PL507 (Diw 3)

Newidiadau i absenoldeb mamolaeth

Crynodeb

URN 03/1111

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i helpu rhieni sy'n gweithio. **Mae'r newidiadau i hawliau absenoldeb mamolaeth o fudd i fenywod sy'n disgwyl rhoi genedigaeth yn yr wythnos sy'n dechrau ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny.**

Ar yr un pryd, mae'r Llywodraeth yn rhoi hawl i dadau a rhieni sy'n mabwysiadu gael absenoldeb â thâl, a'r hawl i rieni plant ifanc sydd wedi eu mabwysiadu wneud cais i weithio'n hyblyg. Mae'r hawliau hyn, law yn llaw â'r hawliau presennol i absenoldeb i rieni ac amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion, yn rhoi mwy o gyfle nag erioed i rieni gadw'r ddysgl yn wastad rhwng gwaith a bywyd teuluol. Ar yr un pryd, mae'r hawliau hyn yn cyd-fynd ag effeithiolrwydd busnes ac o fudd iddo.

Gwybodaeth sylfaenol yn unig sydd yn y daflen hon am y newidiadau allweddol i absenoldeb mamolaeth. Erys llawer o'r hawliau a'r rhwymedigaethau sy'n ymwneud â mamolaeth yr un peth. Mae hyn yn cynnwys yr hawl i gael amser o'r gwaith i gael gofal cynenedigol, y bythefnos o absenoldeb mamolaeth gorfodol ar ôl rhoi genedigaeth, y darpariaethau iechyd a diogelwch mamolaeth, a'r hawl i gael eich gwarchod rhag triniaeth anffafriol ar sail mamolaeth. Nid yw holl fanylion y newidiadau yn cael eu disgrifio'n llawn yn y daflen hon ac ni ddylid ei hystyried yn ddatganiad cyflawn o'r gyfraith.

Mae'r fersiwn ddiweddaraf o'r daflen ar gael ar y we yn www.dti.gov.uk/er/matleafr.htm. Gellir cael gwybodaeth fanwl am yr hawliau presennol a'r rhai newydd yn *Hawliau Mamolaeth* (PL 958), sydd ar gael yn www.dti.gov.uk/er/maternity.htm neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth).

Am fwy o wybodaeth am faterion cysylltiadau cyflogaeth ewch i www.dti.gov.uk/er.

Chwefror 2003

Newidiadau i absenoldeb mamolaeth

Gall menywod sy'n disgwyl rhoi genedigaeth ar **6 Ebrill 2003**, neu ar ôl hynny, a'u cyflogwyr, fanteisio ar hawliau diwygiedig, symlach i absenoldeb mamolaeth.

Dyddiadau y daw'r newidiadau i rym

Bydd menywod sy'n disgwyl rhoi genedigaeth yn yr wythnos (WDRhG) sy'n dechrau ar 6 Ebrill 2003, neu ar ôl hynny, yn medru manteisio ar y darpariaethau newydd ar gyfer absenoldeb mamolaeth.

Bydd menywod sy'n disgwyl rhoi genedigaeth yn yr wythnos sy'n dechrau ar 6 Ebrill 2003, neu ar ôl hynny, yn medru manteisio ar yr hawliau newydd hyd yn oed os byddant yn rhoi genedigaeth cyn pryd.

Nid yw'r newidiadau i'r darpariaethau absenoldeb mamolaeth yn berthnasol i fenywod sy'n disgwyl rhoi genedigaeth cyn 6 Ebrill 2003, hyd yn oed os caiff y baban ei eni yn hwyrach na'r disgwyl ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny.

Hyd yr absenoldeb mamolaeth

Mae hyd yr absenoldeb mamolaeth cyffredin yn cael ei gynyddu ac mae gan fenywod beichiog hawl i 26 wythnos o **absenoldeb mamolaeth cyffredin**, ni waeth am ba hyd y maent wedi gweithio i'w cyflogwr.

Mae absenoldeb mamolaeth cyffredin fel rheol yn absenoldeb â thâl.

Gall menywod sydd wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus gyda'u cyflogwr cyn cychwyn yr 14 wythnos cyn yr WDRhG gymryd **absenoldeb mamolaeth ychwanegol**. Mae absenoldeb mamolaeth ychwanegol yn dechrau yn union ar ôl yr absenoldeb mamolaeth cyffredin ac mae'n parhau am 26 wythnos arall.

Fel arfer, ni roddir tâl am absenoldeb mamolaeth ychwanegol er y gall fod gan fenyw hawliau yn ei chontract i gael tâl yn ystod ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth ychwanegol.

Rhybudd o'r bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth

Rhaid i fenyw feichiog roi gwybod i'w chyflogwr am ei bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr WDRhG, onid yw hynny'n rhesymol anymarferol. Rhaid iddi ddweud wrth ei chyflogwr -

- ei bod yn feichiog
- ym mha wythnos y bydd yn disgwyl rhoi genedigaeth

- pryd y mae'n awyddus i'w habsenoldeb mamolaeth ddechrau.

Gall menyw newid ei meddwl am y dyddiad y mae'n awyddus i'w habsenoldeb mamolaeth ddechrau ar yr amod ei bod yn dweud wrth ei chyflogwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw (onid yw hynny'n rhesymol anymarferol).

Mae'n ofynnol i gyflogwyr ymateb i'r rhybudd y mae menyw yn ei roi am ei chynlluniau ar gyfer mynd ar absenoldeb mamolaeth cyn pen 28 diwrnod, oni bai bod y fenyw dan sylw wedi newid y dyddiad. Os felly, rhaid i'r cyflogwr ymateb cyn pen 28 diwrnod ar ôl i'r absenoldeb mamolaeth ddechrau. Rhaid i gyflogwr ysgrifennu at y weithwraig, gan nodi ar ba ddyddiad y mae'n disgwyl iddi ddychwelyd i'r gwaith os yw'n manteisio ar ei hawl i absenoldeb mamolaeth llawn. Mae patrwm o lythyr y gall cyflogwyr ei ddefnyddio (os dymunant) ar gael yn *Hawliau Mamolaeth* (PL 958) sydd ar gael yn www.dti.gov.uk/er/maternity.htm neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth). Nid oes newid i pa mor fuan y gall menyw ddechrau ar ei habsenoldeb mamolaeth - y dyddiad cynharaf o hyd yw dechrau'r 11eg wythnos cyn y dyddiad y mae'n disgwyl rhoi genedigaeth.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Erbyn hyn, nid oes rhaid i gyflogwr ysgrifennu at fenyw cyn diwedd ei chyfnod o absenoldeb mamolaeth cyffredin i ofyn ar ba ddyddiad y ganed ei phlentyn ac a yw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei chyfnod ychwanegol o absenoldeb mamolaeth ai peidio. Golyga hyn nad oes angen i fenyw sy'n disgwyl dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd ei hawl i'r cyfnod llawn o absenoldeb mamolaeth roi unrhyw hysbysiad pellach i'w chyflogwr.

Mae angen i weithwraig sy'n awyddus i ddychwelyd i'r gwaith **cyn** diwedd ei habsenoldeb mamolaeth roi 28 diwrnod o rybudd i'w chyflogwr o'r dyddiad y mae'n bwriadu dychwelyd.

Salwch

Mae absenoldeb mamolaeth yn dechrau yn awtomatig pan fydd menyw yn absennol o'r gwaith yn ystod y 4 wythnos cyn i'r WDRhG ddechrau oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â'i beichiogrwydd, ni waeth ar ba ddyddiad y mae wedi dweud y bydd yn mynd ar absenoldeb mamolaeth.

Newidiadau Eraill

Tâl Mamolaeth Statudol a Lwfans Mamolaeth

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn gwneud newidiadau i'r Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) a'r Lwfans Mamolaeth (LM). Y newid pwysicaf yw cynnydd yn y cyfnod sy'n cael ei gwmpasu gan y TMS neu'r LM a chynnydd yn y swm sy'n daladwy.

Bydd menywod sydd â hawl i TMS neu LM ac sy'n disgwyl rhoi genedigaeth ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny, yn cael TMS neu LM am 26 wythnos.

Bydd menywod sydd â hawl i TMS neu LM ac sy'n disgwyl rhoi genedigaeth ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny, ond sy'n rhoi genedigaeth cyn pryd, yn dal i gael TMS neu LM am 26 wythnos.

O fis Ebrill 2003, mae cyfraddau safonol TMS ac LM yn codi o £75 yr wythnos i £100 yr wythnos (neu 90% o enillion cyfartalog y fenyw os yw hynny'n llai na £100 yr wythnos). Nid oes newid yn y gyfradd honno o'r TMS sy'n gysylltiedig ag enillion (90% o'r enillion cyfartalog wythnosol) sy'n gymwys am 6 wythnos gyntaf y cyfnod talu.

Mae'r cyfraddau safonol newydd yn dod i rym ar 6 Ebrill 2003 i bob menyw sy'n cael TMS neu LM yr adeg honno ni waeth pryd y maent yn disgwyl rhoi genedigaeth, neu p'un a ydynt ai peidio yn gymwys ar gyfer y cyfnod talu estynedig newydd. Mae'r gyfradd safonol bresennol o £75 yn gymwys hyd at 5 Ebrill 2003.

Pan fydd y newidiadau wedi dod i rym, bydd menywod naill ai'n cael:

- TMS gan eu cyflogwr sy'n werth 90% o'u henillion am 6 wythnos, ac yna 20 wythnos ar £100 (neu 90% o'u henillion am y 26 wythnos lawn os yw hynny'n llai na £100 yr wythnos).

neu

- LM o'r Ganolfan Byd Gwaith/swyddfa nawdd cymdeithasol sy'n werth £100 yr wythnos am 26 wythnos (neu 90% o'u henillion os yw hynny'n llai na £100 yr wythnos).

Gellir cael manylion llawn am y cynlluniau TMS ac LM diwygiedig yn nhaflen NI17A (fersiwn Hydref 2002) sydd ar gael yn eich Canolfan Byd Gwaith/swyddfa nawdd cymdeithasol leol. Gallwch gael y manylion hefyd ar wefan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn:
www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/fc_expecting_a_baby.htm

Gellir cael manylion llawn am y cynlluniau TMS ac LM presennol yn nhaflen NI17A (fersiwn Ebrill 2001). Mae'r manylion ar gael o'r un cyfeiriad ar wefan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Hefyd, mae mwy o wybodaeth i gyflogwyr am y cynllun TMS ar gael yn llawlyfr Cyllid y Wlad E15 *Pay and time off work for parents* (gallwch gael copïau trwy ffonio 08457 646 646). Os hoffent fwy o help, gall cyflogwyr ffonio'r llinell gymorth i gyflogwyr ar 0845 714 3143.

Sut y gall cyflogwyr adennill taliadau

Nid yw'r trefniadau presennol i gyflogwyr adennill y Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) yn newid - gall cyflogwyr hawlio'n ôl 92% o'r taliadau a wneir ganddynt. Mae'r cyflogwyr bach hynny sy'n gymwys i gael cymhorthdal yn medru hawlio 100% yn ôl a swm ychwanegol o iawndal am gyfran y cyflogwr o'r cyfraniadau Yswiriant Gwladol a dalwyd ar y TMS.

Hefyd, o dan y trefniadau newydd, gall cyflogwyr, os oes angen, gael cyllid ymlaen llaw o Gyllid y Wlad ar gyfer talu'r TMS.

Hawliau Eraill sy'n Fanteisiol i Deuluoedd

Yr hawl i weithio'n hyblyg

Bydd rhieni plant ifanc neu blant anabl yn cael hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg. O 6 Ebrill 2003 ymlaen bydd gan weithwyr cymwys sy'n rhieni i blant dan 6 oed, neu blant anabl dan 18 oed, hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg. Bydd yn ddyletswydd ar eu cyflogwyr i ystyried ceisiadau o'r fath o ddifrif.

Mae llyfryn sy'n rhoi gwybodaeth sylfaenol, sef *Gweithio'n hyblyg - yr hawl i wneud cais* (PL516) ar gael yn www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516.htm neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth).

Yr hawl i absenoldeb tadolaeth â thâl

Bydd gan dadau hawl i gael absenoldeb a thâl tadolaeth. Gall gweithwyr cymwys gymryd hyd at bythefnos o absenoldeb â thâl i ofalu am y baban newydd a helpu'r fam. Bydd yr hawl hwn ar gael i weithwyr y disgwylir i'w baban gael ei eni ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny.

Mae taflen sy'n rhoi gwybodaeth sylfaenol, sef *Absenoldeb a thâl tadolaeth* (PL514) a chanllaw manwl *Tadau sy'n gweithio - hawl i absenoldeb a thâl* (PL517) ar gael yn *www.dti.gov.uk/er/paternity.htm* neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth).

Hawl i rieni sy'n mabwysiadu gael absenoldeb â thâl

Bydd gan rieni sy'n mabwysiadu hawl i gael absenoldeb a thâl mabwysiadu. Bydd yr hawl hwn ar gael i'r rhai hynny sy'n mabwysiadu, neu i un o'r pâr, os yw'r pâr yn mabwysiadu gyda'i gilydd. Bydd gan aelod arall y pâr, neu bartner yr un sy'n mabwysiadu, hawl hefyd i gael absenoldeb a thâl tadolaeth. Bydd

gweithwyr sy'n mabwysiadu ac sy'n cael y plant ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny yn medru manteisio ar yr hawliau hyn i absenoldeb a thâl tadolaeth.

Mae taflen sy'n rhoi gwybodaeth sylfaenol, sef *Rhieni sy'n mabwysiadu - hawl i absenoldeb a thâl* (URN 02/1099) ar gael yn *www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm* neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth).

Hawl i absenoldeb i rieni ac amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion

Mae gan weithwyr - mamau a thadau fel ei gilydd - sydd wedi cwblhau blwyddyn o wasanaeth gyda'u cyflogwyr, hawl i 13 wythnos o absenoldeb i rieni (di-dâl) i ofalu am eu plentyn. Fel rheol, gall rhieni gymryd absenoldeb hyd at 5 mlynedd o'r dyddiad geni, neu yn achos plant sydd wedi'u mabwysiadu, pum mlynedd ar ôl y dyddiad mabwysiadu (neu ben-blwydd y plentyn yn 18 oed, os mai hwnnw ddaw gyntaf).

Mae gan rieni plant anabl hawl i 18 wythnos o absenoldeb (wedi cynyddu o 13 wythnos) hyd nes caiff y plentyn ei ben-blwydd yn 18 oed, ar yr amod eu bod wedi gweithio i'w cyflogwyr am flwyddyn.

Hefyd, mae gan bob gweithiwr hawl i gymryd amser rhesymol (di-dâl) i ffwrdd o'r gwaith i ddelio ag argyfwng neu sefyllfa annisgwyl sy'n ymwneud â dibynnydd.

Mae gwybodaeth lawn am yr hawl i *Absenoldeb i Rieni* (PL509) ar gael yn www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI.

Mae gwybodaeth am yr *Hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion* (URN 99/1186) ar gael yn www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm neu trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI (mae'r rhifau ffôn ar gael yn yr adran Mwy o Wybodaeth).

Mwy o wybodaeth

- Gall cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd ddefnyddio gwefan ryngweithiol y DTI (*www.tiger.gov.uk*) i gyfrif eu hawl i absenoldeb a thâl mamolaeth a thadolaeth.

- Mae'r llyfrynnau gwybodaeth y sonnir amdanynt yn y daflen hon ar gael trwy ffonio Llinell Archebu Cyhoeddiadau'r DTI ar 0870 1502 500 neu gellir eu harchebu dros y we o *www.dti.gov.uk/publications*

- Gall cyflogwyr gael mwy o wybodaeth am y TMS gan Gyllid y Wlad (*www.inlandrevenue.gov.uk/employers*). Os hoffent fwy o help, gall cyflogwyr ffonio'r llinell gymorth i gyflogwyr ar 0845 714 3143.

- Mae mwy o wybodaeth am faterion y gyfraith gyflogaeth, gan gynnwys yr hawliau newydd, yn ogystal â chanllawiau ar arferion da, ar gael gan ACAS (*www.acas.org.uk*) trwy ffonio eu Llinell Gymorth Genedlaethol (08457 47 47 47).

- Gall busnesau bach gofrestru yn *www.businesslink.org* i gael eu hatgoffa am y gyfraith gyflogaeth ac i gael y wybodaeth ddiweddaraf am y newidiadau iddi. Mae gwybodaeth ar gael hefyd am y gwahanol fathau o gymorth y gall busnesau bach fanteisio arnynt.

- Fel rheol, gellir gael gwybodaeth am bob agwedd ar y gyfraith gyflogaeth gan gyfrifyddion, canolfannau cyngor ar bopeth, cyrff cyflogwyr, cynghorwyr cyfreithiol, unedau incwm isel, undebau llafur a nifer o gyrff yn y sector preifat a gwirfoddol.