gweithiwr a hefyd mae'n eich diogelu chi os oes anghydfod yn codi dros ddod â'r contract dros-dro i ben.

Cyn pen 28 diwrnod o dderbyn dyddiadau absenoldeb mamolaeth eich gweithwraig

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Rhaid i chi ysgrifennu at eich gweithwraig yn dweud wrthi pryd y mae disgwyl iddi ddychwelyd i'r gwaith. Hefyd bydd o gymorth petaech yn dweud wrthi sut fyddwch yn talu ei Thâl Mamolaeth Statudol (TMS).

Rhaid i chi weithio allan a oes angen i chi dalu TMS i'ch gweithwraig, ac os oes, faint o dâl. Rhaid talu Treth ac Yswiriant Gwladol ar TMS. **Rhaid i chi** ddweud wrthi os nad yw hi'n gymwys i dderbyn TMS drwy roi ffurflen SMP1 iddi fydd yn gymorth iddi wneud cais am Lwfans Mamolaeth. Ar wefan Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (HMRC) mae cyfrifiannell a llythyron safonol, gan gynnwys SMP1, y gellwch eu defnyddio. Hefyd gellwch gael cymorth ar Linell Gymorth HMRC i Gyflogwyr.

Dylech gael gwybodaeth am sut i hawlio'n ôl y TMS a delir gennych. **Mae hawl gennych** hawlio'n ôl o leiaf 92 y cant o'r tâl. Gall cyflogwyr bach hawlio'n ôl y cyfan o'r TMS a rhywfaint o iawndal. Os yw talu TMS yn peri

Pam

Erbyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir iddi eni plentyn, rhaid i'ch gweithwraig ddweud wrthych:

- Ei bod yn feichiog
- Pryd y mae disgwyl i'r plentyn gael ei eni
- Pryd y mae hi'n dymuno i'w habsenoldeb mamolaeth a'i thâl mamolaeth ddechrau.

Rhaid iddi gadarnhau ei chynlluniau yn ysgrifenedig i chi os gofynnwch iddi wneud hynny.

Gall pob gwraig gyflogedig gymryd hyd at **52 wythnos o absenoldeb mamolaeth**. Mae eich ymateb chi yn sicrhau bod y ddau ohonoch yn gwybod pryd fydd ei habsenoldeb mamolaeth yn dod i ben. Os fydd hi'n newid ei meddwl yn ddiweddarach, **rhaid iddi** roi wyth wythnos o rybudd i chi am ei bwriad i newid y trefniadau, a **gellwch** chithau ohirio'r dychwelyd i'r gwaith os dymunwch hyd nes eich bod wedi cael yr wyth wythnos o rybudd (er na ellwch ei ohirio heibio i'r cyfnod o 52 wythnos). **Os nad ydych** yn ymateb i'w

Cyn pen 28 diwrnod o dderbyn dyddiadau absenoldeb mamolaeth eich gweithwraig *(parhad)*

problemau llif arian i chi, gellwch hawlio'r arian ymlaen llaw. Cysylltwch â Llinell Gymorth yr HMRC.

Bydd eich gweithwraig yn gymwys i dderbyn TMS os yw hi wedi'i chyflogi gennych yn ddidor am 26 wythnos erbyn y 15fed wythnos cyn yr wythnos y mae disgwyl iddi roi genedigaeth, ac yn ennill o leiaf digon i fod yn berthnasol at ddibenion Yswiriant Gwladol. Telir TMS am 39 wythnos. **Rhaid i chi** dalu 90 y cant o enillion cyfartalog eich gweithwraig am y chwe wythnos gyntaf ac yna'r gyfradd is o 90 y cant neu gyfradd wastad am weddill yr amser.

rhybudd o absenoldeb, **bydd hawl ganddi** newid ei meddwl a dychwelyd pryd bynnag y bydd yn dymuno heb roi unrhyw rybudd i chi.

Rhaid iddi roi gwybod i chi o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw am ba bryd y mae hi'n dymuno i'w TMS ddechrau ac am unrhyw newid i'w chynlluniau o ran dechrau ei habsenoldeb mamolaeth. Os nad yw hi'n gwneud hynny, gellwch wrthod talu TMS iddi neu ohirio dyddiad dechrau ei habsenoldeb. Os oes rheswm da dros fethu â rhoi gymaint â hyn o rybudd, **rhaid i chi** dderbyn llai.

Os yw eich gweithwraig i ffwrdd o'r gwaith oherwydd ei beichiogrwydd yn y pedair wythnos cyn yr wythnos y disgwylir geni'r plentyn, gellwch ddechrau ei chyfnod mamolaeth a thalu o'r diwrnod wedi diwrnod cyntaf ei habsenoldeb os dymunwch.

Cyn i'ch gweithwraig ddechrau ar ei habsenoldeb mamolaeth ac yn ystod ei habsenoldeb

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Gellwch chi a'ch gweithwraig gysylltu â'ch gilydd o fewn rheswm yn ystod yr absenoldeb mamolaeth. Dylech gytuno â hi pa fath o gysylltiad fydd rhyngoch, e.e.:

- Sut fyddwch yn rhoi gwybod iddi am unrhyw newidiadau sy'n digwydd yn y gwaith, gan gynnwys swyddi gwag?
- A fydd cyfle iddi weithio neu fynychu hyfforddiant neu ddigwyddiadau eraill yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth? Os oes, gellwch gytuno ei bod yn gweithio hyd at 10 niwrnod yn ystod ei habsenoldeb.

Rhaid i chi weithio allan pa daliadau neu fuddiannau eraill y mae'n rhaid i chi eu rhoi iddi yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth:

- Yn ystod y 26 wythnos gyntaf (sef absenoldeb mamolaeth cyffredin) **rhaid i chi** barhau i roi unrhyw fuddiannau i'ch gweithwraig sydd yn ei chontract y byddai hi fel arfer wedi'u derbyn, yn yr un modd â phetai'n dal i weithio (e.e. aelodaeth o gampfa).
- Yn ystod yr ail 26 wythnos (absenoldeb

Pam

Gall cadw mewn cysylltiad fod o gymorth i'r ddau ohonoch pan ddaw'n amser i'ch gweithwraig ddychwelyd i'r gwaith.

Nid oes raid iddi wneud unrhyw waith i chi na mynychu unrhyw ddigwyddiadau yn ystod yr absenoldeb mamolaeth, dim ond os yw'r ddau ohonoch yn cytuno **y gall** wneud hyd at 10 niwrnod o waith i chi yn ystod ei chyfnod mamolaeth. Gelwir y diwrnodau hyn yn 'Ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad'. Nid ydynt yn gyfyngedig i'w swydd arferol - gellir eu defnyddio ar gyfer hyfforddiant neu ddigwyddiadau eraill. Gall fod o gymorth iddi ddefnyddio rhai o'r Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad i hwyluso'i dychwelyd i'r gwaith. Ni chaiff weithio yn ystod y pythefnos gyntaf (pedair wythnos os yw'n gweithio mewn ffatri) ar ôl y geni.

Rhaid i chi a'ch gweithwraig ill dau gytuno y bydd hi'n gweithio'r diwrnodau hyn a chytuno ar y trefniadau gan gynnwys beth yn union fydd hi'n ei wneud a sut y caiff ei thalu. Ni ellir gofyn iddi wneud y Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad hyn ac nid oes raid i

Cyn i'ch gweithwraig ddechrau ar ei habsenoldeb mamolaeth ac yn ystod ei habsenoldeb *(parhad)*

mamolaeth ychwanegol) nid oes hawl ganddi yn ôl y gyfraith i'r buddiannau hyn er y gellwch barhau i gynnig buddiannau sydd yn ei chontract yn ystod y cyfnod hwn. **Mae hi'n parhau i fod yn aelod o'ch staff gydol y cyfnod cyfan o 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth.**

- Os ydych yn cyfrannu at bensiwn galwedigaethol, rhaid i chi barhau i wneud eich cyfraniadau arferol am y cyfnod cyfan y mae hi'n derbyn TMS neu dâl mamolaeth sydd yn ei chontract.

chi eu cynnig iddi. Ni ellwch fynnu bod eich gweithwraig yn dod i mewn i'r gwaith unrhyw adeg yn ystod ei chyfnod mamolaeth ac ni ellir ychwaith ei chosbi am beidio â gwneud Diwrnod o Gadw mewn Cysylltiad.

Cyn bod eich gweithwraig yn dychwelyd i'r gwaith

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech gael gair â'ch gweithwraig i gynllunio ei dychwelyd i'r gwaith a meddwl am yr ochr ymarferol. Petaech wedi cyflogi gweithiwr dros-dro i weithio dros gyfnod ei habsenoldeb, yna **dylech** ystyried a oes angen i chi roi rhybudd i'ch gweithiwr dros-dro y bydd y gyflogaeth yn dod i ben gan fod eich gweithwraig wreiddiol yn dychwelyd i'r gwaith.

Os yw eich gweithwraig yn newid ei meddwl am ei dyddiad dychwelyd i'r gwaith, **rhaid iddi** roi 8 wythnos o rybudd i chi o'r newid hwnnw. Os nad yw wedi gwneud a bod angen rhagor o rybudd arnoch **fe ellwch** ohirio'r dychwelyd i'r gwaith hyd nes eich bod wedi cael 8 wythnos o rybudd (er na ellwch ohirio'r dychwelyd i'r gwaith tan wedi i'r cyfnod o 52 wythnos ddod i ben).

Os yw eich gweithwraig yn gofyn am gael gweithio oriau hyblyg, gan gynnwys gweithio'n rhan-amser, **rhaid i chi** ystyried ei chais o ddifrif. **Gellwch** wrthod y cais ar sail ddilys y byddai hynny'n andwyol i'r busnes, neu gytuno ar drefniant gwahanol.

Os yw eich gweithwraig yn dweud wrthych y bydd hi'n bwydo ar y fron, **rhaid i chi** gael gair â hi am unrhyw drefniadau y bydd angen i chi eu gwneud, gwneud asesiad risg a gwaredu unrhyw risg y deuwch ar ei thraws.

Pam

Bydd cynllunio yn gymorth i wneud y dychwelyd i'r gwaith yn haws i chi'ch dau.

Os yw eich gweithwraig wedi cymryd absenoldeb mamolaeth ychwanegol a bod rheswm da pam na all ddychwelyd i'w swydd wreiddiol, rhaid i chi gynnig swydd addas iddi ar delerau cystal o leiaf â'i swydd wreiddiol. **Dylech** roi gwybod i'ch gweithwraig beth yw'r rhesymau ac i ba swydd y bydd hi'n dychwelyd.

Os yw hi'n gwneud cais ysgrifenedig o dan ei hawl statudol i ofyn am weithio oriau hyblyg, **rhaid i chi** ddilyn y weithdrefn benodol. Hefyd mae'n bosibl y bydd gwrthod iddi newid ei phatrwm gweithio heb gyfiawnhad yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw.

Rhaid i chi ddarparu cyfleusterau i'ch gweithwraig orffwys a storio llaeth y mae hi wedi'i dynnu o'i bron. Mae'r asesiad risg yn clustnodi unrhyw risg i iechyd a diogelwch i'ch gweithwraig fel mam sy'n bwydo ar y fron neu i'w phlentyn. Os oes risg **rhaid i chi** gael gwared ar y risg honno.

Os oes problem

Beth y mae'n rhaid i chi ei wneud

Dylech gael gair â'ch gweithwraig gynted ag y bo modd i geisio datrys y broblem.

Os yw hi'n gwneud cwyn ffurfiol **rhaid i chi** ystyried y gwyn drwy ddilyn y weithdrefn statudol ar gyfer datrys anghydfod.

Os oes sefyllfa yn codi yn ystod absenoldeb mamolaeth bod y swydd bellach yn ddiangen, **rhaid i chi** gynnig swydd arall addas i'ch gweithwraig.

Gellwch gael cyngor cyfrinachol di-dâl ar Linell Gymorth Acas ar 08457 47 47 47 neu yng Ngogledd Iwerddon yr Asiantaeth Cysylltiadau Llafur ar 028 9032 1442.

Os oes anghytundeb ynghylch Tâl Mamolaeth Statudol eich gweithwraig, gellwch ofyn i'r HMRC am gyngor. Gall hithau ofyn i'r HMRC am benderfyniad os na ellwch ddatrys y broblem rhyngddoch.

Pam

Mae'n well i chi ac i'ch gweithwraig os gellwch ddatrys unrhyw broblemau rhwng y ddau ohonoch yn ddiymdroi. **Mae eich gweithwraig wedi'i diogelu** rhag unrhyw driniaeth annheg sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth. Os nad ydych yn trin eich gweithwraig yn deg, gallech wynebu tribiwnlys cyflogaeth.

Os oes sefyllfa'n codi yn ystod absenoldeb mamolaeth bod y swydd bellach yn ddiangen, rhaid i chi gynnig swydd arall i'ch gweithwraig, neu fel arall gellir ystyried ei bod hi wedi'i diswyddo'n annheg a/neu wedi'i gwahaniaethu ar sail rhyw.

Pan fydd angen rhagor o wybodaeth arnoch

Mae rhagor o wybodaeth am bob un o'r materion hyn, gan gynnwys cyfraddau tâl mamolaeth a thadolaeth a llythyron safonol i'ch helpu chi i ymateb i rybudd eich gweithwraig ar www.businesslink.gov.uk

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 TMS, gan gynnwys cymorth gyda chyfrif faint o dâl sy'n ddyledus a llythyron safonol, gweler www.hmrc.gov.uk/employers/ neu galwch Llinell Gymorth HMRC i Gyflogwyr ar 08457 143 143.

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.

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 07/994W