

PL514 (Diw 1)

Absenoldeb tadolaeth a thâl

Crynodeb

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i helpu rhieni sy'n gweithio. **O hyn ymlaen bydd gan weithwyr hawl i gael absenoldeb a thâl tadolaeth, os disgwylir i'w baban gael ei eni ar 6 Ebrill 2003, neu ar ôl hynny.**

Ar yr un pryd, mae'r Llywodraeth yn cynyddu ac yn ymestyn yr hawliau i absenoldeb a thâl tadolaeth, yn rhoi hawl i rieni sy'n mabwysiadu gael absenoldeb â thâl, a'r hawl i rieni plant ifanc 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 a thâl tadolaeth. Nid yw'r holl fanylion yn cael eu disgrifio'n llawn yn y daflen hon ac ni ddylid ei hystyried yn ddatganiad cyflawn o'r gyfraith.

Bydd absenoldeb a thâl tadolaeth hefyd ar gael i weithwyr sydd wedi cael plentyn i'w fabwysiadu. Gweler y daflen *Rhieni sy'n mabwysiadu - hawl i absenoldeb a thâl* (PL 515) am fwy o fanylion (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).

Mae'r fersiwn ddiweddaraf o'r daflen hon a chanllaw manwl *Tadau sy'n gweithio - hawl i absenoldeb a thâl* (PL517) ar gael ar y we 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). Am fwy o wybodaeth am faterion cysylltiadau cyflogaeth ewch i www.dti.gov.uk/er.

Chwefror 2003

Absenoldeb tadolaeth a thâl

Yn dilyn genedigaeth plentyn, mae'r hawliau i absenoldeb a thâl tadolaeth yn rhoi hawl i weithwyr cymwys gymryd absenoldeb â thâl i ofalu am y baban neu i helpu'r fam.

Dyddiadau y daw'r hawliau i rym

Bydd gweithwyr y disgwylir i'w plant gael eu geni ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny yn medru manteisio ar yr hawliau newydd i absenoldeb a thâl tadolaeth.

Gall gweithwyr y disgwylir i'w plant gael eu geni ar 6 Ebrill 2003 neu ar ôl hynny, gymryd absenoldeb a thâl tadolaeth hyd yn oed os caiff eu plant eu geni cyn pryd.

Gall gweithwyr y disgwylir i'w plant gael eu geni cyn 6 Ebrill 2003 ond sy'n cael eu geni yn hwyrach na'r disgwyl ar 6 Ebrill 2003, neu ar ôl hynny, gymryd absenoldeb a thâl tadolaeth (mae trefniadau hysbysu arbennig yn berthnasol.)

Pwy sy'n gymwys?

Rhaid i weithwyr fodloni'r amodau canlynol i fod yn gymwys i gymryd absenoldeb tadolaeth. Rhaid iddynt fod -

- yn gyfrifol am fagu'r plentyn neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am ei fagu
- yn dad biolegol y plentyn neu'n w[^]r neu'n bartner i'r fam
- wedi gweithio'n barhaus i'w cyflogwr am 26 wythnos hyd at y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r baban gael ei eni

Gall cyflogwyr ofyn i'w gweithwyr ddangos tystysgrif (gweler isod am fwy o fanylion) i dystio eu bod yn cwrdd â'r meini prawf hyn.

Hyd yr absenoldeb tadolaeth

Gall gweithwyr cymwys ddewis cymryd naill ai wythnos neu bythefnos ddilynol o absenoldeb tadolaeth (ni allant gymryd diwrnod yma ac acw).

Gallant ddewis dechrau eu habsenoldeb -

- ar ddyddiad geni'r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu
- ar nifer dethol o ddiwrnodau neu wythnosau ar ôl dyddiad geni'r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu
- ar ddiwrnod dethol sy'n hwyrach na diwrnod cyntaf yr wythnos pryd y disgwylir i'r baban gael ei eni

Gall yr absenoldeb ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos ar adeg geni'r plentyn neu ar ôl hynny, ond rhaid iddo ddod i ben -

- cyn pen 56 diwrnod o'r union ddyddiad y cafodd y plentyn ei eni, neu
- os caiff y plentyn ei eni cyn pryd, yn y cyfnod o'r union ddyddiad y cafodd y plentyn ei eni hyd at 56 diwrnod ar ôl diwrnod cyntaf yr wythnos y disgwyliwyd iddo gael ei eni.

Un cyfnod o absenoldeb yn unig a roddir i weithwyr ni waeth faint o blant gaiff eu geni yr un pryd o'r un fam.

Tâl Tadolaeth Statudol

Yn ystod eu habsenoldeb tadolaeth, mae gan y rhan fwyaf o weithwyr hawl i gael Tâl Tadolaeth Statudol (TTS) gan eu cyflogwyr.

Mae TTS yn cael ei dalu gan gyflogwyr am naill ai wythnos neu bythefnos yn ôl yr hyn a ddewiswyd gan y gweithiwr. Mae cyfradd y TSS yr un peth â chyfradd sylfaenol y Tâl Mamolaeth Statudol - o fis Ebrill 2003, bydd y gyfradd honno yn £100 yr wythnos neu 90% o'r enillion cyfartalog wythnosol, os yw hynny'n llai na £100.

Bydd unrhyw weithiwr y mae ei gyfnod o dâl tadolaeth yn dechrau cyn 6 Ebrill 2003 yn cael ei dalu am y cyfnod llawn ar yr un gyfradd sylfaenol â'r Tâl Mamolaeth Statudol o fis Ebrill 2002, sef £75 yr wythnos.

Nid yw gweithwyr y mae eu henillion cyfartalog wythnosol yn is na'r Terfyn Enillion Isaf at ddibenion Yswiriant Gwladol (£75 yr wythnos o fis Ebrill 2002) yn gymwys i gael y TTS. Yn achos gweithwyr nad ydynt yn gymwys i gael y TTS, neu weithwyr sy'n cael tâl isel iawn, mae'n bosibl y gallant gael Cymorth Incwm tra byddant ar absenoldeb tadolaeth. Mae'n bosibl y bydd cymorth ariannol ychwanegol ar gael trwy wneud cais am Fudd-daliadau Tai, Budd-daliadau Treth y Cyngor, Credydau Treth neu Grant Mamolaeth Cychwyn Cadarn. Gellir cael mwy o wybodaeth o'r Ganolfan Byd Gwaith/swyddfa Nawdd Cymdeithasol leol.

Rhybudd o'r bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth

Rhaid i weithiwr roi gwybod i'w gyflogwr am ei fwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth cyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwyli'r baban gael ei eni, onid yw hynny'n rhesymol anymarferol. Rhaid iddynt ddweud wrth eu cyflogwyr -

- ym mha wythnos y disgwyli'r baban gael ei eni
- ai wythnos neu bythefnos o absenoldeb y byddant yn ei gymryd
- pryd y maent yn awyddus i'w habsenoldeb tadolaeth ddechrau

Gall gweithwyr newid eu meddwl am y dyddiad y maent yn awyddus i'w habsenoldeb tadolaeth ddechrau ar yr amod eu bod yn dweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw (onid yw hynny'n rhesymol anymarferol). Rhaid i weithwyr ddweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw (onid yw hynny'n rhesymol anymarferol) ar ba ddyddiad y maent yn disgwyl derbyn unrhyw daliadau TTS.

Tystysgrif

Rhaid i weithwyr roi tystysgrif y maent wedi'i llenwi eu hunain i'w cyflogwyr i dystio bod ganddynt hawl i'r TTS. Mae patrwm o dystysgrif at ddefnydd cyflogwyr a gweithwyr (os dymunant hynny) ar gael yn *Tadau sy'n gweithio - hawl i absenoldeb a thâl* (P517) sydd ar gael ar y we 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) . Hefyd, gall cyflogwyr ofyn am dystysgrif sydd wedi'i llenwi gan y gweithiwr fel tystiolaeth o'i hawl i absenoldeb tadolaeth. Rhaid i'r dystysgrif gynnwys datganiad bod y gweithiwr yn cwrdd â rhai amodau penodol o ran cymhwysedd a dylai roi'r wybodaeth a nodir uchod fel rhan o'r gofynion hysbysu.

Trwy lenwi'r dystysgrif eu hunain, bydd gweithwyr yn medru bodloni'r amodau hysbysu a'r amodau tystiolaeth ar gyfer absenoldeb a thâl tadolaeth. Ni fydd disgwyl i gyflogwyr wneud unrhyw ymholiadau pellach i gadarnhau.

Buddiannau contractiol

Mae gan weithwyr hawl i gael budd o'u telerau a'u hamodau gwaith arferol, ac eithrio telerau sy'n ymwneud â thâl neu gyflog (oni bai bod eu contract cyflogaeth yn darparu fel arall), trwy gydol eu absenoldeb tadolaeth. Serch hynny, bydd gan y rhan fwyaf o weithwyr hawl i'r TTS am y cyfnod hwn. Os oes gan weithiwr hawl yn ei contract i absenoldeb tadolaeth yn ogystal â'r hawl statudol, gall fanteisio ar yr un mwyaf ffafriol iddo. Mae unrhyw dâl tadolaeth y mae ganddo hawl iddo yn ei contract yn gostwng swm y TTS y mae ganddo hawl iddo.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb tadolaeth

Mae gan weithwyr hawl i dychwelyd i'r un swydd ar ôl absenoldeb tadolaeth.

Diogelwch rhag triniaeth anffafriol a diswyddiad

Mae gweithwyr yn cael eu diogelu rhag cael eu trin yn anffafriol neu gael eu diswyddo am gymryd neu geisio cymryd absenoldeb tadolaeth. Gall gweithwyr sy'n credu iddynt gael eu trin yn annheg gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth.

Sut y gall cyflogwyr adennill taliadau

Gall cyflogwyr adennill swm y Tâl Tadolaeth Statudol (TTS) yn yr un modd ag y gallant hawlio'r Tâl Mamolaeth Statudol yn ôl. 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 TTS.

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

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).

Newidiadau i hawliau absenoldeb mamolaeth

Mae'r hawliau mamolaeth presennol yn cael eu newid i ymestyn cyfnod yr absenoldeb mamolaeth ac i gynyddu cyfradd y tâl 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 ar gyfer absenoldeb a thâl mamolaeth.

Mae taflen sy'n rhoi gwybodaeth sylfaenol, sef *Newidiadau i absenoldeb mamolaeth* (PL507) a chanllawiau manwl ar yr hen hawliau mamolaeth a'r rhai newydd ar gael yn nwy fersiwn y llyfryn *Hawliau Mamolaeth - arweiniad i gyflogwyr a gweithwyr* (PL 958) ac maent i'w gweld yn www.dti.gov.uk/er/maternity.htm. Hefyd, gellir cael y daflen 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 hon 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 briod 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* (PL515) 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 dibynydd.

Mae gwybodaeth am *Absenoldeb i rieni* (PL509) a'r *Hawl i gael amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am ddibynyddion* (URN 99/1186) ar gael yn www.dti.gov.uk/er/regs.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 llyfrynau 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 TTS gan Gyllid y Wlad (www.inlandrevenue.gov.uk/employers) sydd wedi paratoi llawlyfr y gyflogwyr 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.
- 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 474747).
- 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 cael 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.