

# Hawliau mamolaeth

arweiniad i gyflogwyr a gweithwyr

deddfwriaeth cyflogaeth

**dti**

Department of Trade and Industry



|  |    |
|--|----|
| <b>RHAGAIR</b>   | 6  |
| <b>PENNOD 1: BETH YW'R HAWLIAU MAMOLAETH STATUDOL?</b>                           | 8  |
| Merched sy'n cael eu hepgor o'r hawliau  | 9  |
| Gweithwyr rhan-amser   | 10 |
| Ystyr esgor  | 10 |
| Ystyr wythnos ddisgwyliedig yr esgor   | 10 |
| Ystyr wythnos yr esgor   | 10 |
| Ystyr cyfogydd cysylltiedig  | 10 |
| Merched sy'n gweithio i fwy nag un cyfogydd                                      | 10 |
| <b>PENNOD 2: AMSER YN RHYDD AR GYFER GOFAL CYN-GENI</b>                          | 11 |
| Yr hawl i amser rhydd  | 11 |
| Tâl yn ystod amser rhydd   | 12 |
| Diswyddo am fynnu'r hawl i amser rhydd   | 12 |
| Cwynion ynglŷn ag amser rhydd  | 13 |
| <b>PENNOD 3: DIOGELU RHAG AFLES NEU DDISWYDDO AR SAIL BEICHOGRWYDD NEU ESGOR</b> | 14 |
| Triniaeth aflesol  | 14 |
| Cwynion am driniaeth aflesol   | 15 |
| Diogelu rhag diswyddo annheg   | 15 |
| Diswyddo yn ystod beichiogrwydd neu seibiant mamolaeth                           | 15 |
| Cwynion am ddiswyddo annheg  | 16 |
| Diswyddo ar sail heb fod â chyswllt â beichiogrwydd neu esgor                    | 16 |
| Datganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ddiswyddo                               | 17 |
| Yr hawl i ddatganiad ysgrifenedig  | 17 |

|   |    |
|---|----|
| <b>PENNOD 4: SEIBIANT MAMOLAETH</b>   | 18 |
| Seibiant mamolaeth cyffredin  | 19 |
| Seibiant mamolaeth ychwanegol   | 19 |
| Seibiant mamolaeth gorfodol   | 19 |
| Y gofynion o ran rhoi rhybudd   | 20 |
| Hawliau contractiol i seibiant mamolaeth  | 20 |
| Y contract cyflogaeth yn ystod y 18 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin              | 20 |
| Contract cyflogaeth   | 20 |
| Amodau a thelerau   | 20 |
| Cyflogaeth ddi-dor  | 21 |
| Y contract cyflogaeth yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol                            | 22 |
| Contract cyflogaeth   | 22 |
| Amodau a thelerau   | 22 |
| Cyflogaeth ddi-dor  | 23 |
| Cynlluniau pensiwn galwedigaethol   | 24 |
| Seibiant mamolaeth gyda thâl  | 24 |
| Seibiant mamolaeth cyffredin heb dâl  | 25 |
| Seibiant mamolaeth ychwanegol heb dâl   | 25 |
| Cwynion ynghylch amodau a thelerau yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol | 25 |
| <b>PENNOD 5: BUDD-DAL MAMOLAETH</b>   | 27 |
| Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) a Lwfans Mamolaeth (LM)                                    | 28 |
| Merched nad ydynt yn gymwys i gael TMS nac LM   | 28 |
| Yr hawl i TMS   | 29 |
| Cyfradd y TMS   | 30 |
| Talu TMS  | 30 |
| Digolledu'r cyflogydd am TMS  | 31 |
| Yr hawl i LM  | 31 |
| Y prawf cyflogaeth  | 31 |
| Y prawf enillion  | 31 |
| Cyfradd yr LM   | 32 |
| Talu LM   | 32 |
| Gwahardd rhag Tâl Salwch Statudol (TSS)   | 32 |

## **PENNOD 6: DECHRAU SEIBIANT MAMOLAETH A BUDD-DAL MAMOLAETH**

|   |    |
|---|----|
|   | 33 |
| Rhybudd ymlaen llaw   | 34 |
| Y dyddiad dechrau arfaethedig   | 35 |
| Absenoldeb oherwydd esgor cyn y dyddiad dechrau arfaethedig                                   | 35 |
| Absenoldeb am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd cyn y dyddiad dechrau arfaethedig            | 36 |
| Diswyddo neu ymddiswyddo cyn y dyddiad dechrau arfaethedig                                    | 37 |
| Dechrau Lwfans Mamolaeth (LM)   | 37 |
| Esgor cyn y dyddiad dechrau arfaethedig   | 37 |
| Absenoldeb o'r gwaith am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd cyn y dyddiad dechrau arfaethedig | 38 |
| Hyd y cyfnod TMS neu LM   | 38 |

## **PENNOD 7: RHYBUDD I DDYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL SEIBIANT MAMOLAETH**

|  |    |
|--|----|
|  | 39 |
| Dyddiad arfaethedig dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol | 40 |
| Ailgydio mewn gwaith cyn diwedd seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol                | 40 |
| Ailgydio mewn gwaith ar ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin                               | 41 |
| Rhybudd i ailgydio mewn gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol                         | 41 |
| Methiant i ymateb i gais ysgrifenedig y cyflogydd am gadarnhad o'r dyddiad dychwelyd       | 42 |
| Salwch ar ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol                              | 42 |
| Gweithwyr nad ydynt am dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth                                  | 43 |

## **PENNOD 8: HAWLIAU WRTH DDYCHWELYD AC AR ÔL DYCHWELYD I'R GWAITH YN SGIL SEIBIANT MAMOLAETH**

|  |    |
|--|----|
|  | 44 |
| Dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin  | 44 |
| Dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol   | 45 |
| Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin gyda seibiant rhieni<br>yn sgil hwnnw                           | 45 |
| Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol gyda seibiant<br>rhieni yn sgil hwnnw (pedair wythnos neu lai) | 46 |
| Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol gyda seibiant<br>rhieni yn sgil hwnnw (mwy na phedair wythnos) | 46 |
| Cynnig swydd debyg ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol   | 46 |
| Dychwelyd i'r gwaith ar sail ran-amser ar ôl seibiant mamolaeth  | 47 |
| Diswyddo wrth ailgydio neu ar ôl ailgydio mewn gwaith yn<br>sgil seibiant mamolaeth                          | 48 |
| Amgylchiadau lle na fydd diswyddo ar ddiwedd seibiant mamolaeth<br>ychwanegol yn annheg                      | 49 |
| Diswyddo ar sail heb gyswllt â seibiant mamolaeth  | 49 |
| Amodau a thelerau wrth ailgydio neu ar ôl ailgydio mewn gwaith   | 50 |
| Seibiant mamolaeth cyffredin   | 50 |
| Seibiant mamolaeth ychwanegol  | 50 |
| Amrywio amodau a thelerau cyflogaeth   | 51 |
| Cwynion ynghylch amrywio amodau a thelerau   | 51 |

## **PENNOD 9: CWTOGI AR SWYDDI YN YSTOD SEIBIANT MAMOLAETH**

|   |    |
|---|----|
|   | 53 |
| Hawliau pan gwtogir ar swyddi yn ystod seibiant mamolaeth | 54 |

## **PENNOD 10: IECHYD A DIOGELWCH**

|   |    |
|---|----|
|   | 55 |
| Asesu'r risg  | 56 |
| Osgoi'r risg  | 57 |
| Symud gweithwyr i ffwrdd o'r risg                       | 57 |
| Gwaith nos  | 58 |
| Cynnig gwaith addas arall                               | 58 |
| Hawliau pan atelir o'r gwaith yn ystod cyfnod mamolaeth | 59 |

|  |    |
|--|----|
| Cwynion am dâl yn ystod ataliad adeg mamolaeth   | 60 |
| Diswyddo ar sail gysylltiedig ag ataliad adeg mamolaeth  | 60 |
| Cyfyngau ffisegol, cemegol a biolegol, ac amodau gwaith a allai effeithio ar iechyd a diogelwch mamau newydd neu ddarpar famau | 60 |

## **PENNOD 11: GWAHANIAETHU AR SAIL RHYW** 69

|   |    |
|---|----|
| Diogelu rhag gwahaniaethu ar sail rhyw                  | 69 |
| Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol             | 70 |
| Gwahaniaethu uniongyrchol mewn achosion o feichiogrwydd | 71 |
| Diogelu ar sail gwahaniaethu anuniongyrchol             | 72 |
| Cwynion am wahaniaethu ar sail rhyw                     | 73 |

## **PENNOD 12: CWYNION WRTH DRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH** 74

|  |    |
|--|----|
| Cwynion na ellir eu cyflwyno i dribiwnlys cyflogaeth   | 74 |
| Terfynau amser   | 74 |
| Torri anghydfod  | 75 |
| Y drefn ar gyfer cyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth                                       | 75 |
| Rhwymediau   | 76 |
| Rhwymediau yng nghyswllt gwrthodiad afresymol i ganiatáu amser rhydd ar gyfer gofal cyn-geni | 76 |
| Rhwymediau yng nghyswllt diswyddo annheg   | 76 |
| Rhwymediau yng nghyswllt gwahaniaethu ar sail rhyw   | 77 |

## **ATODIAD A: LLYTHYR ENGHREIFFTIOL WRTH DDYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL SEBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL** 78

|  |    |
|--|----|
| <b>ATODIAD B: BLE I GAEL GWYBODAETH BELLACH</b>  | 81 |
| Cyfeiriadau defnyddiol                           | 81 |
| Rhifau teleffon a safleoedd rhyngrwyd defnyddiol | 83 |

|   |    |
|---|----|
| <b>ATODIAD C: CYHOEDDIADAU</b>                  | 85 |
| Cyhoeddiadau eraill ar ddeddfwriaeth cyflogaeth | 85 |
| Cyhoeddiadau ACAS                               | 88 |

# Rhagair

Y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y cafodd ei diwygio gan y Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, yw'r fframwaith ar gyfer y mwyafrif o'r hawliau mamolaeth a ddisgrifir yn y llyfryn hwn. Gosodir manylion yr hawliau hyn mewn rheoliadau ategol, y Rheoliadau Seibiant Mamolaeth a Seibiant Rhieni etc. 1999.

Mae'r llyfryn hwn yn disgrifio'r hawliau mamolaeth ac yn egluro beth y gall gweithwraig ei wneud os teimla eu bod wedi cael eu gwadu iddi. Mae'n rhoi cyfarwyddyd cyffredinol yn unig. Nid oes iddo rym cyfreithiol ac ni all ymwneud â phob pwynt a sefyllfa. Os hoffech gyngor ar eich amgylchiadau arbennig chi, trowch i'r tudalen cefn lle gwelwch fanylion cysylltu pellach. Mae'n disgrifio'r sefyllfa sy'n gymwys yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Mae gan Ogledd Iwerddon ddeddfwriaeth ar wahân sy'n adlewyrchu deddfwriaeth Prydain.

## **Cyfraddau Tâl Mamolaeth Statudol**

Yr oedd y cyfraddau Tâl Mamolaeth Statudol a Lwfans Mamolaeth a welir yn y llyfryn hwn yn wir wrth fynd i'r wasg. Mae'r cyfraddau hyn yn agored i gael eu diwygio gan yr Adran Gwaith a Phensiynau bob mis Ebrill. Gall swyddfa Cyfraniadau Yswiriant Gwladol Cyllid y Wlad roi gwybod i chi am y cyfraddau cyfredol.

## **Deddfwriaeth cyflogi**

Er mai hawliau mamolaeth statudol a ddisgrifir yn y llyfryn hwn, gall merched sy'n feichiog neu sydd newydd roi genedigaeth hefyd fanteisio ar hawliau statudol eraill sy'n gymwys i bob gweithiwr. Sonnir am y rhain yn y testun lle bônt yn berthnasol, a sonnir hefyd am daflenni eraill sy'n rhoi gwybodaeth bellach.

Gwelir rhestr lawn o lyfrynnau canllaw ar y ddeddfwriaeth diogelu cyflogaeth a deddfwriaeth gysylltiedig ynglŷn â chyfle cyfartal yng nghefn y llyfryn hwn – mae copïau o'r llyfrynnau ar gael am ddim gan Ganolfannau Gwaith y Gwasanaeth Cyflogi, gwefan y DTI: [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications), neu drwy'r post dros Linell Archebu DTI Publications: 0870 1502 500.

Mae'r Adran Diwydiant a Masnach yn gyfrifol am ddeddfwriaeth cyflogaeth.

Uned Merched a Chydraddoldeb Swyddfa'r Cabinet sy'n gyfrifol am y ddeddfwriaeth cyfle cyfartal.

**Cyhoeddwyd fersiwn diweddaraf y llyfryn hwn ar y rhyngwyd yn [www.dti.gov.uk/er/individual/maternity.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/maternity.pdf)**

**Am wybodaeth bellach ynghylch materion cysylltiadau cyflogaeth, gweler [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er)**

**Mehefin 2002**

# Pennod 1: Beth yw'r hawliau mamolaeth statudol?

## FFEITHIAU ALLWEDDOL

Mae hawliau mamolaeth yn ymrannu'n bedwar prif gategori:

- amser yn rhydd ar gyfer gofal cyn-geni;
- seibiant mamolaeth;
- budd-dal mamolaeth (Tâl Mamolaeth Statudol neu Lwfans Mamolaeth);
- diogelwch rhag triniaeth annheg neu ddiswyddo.

## DARPARIAETH IECHYD A DIOGELWCH

- Mae'n ofynnol o dan y gyfraith i gyflogwyr ddarparu ar gyfer iechyd a diogelwch gweithwyr sy'n feichiog, sydd newydd roi genedigaeth neu sy'n bwydo ar y fron.
- Mae'r ddarpariaeth iechyd a diogelwch ar y seiliau hyn yn dechrau cyn gynted ag y bydd y weithwraig yn gwybod ei bod yn feichiog. Gweler Pennod 10 am fanylion pellach.

## GWAHANIAETHU AR SAIL RHYW

- Mae merched hefyd wedi eu diogelu, o dan y ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail rhyw, rhag triniaeth annheg, gan gynnwys diswyddo, oherwydd eu rhyw neu oherwydd priodi. Gweler Pennod 11.

Mae'r hawliau mamolaeth statudol yn rhoi'r safon ddiogelu isaf sy'n ofynnol fel y cafodd honno ei sefydlu gan y Senedd. Bydd merched a'u cyflogwyr (neu eu cynrychiolwyr) yn aros yn rhydd i drafod a chytuno ar drefniadau mwy ffafriol ar sail wirfoddol neu gcontractiol os dymunant. Mae'r Llywodraeth yn croesawu ac yn annog hyn lle mae'n gyson â blaenoriaethau, anghenion ac amgylchiadau'r partion dan sylw. Lle bo cyflogydd a gweithwraig wedi cytuno ar drefniadau gwahanol, bydd modd bob amser i'r weithwraig fynnu ei hawliau statudol os yw'r rheiny'n well na'r rhai y cytunwyd arnynt â'r cyflogydd. Mae hyn yn golygu na all gweithwraig gael ei chyfrwymo gan gytundeb sy'n cynnig trefniadau mamolaeth nad ydynt cystal â'r hawliau statudol.

## **Merched sy'n cael eu hepgor o'r hawliau**

Dim ond i weithwyr cyflog y mae mwyafrif yr hawliau a ddisgrifir yn y llyfryn hwn yn gymwys, ac nid i'r hunan-gyflogedig na'r di-waith<sup>1</sup>. Ceir, fodd bynnag, rai eithriadau a nodir yn y testun lle maent yn gymwys.

Nid yw'r hawliau sy'n ymwneud ag amser rhydd ar gyfer gofal cyn-geni, seibiant mamolaeth a diogelu rhag afles neu ddiswyddo annheg mewn cysylltiad â seibiant mamolaeth, yn gymwys i:

- aelodau o'r heddlu;
- meistri neu aelodau criw sy'n dilyn cyfranbysgota ac yn cael rhan o'r ddalfa fel unig dâl.

Eglurir cyfyngiadau eraill yn y testun ei hun lle maent yn berthnasol.

---

<sup>1</sup> Gweler y llyfryn 'Contracts of employment' (PL 810) am wybodaeth bellach ynghylch statws cyflogaeth.

## **Gweithwyr rhan-amser**

Mae'r holl hawliau a ddisgrifir yn y llyfryn hwn yn gymwys i weithwyr amser-llawn a rhan-amser, ni waeth faint o oriau a weithiant, ar yr amod eu bod yn bodloni unrhyw amodau cymhwyster, megis hyd gwasanaeth.

## **Ystyr esgor**

Yn y llyfryn hwn, ystyr esgor yw genedigaeth plentyn byw, neu enedigaeth farw ar ôl beichiogrwydd yn para o leiaf 24 wythnos.

## **Ystyr wythnos ddisgwyliedig yr esgor**

Yn y llyfryn hwn, ystyr wythnos ddisgwyliedig yr esgor yw'r wythnos, gan ddechrau am ganol nos rhwng dydd Sadwrn a dydd Sul, y disgwylir i'r baban cael ei eni.

## **Ystyr wythnos yr esgor**

Yn y llyfryn hwn, ystyr wythnos yr esgor yw'r wythnos, gan ddechrau am ganol nos rhwng dydd Sadwrn a dydd Sul, y caiff y baban ei eni'n wirioneddol.

## **Ystyr cyflogydd cysylltiedig**

Yn y llyfryn hwn, mae dau gyflogydd yn 'gyflogwyr cysylltiedig' os yw un yn gwmni a reolir yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan y llall, neu fod y ddau yn gwmnïau a reolir gan drydydd person.

## **Merched sy'n gweithio i fwy nag un cyflogydd**

Bydd merched sy'n gweithio i fwy nag un cyflogydd yn gallu arfer eu hawliau mamolaeth ar wahân mewn cysylltiad â phob cyflogydd. Dylai gweithwyr ofalu parchu'r cyfnodau rhybudd ar gyfer dechrau a diwedd seibiant mamolaeth o dan bob cyflogydd.

## Pennod 2: Amser yn rhydd ar gyfer gofal cyn-geni

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

- Mae gan bob gweithwraig feichiog yr hawl i gael amser yn rhydd ar gyfer gofal cyn-geni.
- Rhaid i bob amser rhydd ar gyfer gofal cyn-geni gael ei dalu yn ôl cyfradd dalu arferol y weithwraig.
- Gall gofal cyn-geni gynnwys dosbarthiadau ymlacio a medrau rhieni, yn ogystal ag archwiliadau meddygol.
- Bydd yr hawliau hyn yn gymwys beth bynnag fo hyd gwasanaeth y weithwraig.

### Yr hawl i amser rhydd

Mae gan bob gweithwraig feichiog yr hawl i amser rhydd i gadw trefniadau gofal cyn-geni a wnaed yn unol â chynghor ymarferydd meddygol cofrestredig, bydwaig gofrestredig neu ymwelydd iechyd cofrestredig. Nid yw gofal cyn-geni wedi ei gyfyngu i archwiliadau meddygol – er enghraifft, gallai gynnwys dosbarthiadau ymlacio a medrau rhieni.

Ac eithrio yn achos ei threfniad cyntaf, rhaid i'r weithwraig fod yn barod i ddangos i'w chyflogydd, yn unol â'i gais:

- dystysgrif gan ymarferydd meddygol, bydwaig gofrestredig neu ymwelydd iechyd cofrestredig yn cadarnhau ei bod yn feichiog; a
- cherdyn apwyntment neu ryw ddogfen arall yn profi bod apwyntment wedi ei wneud.

## Tâl yn ystod amser rhydd

Dylai'r weithwraig gael ei thalu gan ei chyflogydd yn ôl ei chyfradd dâl arferol am waith awr yn ystod cyfnod yr amser rhydd. Pennir y gyfradd hon drwy rannu swm y tâl wythnosol â nifer oriau gwaith arferol y weithwraig mewn wythnos<sup>2</sup>.

Fel rheol, bydd yr oriau gwaith arferol yn glir o'r amodau a'r telerau cyflogaeth y cytunwyd arnynt, neu o ddatganiad ysgrifenedig y cyflogydd ynglŷn â phrif fanylion y gyflogaeth<sup>3</sup>. Os bydd yr oriau gwaith yn amrywio o wythnos i wythnos, dylid cymryd eu cyfartaledd dros y 12 wythnos gyflawn flaenorol o waith. Os nad yw'r weithwraig wedi cwblhau 12 wythnos o wasanaeth eto, dylid amcangyfrif y cyfartaledd yng ngoleuni'r hyn y gellid yn rhesymol ei ddisgwyl ar sail yr amodau a'r telerau cyflogaeth y cytunwyd arnynt ynghyd â phatrwm gwaith unrhyw gydweithwyr sy'n gwneud swyddi tebyg. Caiff goramser ei gyfrif dim ond os yw hwnnw'n orfodol o dan amodau'r contract cyflogaeth.

Os oes gan y weithwraig hawl i dâl am amser rhydd o dan ei hamodau a'i telerau cytûn ac o dan y darpariaethau statudol hyn, caiff hawliau o'r fath eu gwrthbwyso yn erbyn ei gilydd.

## Diswyddo am fynnu'r hawl i amser rhydd

Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig, neu ei dethol i gollu ei swydd o blith gweithwyr cymaradwy eraill, yn unig neu'n bennaf am iddi geisio mynnu ei hawl statudol i amser yn rhydd ar gyfer gofal cyn-geni. Gall fynnu'r hawl hon naill ai drwy ddwyn achos tribiwnlys

---

<sup>2</sup> Gwelir canllawiau pellach ar yr hyn a olygir wrth dâl wythnos yn y llyfryn 'Continuous employment and a week's pay' (PL 711).

<sup>3</sup> Rhoir gwybodaeth bellach yn y llyfryn 'Written statement of employment particulars' (PL 700).

cyflogaeth neu drwy honni mewn rhyw ffordd arall fod ei chyflogydd wedi tresmasu ar yr hawl honno. Nid yw o bwys at y dibenion hyn a yw'r hawl honno gan y weithwraig mewn gwirionedd neu beidio, nac a dresmaswyd ar yr hawl neu beidio, cyhyd â'i bod hi'n gweithredu'n hollol ddidwyll wrth geisio ei mynnu.

At hynny, mae diswyddo neu ddethol i golli swydd o dan amgylchiadau felly yn debyg o fod yn anghyfreithlon o dan y darpariaethau sy'n diogelu merched rhag cael eu diswyddo oherwydd beichiogrwydd neu esgor.

### **Cwynion ynglŷn ag amser rhydd**

Mae gan weithwraig y gwadwyd iddi yn afresymol amser rhydd ar gyfer gofal cyn-geni, neu y gwadwyd iddi ei chyfradd dâl arferol yn ystod amser rhydd o'r fath neu a gafodd ei diswyddo am geisio mynnu hawl i amser yn rhydd o'r gwaith, yr hawl i gyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth. Rhair gwybodaeth bellach am gyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth ym Mhennod 12.

# Pennod 3: Diogelu rhag afles neu ddiswyddo ar sail beichiogrwydd neu esgor

## TRINIAETH AFLESOL

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

Rhaid i gyflogydd beidio â thrin gweithwraig yn annheg yn y gwaith am ei bod:

- yn feichiog;
- wedi geni plentyn;
- wedi cymryd, neu geisio cymryd, seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol;
- wedi manteisio, neu geisio manteisio, ar unrhyw rai o fuddion seibiant mamolaeth cyffredin;
- wedi cael ei hatal o'r gwaith am resymau iechyd a diogelwch sy'n ymwneud â'i mamolaeth (Pennod 10).

Bydd y diogelwch hwn yn gymwys beth bynnag fo hyd gwasanaeth y weithwraig.

Bydd yr hawl i beidio â gorfod dioddef triniaeth aflesol yn y gwaith yn dechrau cyn gynted ag y dywed y weithwraig wrth ei chyflogydd ei bod yn feichiog ac yn para hyd ddiwedd ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol. Nid yw triniaeth aflesol yn cynnwys diswyddo na dethol annheg i golli gwaith. Hawl ar wahân yw'r hawl i ddiogelwch rhag diswyddo neu dethol i golli gwaith oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth (gweler isod).

## Cwynion am driniaeth aflesol

Gall merched sy'n teimlo iddynt gael eu trin yn annheg yn y gwaith am y rhesymau hyn geisio iawn drwy dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12 am fanylion pellach).

## DIOGELU RHAG DISWYDDO ANNHEG

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig, neu ei dethol i gollu ei gwaith o blith gweithwyr cymaradwy eraill, am resymau cysylltiedig:

- â'i bechiogrwydd;
- ag esgor;
- ag atal rhag gweithio dros dro yn ystod cyfnod ei mamolaeth ar seiliau iechyd a diogelwch;
- â chymryd, neu geisio cymryd, seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol;
- â manteisio, neu geisio manteisio, ar unrhyw rai o fuddion seibiant mamolaeth cyffredin;

Bydd yr hawliau hyn yn gymwys beth bynnag fo hyd gwasanaeth y weithwraig.

## Diswyddo yn ystod bechiogrwydd neu seibiant mamolaeth

Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig yn ystod ei bechiogrwydd neu ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol, neu ei dethol i gollu ei swydd o blith gweithwyr cymaradwy eraill, yn unig neu'n bennaf am ei bod yn feichiog neu wedi rhoi genedigaeth, neu am unrhyw reswm arall sy'n gysylltiedig â'i bechiogrwydd neu'r geni.

Wrth gael ei diswyddo, bydd gan y weithwraig hawl i'r cyfnod rhybudd arferol neu i dâl yn lle rhybudd<sup>4</sup>. Gall gweithwraig a ddiswyddir wrth gwotgi ar swyddi hefyd fod â hawl i dâl colli gwaith<sup>5</sup>.

## Cwynion am ddiswyddo annheg

Mae gan weithwraig a ddiswyddir neu a ddetholir i golli ei gwaith o dan yr amgylchiadau hyn yr hawl i gyflwyno cwyn ynghylch diswyddo annheg i driwlynys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

Gall diswyddo neu ddethol i golli gwaith o dan yr amgylchiadau hyn hefyd fod yn gyfystyr â gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw neu briodas (gweler Pennod 11)

## Diswyddo ar sail heb fod â chyswllt â beichiogrwydd neu esgor

Nid yw'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig ar sail sy'n bennaf neu'n gyfan gwbl heb gysylltiad â'i beichiogrwydd neu â rhoi genedigaeth, oni bai fod y diswyddo'n annheg am ryw reswm arall neu'n gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw neu briodas. Gwelir canllawiau pellach ynghylch hawliau diswyddo annheg yn y llyfrynau **Wedi'ch diswyddo'n annheg? (PL 712)** a **Diswyddo – teg ac annheg: arweiniad i gyflogwyr (PL 714)**.

Os ar sail cwotgi ar swyddi y gwneir y diswyddo, gall y weithwraig fod â hawl i dâl colli gwaith. Gwelir arweiniad i hyn yn **Redundancy payments (PL 808)**. Yn ogystal, bydd gan ferch a fu'n absennol ar seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol yr hawl, lle cwotogwyd ar swyddi yn y cyfamser, i gael cynnig swydd wag addas arall lle mae un ar gael (gweler Pennod 9).

---

<sup>4</sup> Gwelir y llyfryn 'Rights to notice and reasons for dismissal' (PL 707).

<sup>5</sup> Gwelir y llyfryn 'Redundancy payments' (PL 808).

## **DATGANIAD YSGRIFENEDIG O'R RHESYMAU DROS DDISWYDDO**

### **FFEITHIAU ALLWEDDOL**

- Mae gan weithwraig a ddiswyddir yn ystod ei beichiogrwydd neu ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol hawl i ddatganiad ysgrifenedig manwl o'r rhesymau.
- Nid oes rhaid i'r weithwraig wneud cais am y datganiad.
- Bydd yr hawl hon yn gymwys beth bynnag fo hyd gwasanaeth y weithwraig.

### **Yr hawl i ddatganiad ysgrifenedig**

Mae gan weithwraig a ddiswyddir unrhyw bryd yn ystod ei beichiogrwydd neu ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol hawl i gael gan ei chyflogydd ddatganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros y diswyddiad, ni waeth a ofynnodd am ddatganiad neu beidio a beth bynnag fo hyd ei gwasanaeth. Os bydd y cyflogydd yn methu yn afresymol â darparu datganiad, neu yn darparu un a wêl hithau'n annigonol neu'n anwir, gall gyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

## Pennod 4: Seibiant mamolaeth

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

- I fanteisio ar seibiant mamolaeth, rhaid i'r weithwraig roi rhybudd priodol i'w chyflogydd (gweler Pennod 6).

### SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN

- Mae gan bob gweithwraig feichiog yr hawl i o leiaf 18 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin. Bydd hyn yn gymwys beth bynnag fo hyd ei gwasanaeth.
- Bydd y contract cyflogaeth yn parhau yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin.
- Yn ystod cyfnod ei seibiant mamolaeth cyffredin, rhaid i'r weithwraig barhau i dderbyn ei holl fuddion contractiol, ac eithrio pae neu gyflog.

### SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL

- Mae gan weithwragedd sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ddi-dor erbyn yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor, hawl i seibiant mamolaeth ychwanegol.
- Bydd seibiant mamolaeth ychwanegol yn rhedeg yn syth o ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin hyd ddiwedd y 29ain wythnos ar ôl yr esgor, gan gyfrif o ddechrau'r wythnos pan gafodd y baban ei eni.
- Bydd y contract cyflogaeth yn parhau yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol.
- Bydd rhai o amodau'r contract cyflogaeth yn parhau yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol. Mater i gytuno arno rhwng y cyflogydd a'r weithwraig fydd parhad unrhyw rai eraill o amodau a thelerau'r contract.

## Seibiant mamolaeth cyffredin

Mae gan bob gweithwraig feichiog yr hawl i o leiaf 18 wythnos o **seibiant mamolaeth cyffredin**. Bydd yr hawl i seibiant mamolaeth yn gymwys beth bynnag fo hyd ei gwasanaeth.

## Seibiant mamolaeth ychwanegol

Mae gan weithwragedd sydd wedi cwblhau blwyddyn o gyflogaeth ddi-dor gyda'u cyflogydd hawl hefyd i **seibiant mamolaeth ychwanegol**, sy'n rhedeg o ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin hyd ddiwedd cyfnod 29 wythnos, gan gyfrif o ddechrau'r wythnos pan gafodd y baban ei eni.

Rhaid i'r cyfnod cymhwyso o flwyddyn o gyflogaeth ddi-dor gael ei gwblhau erbyn yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor.

## Seibiant mamolaeth gorfodol

Ni chaiff gweithwraig weithio i'w chyflogydd yn union ar ôl yr esgor.

Bydd cyfnod y **seibiant mamolaeth gorfodol** yn parhau:

- am bythefnos o ddyddiad yr esgor, neu
- am bedair wythnos o ddyddiad yr esgor os yw'n gweithio mewn ffatri, neu
- tan ryw ddyddiad diweddarach os ceir gofyniad statudol arall (ar wahân i unrhyw ofyniad i'w hatal rhag gweithio dros dro ar sail mamolaeth o dan y rheoliadau iechyd a diogelwch – gweler Pennod 10) sy'n gwahardd y weithwraig rhag gweithio oherwydd ei bod wedi rhoi genedigaeth yn ddiweddar.

Os bydd cyfnod y seibiant mamolaeth gorfodol yn digwydd mwy na 18 wythnos ar ôl dechrau seibiant mamolaeth cyffredin, bydd y cyfnod seibiant cyffredin yn parhau tan ddiwedd y seibiant gorfodol. Bydd yr holl hawliau ac amodau sy'n gymwys yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin yn parhau drwy gydol y seibiant mamolaeth gorfodol.

### **Y gofynion o ran rhoi rhybudd**

Er mwyn manteisio ar yr hawl i seibiant mamolaeth cyffredin ac ychwanegol (os yw'n gymwys), mae'n rhaid i'r weithwraig roi'r rhybudd priodol i'w chyfogydd (gweler Pennod 6).

### **Hawliau contractiol i seibiant mamolaeth**

Os oes gan y weithwraig hawl contractiol i seibiant mamolaeth yn ogystal â'r hawl statudol, caiff fanteisio ar p'un bynnag sydd fwyaf ffafriol iddi o dan unrhyw ystyriaeth.

## **Y CONTRACT CYFLOGAETH YN YSTOD Y 18 WYTHNOS O SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN**

### **Contract cyflogaeth**

Bydd y contract cyflogaeth yn parhau drwy gydol seibiant mamolaeth cyffredin, oni ddaw i ben neu fod y naill ochr neu'r llall i'r contract yn ei derfynu.

### **Amodau a telerau**

Yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin bydd gan y weithwraig hawl statudol i barhau i gael budd yr amodau a'r telerau cyflogaeth a fyddai wedi bod yn berthnasol iddi pe buasai yn y gwaith yn hytrach nag yn cymryd seibiant, **heblaw am yr amodau sy'n darparu ar gyfer ei phae neu ei chyflog**. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, os byddai hawl i wyliau fel rheol yn dod i'w rhan tra oedd y weithwraig yn y gwaith, fod

rhaid i honno barhau i grynhoi wrth iddi gymryd seibiant mamolaeth. Ond wrth gymryd seibiant mamolaeth, ni fydd ganddi unrhyw hawl statudol i barhau i dderbyn cydnabyddiaeth – hynny yw, y pae neu'r cyflog ariannol sy'n daladwy i weithwraig am ei gwaith.

Mater i'w drafod a'i drefnu rhwng y partïon dan sylw (neu eu cynrychiolwyr) fydd yr hawl i bae neu gyflog yn ystod seibiant mamolaeth.

Enghreifftiau pellach o'r amodau a'r telerau contractiol y dylai merched barhau i gael manteisio arnynt yn ystod seibiant mamolaeth yw cymryd rhan mewn cynlluniau cyfrannau; ad-daliad tanysgrifiadau proffesiynol; defnyddio car cwmni neu ffôn poced (oni ddarperir y rheiny at ddibenion busnes yn unig) a mân fanteision eraill fel aelodaeth o glybiau iechyd.

Bydd gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin yr hawl i fanteisio ar unrhyw welliannau cyffredinol i'r gyfradd dâl (neu amodau a thelerau eraill) a all fod wedi cael eu cyflwyno ar gyfer ei gradd neu ddsbarth o waith yn ystod ei habsenoldeb.

## **Cyflogaeth ddi-dor**

Mae'r weithwraig yn parhau i gael ei chyflogi yn ystod cyfnod ei seibiant mamolaeth cyffredin sydd, felly, yn cyfrif tuag at ei chyfnod o gyflogaeth ddi-dor at ddibenion yr hawl i iawnderau cyflogaeth statudol eraill (er enghraifft, yr hawl i gael tâl colli swydd). Mae'n cyfrif hefyd o ran asenu hynafedd, hawliau pensiwn a thaliadau hyd-gwasanaeth eraill, megis cynyddiadau cyflog o dan ei contract cyflogaeth.

Rhoir canllawiau ar sut i fwrw cyfrif o'r hawl i wyliau statudol yn **Guide to the Working Time Regulations**.

## **Y CONTRACT CYFLOGAETH YN YSTOD SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL (ar ôl i'r 18 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin ddod i ben)**

### **Contract cyflogaeth**

Bydd y contract cyflogaeth yn parhau drwy gydol seibiant mamolaeth ychwanegol, oni ddaw i ben neu fod y naill ochr neu'r llall i'r contract yn ei derfynu.

### **Amodau a thelerau**

Yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol, ni fydd gan weithwraig hawl statudol i gael cydnabyddiaeth ariannol gan ei chyflogydd. Yn absenoldeb unrhyw gytundeb i'r gwrthwyneb, amodau a thelerau'r contract cyflogaeth fydd mewn grym yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol yw'r rhai a nodir isod:

- Mae gan y weithwraig hawl i fanteisio ar rwymedigaeth ymhlyg ei chyflogydd tuag ati o ran ymddiriedaeth a ffydd.
- Mae wedi ei chyfrwymo gan ei rhwymedigaeth ymhlyg hithau tuag at ei chyflogydd o ran gweithredu â phob didwylledd.
- Mae ganddi hawl i gael pa gyfnod bynnag o rybudd a ddarperir yn ei chontract os roir terfyn ar ei chyflogaeth.
- Rhaid iddi roi i'w chyflogydd y rhybudd a ddarperir yn ei chontract os bydd hithau'n rhoi terfyn ar ei chyflogaeth.
- Gall fanteisio ar unrhyw hawliau contractiol i iawndal os gwneir ei swydd yn afraid.
- Bydd unrhyw amodau a thelerau sy'n ymwneud â'r drefn ddisgyblu neu'r drefn gwyno o fewn y contract cyflogaeth yn parhau i fod yn gymwys.

- Bydd y weithwraig wedi ei chyfrwymo gan unrhyw amodau yn ei contract sy'n ymwneud â'r canlynol:
  - datgelu gwybodaeth gyfrinachol
  - derbyn rhoddion neu fuddion eraill
  - cymryd rhan mewn unrhyw fusnes arall.

Mater i'w drafod a'i drefnu rhwng y cyfogydd a'r weithwraig (neu eu cynrychiolwyr) fydd parhad unrhyw amodau a thelerau eraill. Dylai cyflogwyr ofalu, fodd bynnag, eu bod yn gweithredu'n gyfreithlon o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970<sup>6</sup> a'r Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 (gweler Pennod 11), a dylent nodi bod unrhyw gynlluniau pensiwn neu fuddion eraill mewn cysylltiad â chyflogaeth yn ystod cyfnod o seibiant mamolaeth neu absenoldeb mamolaeth gyda thâl yn cael eu rhychwantu gan Atodlen 5 o'r Ddeddf Nawdd Cymdeithasol 1989.

Bydd gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol yr hawl i fanteisio ar unrhyw welliannau cyffredinol i'r gyfradd dâl (neu amodau a thelerau eraill) a all fod wedi cael eu cyflwyno ar gyfer ei gradd neu ddsbarth o waith yn ystod ei habsenoldeb.

## Cyflogaeth ddi-dor

Mae'r weithwraig yn parhau i gael ei chyflogi yn ystod cyfnod ei seibiant mamolaeth ychwanegol sydd, felly, yn cyfrif tuag at ei chyfnod o gyflogaeth ddi-dor at ddibenion yr hawl i iawnderau cyflogaeth statudol eraill. Gwelir arweiniad pellach yn **Continuous employment and a week's pay (PL 711)**. Rhwir canllawiau ar sut i fwrw cyfrif o'r hawl i wyliau statudol yn **Guide to the Working Time Regulations**.

---

<sup>6</sup> Gweler 'Equal pay: a guide to the Equal Pay Act 1970' (PL 743), ar gael gan Uned Merched a Chydraddoldeb Swyddfa'r Cabinet.

Yn annhebyg i'r cyfnod o seibiant mamolaeth cyffredin, nid yw'n ofynnol cyfrif y cyfnod o seibiant mamolaeth ychwanegol at ddibenion asesu hynafedd, hawliau pensiwn na thaliadau hyd-gwasanaeth eraill y weithwraig unigol – megis cynyddiadau cyflog seiliedig ar hyd gwasanaeth (oni bai fod contract cyflogaeth y weithwraig yn darparu bod gwasanaeth yn dal i grynhoi yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol at ddibenion buddion contractiol). O dan amgylchiadau felly, trefnir i'r cyfnod o gyflogaeth cyn dechrau'r seibiant mamolaeth ychwanegol ffurfio 'dilynant' â'r cyfnod cyflogaeth ar ôl dychwelyd i'r gwaith fel pe baent yn ddi-dor.

Dylai cyflogwyr ofalu, fodd bynnag, eu bod yn gweithredu'n gyfreithlon o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970 (gweler **Equal pay: a guide to the Equal Pay Act 1970 (PL 743)**) a'r Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 (gweler Pennod 11).

## **CYNLLUNIAU PENSIWN GALWEDIGAETHOL**

### **Seibiant mamolaeth gyda thâl (seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol)**

Yn ystod cyfnodau o 'seibiant mamolaeth gyda thâl' – naill ai seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol – dylid bwrw cyfrif o gyfraniad pensiwn y weithwraig fel pe bai'r ferch yn gweithio'n arferol ac yn derbyn y gydnabyddiaeth arferol sy'n daladwy am wneud felly. Ystyr seibiant mamolaeth 'gyda thâl' yw bod y weithwraig yn cael Tâl Mamolaeth Statudol neu dâl mamolaeth contractiol (neu gyfuniad o'r ddau). Os yw rheolau'r cynllun yn mynnu bod y weithwraig yn cyfrannu at ei phensiwn galwedigaethol, dylai ei chyfraniad gael ei seilio ar swm y tâl contractiol neu'r Tâl Mamolaeth Statudol a delir iddi<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Mae Atodlen 5 i'r Ddeddf Nawdd Cymdeithasol 1989 yn gosod y ddarpariaeth sy'n rheoli pensiynau galwedigaethol yn ystod unrhyw gyfnod o seibiant mamolaeth gyda thâl.

## **Seibiant mamolaeth cyffredin heb dâl**

Mae gan ferch sy'n cymryd seibiant mamolaeth cyffredin hawl i fanteisio ar ei hamodau a'i thelerau cyflogaeth arferol heblaw am gydnabyddiaeth. Nid cydnabyddiaeth yw cyfraniadau pensiwn, felly bydd ei hawliau pensiwn galwedigaethol yn parhau i grynhoi yn ystod cyfnod y seibiant mamolaeth cyffredin fel pe bai'n gweithio'n arferol. Bydd lefel y cyfraniadau pensiwn ar ran y cyflogydd a'r weithwraig fel rheol yn dibynnu ar union natur y cynllun pensiwn. Ond mewn cynlluniau digyfraniad sy'n gysylltiedig â chyflog (h.y. rhai a gaiff eu cyllido'n llwyr gan y cyflogydd), rhaid i'r hawliau pensiwn grynhoi fel pe bai'r weithwraig yn gweithio'n arferol<sup>8</sup>.

## **Seibiant mamolaeth ychwanegol heb dâl**

Ar gyfer cyfnodau o seibiant mamolaeth heb dâl yn ystod y cyfnod o seibiant mamolaeth ychwanegol, bydd y cwestiwn a yw hawliau pensiwn galwedigaethol yn parhau i grynhoi yn dibynnu ar reolau'r cynllun ac, os ydynt i barhau, ar amodau unrhyw grynhoi o'r fath.

## **CWYNION YNGHYLCH AMODAU A THELERAU YN YSTOD SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN NEU YCHWANEGOL**

Os caiff budd yr amodau a'r telerau cyflogaeth y mae ganddi hawl iddynt ei warafun i weithwraig sy'n cymryd seibiant mamolaeth, gall geisio i'r cam gael ei unioni yn y llysoedd sifil drwy hawlio iawndal am dor-

---

<sup>8</sup> Mae adran 71 o'r Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn rheoli'r sefyllfa yn ystod cyfnod o seibiant mamolaeth cyffredin lle na fydd merch yn cael tâl contractiol na thâl mamolaeth statudol – er enghraifft, os nad yw'n gymwys i gael taliadau o'r fath ac felly bod darpariaethau Deddf 1989 yn amherthnasol.

contract, yn union fel pe bai yn y gwaith o hyd. Mae cymorth cyfreithiol ar gael i rai sy'n bodloni'r amodau cymhwyso<sup>9</sup>. Gall fod gan weithwraig yn yr amgylchiadau hyn hawl hefyd i ymddiswyddo a chyflwyno cwyn am ddiswyddiad annheg ffurfiannol i dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12 am fanylion pellach). Ond cyn cymryd cam o'r fath, peth doeth fel arfer yw sicrhau cyfarwyddyd cyfreithiol neu gyfarwyddyd proffesiynol arall, efallai gan Ganolfan Gyfraith leol neu Ganolfan Gynghori.

Os yw'r tor-contract yn golygu bod swm wedi cael ei dynnu'n ôl yn ddiawdurdod o gyflog y weithwraig, gall hynny fod yn sail i gŵyn wrth dribiwnlys cyflogaeth (gweler **Contracts of Employment (PL 810)**).

Gall triniaeth aflesol a ddioddefir gan ferch o dan yr amgylchiadau hyn hefyd roi sail i honiad o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970 (gweler **Equal Pay: A guide to the Equal Pay Act 1970 (PL 743)**). Bydd yr holl hawliau hyn yn gymwys beth bynnag fo hyd gwasanaeth y weithwraig.

---

<sup>9</sup> Am fanylion gweler llyfrynnau'r Bwrdd Cymorth Cyfreithiol 'How to get free or low cost legal aid' ac 'A practical guide to legal aid'.

## Pennod 5: Budd-dal mamolaeth

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

- Mae gan weithwagedd beichiog sy'n cwrdd â'r amodau cymhwyso ar sail hyd gwasanaeth ac enillion cyfartalog, yr hawl i gael gan eu cyflogwyr Dâl Mamolaeth Statudol (TMS) am hyd at 18 wythnos.
- I fanteisio ar yr hawl hon, rhaid i'r weithwraig roi i'w chyflogydd rybudd priodol (gweler Pennod 6).
- Cyfradd y TMS fel arfer fydd 90% o gyflog y weithwraig am y chwe wythnos gyntaf a £75.00 am y 12 wythnos arall.
- Caiff cyflogwyr eu digolledu am 92% o'r TMS a dalwyd ganddynt neu 105% os nad oedd eu hatebolrwydd Yswiriant Gwladol yn fwy na £20,000 yn y flwyddyn dreth flaenorol.
- Mae gan wragedd sydd heb hawl i TMS ond sy'n cwrdd â'r amodau cymhwyso ar sail eu hanes Yswiriant Gwladol diweddar, hawl i fynnu gan yr Asiantaeth Budd-daliadau Lwfans Mamolaeth (LM) am hyd at 18 wythnos.
- Cyfradd safonol yr LM yw £75.00 yr wythnos. Bydd gwagedd nad ydynt yn gymwys i gael y gyfradd safonol yn derbyn 90% o'u henillion crynswth cyfartalog hyd at uchafswm o £75.00.
- Dim ond am yr wythnosau nad yw'r derbynnydd yn gweithio i'w chyflogydd y mae TMS ac LM yn daladwy.

## **Tâl Mamolaeth Statudol (TMS) a Lwfans Mamolaeth (LM)**

Dau brif fudd-dal mamolaeth sydd:

Telir **Tâl Mamolaeth Statudol (TMS)** gan gyflogwyr i wragedd cymwys. Pennir amodau isaf i'w bodloni o ran enillion a chyflogaeth ddi-dor. Am ragor o wybodaeth, gweler taflen yr Adran Gwaith a Phensiynau **A guide to maternity benefits (NI 17A)**.

Telir **Lwfans Mamolaeth (LM)** gan yr Asiantaeth Budd-daliadau i wragedd cymwys. Mae wedi ei seilio ar hanes cyflogaeth ac enillion diweddar y weithwraig. Am ragor o wybodaeth, gweler taflen yr Adran Gwaith a Phensiynau **A guide to maternity benefits (NI 17A)**.

Gall cyflogwyr gael rhagor o wybodaeth am TMS yn llawlyfr (CA29) Cyllid y Wlad ar Dâl Mamolaeth Statudol neu fe allant ffonio'r llinell gymorth i gyflogwyr, sef 08457 143 143.

## **Merched nad ydynt yn gymwys i gael TMS nac LM**

Os bydd cais merch am LM yn aflwyddiannus, bydd yr Asiantaeth Budd-daliadau'n edrych yn awtomatig a all hi hawlio rhyw Fudd-dal Analluogrwydd yn ei le. Seilir hwnnw ar feini prawf gwahanol o ran cyfraniadau Yswiriant Gwladol ac fe'i telir o chwe wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor hyd 14 diwrnod ar ôl genedigaeth y plentyn. Derbynnir y dystysgrif famolaeth (Mat B1) fel tystiolaeth o'r anallu i weithio.

Gall merched nad oes ganddynt hawl i TMS nac LM, neu y bydd eu hincwm yn ystod eu seibiant mamolaeth neu eu habsenoldeb mamolaeth yn disgyn islaw eu hanghenion, fod mewn ffordd i hawlio Cymhorthdal Incwm gan yr Asiantaeth Budd-daliadau. Dyma fudd-dal mewn cysylltiad ag incwm, ac iddo lefelau uchaf a bennir bob blwyddyn gan y Llywodraeth. Ond ni fydd cymhorthdal incwm fel arfer yn daladwy os

oes gan y ferch (neu ei chymar) gynilion o £8,000 neu fwy neu os yw'n gweithio 16 awr yr wythnos neu fwy (24 awr i gymheiriaid)<sup>10</sup>.

Fel arall, gall teuluoedd lle mae un rhiant yn gweithio 16 awr yr wythnos neu fwy fod â hawl i Gredyd Treth i Deuluoedd sy'n Gweithio<sup>11</sup>.

## **Yr hawl i TMS**

Mae gan bob gweithwraig sy'n feichiog neu sydd newydd roi genedigaeth yr hawl i uchafswm o 18 wythnos o TMS o dan yr amgylchiadau canlynol:

- ei bod yn gweithio i'w chyflogydd ers cyfnod di-dor o 26 wythnos fan leiaf, gan ddod i ben yn yr wythnos gymhwyso – sef, y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor; a
- bod ei henillion wythnosol gyfartalog yn ystod yr wyth wythnos hyd at yr wythnos gymhwyso a chan gynnwys yr wythnos honno (neu'r cyfnod cyfatebol os caiff ei thalu'n fisol) wedi bod o leiaf yr un fath â'r terfyn enillion isaf ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol (er nad oes rhaid iddi mewn gwirionedd fod wedi talu unrhyw gyfraniadau).

Er mwyn manteisio ar yr hawl i TMS, rhaid i'r weithwraig roi i'w chyflogydd rybudd priodol am ei bwriad ymlaen llaw (egllurir y gofyniad hwn yn llawn yn Mhennod 6).

Rhaid i'r weithwraig hefyd fod wedi gadael/rhoi heibio i'w gwaith am reswm cysylltiedig â'i beichiogrwydd. Os bydd yn gadael ei gwaith am resymau heb gyswllt o gwbl â'i beichiogrwydd, dim ond o dan amgylchiadau arbennig y bydd yn gymwys i gael TMS.

Gall gweithwraig gymwys barhau i weithio hyd at ddyddiad geni ei baban a dal i gadw ei hawl lawn i 18 wythnos o TMS.

---

<sup>10</sup> Gweler taflen yr Adran Gwaith a Phensiynau "Income Support" (IS1).

<sup>11</sup> Am wybodaeth bellach, ffoniwch y llinell gymorth i Deuluoedd sy'n Gweithio, sef 0845 609 5000.

## Cyfradd y TMS

Telir y chwe wythnos gyntaf o TMS yn ôl 90% o enillion wythnosol gyfartalog y weithwraig (neu yn ôl cyfradd wastad TMS os yw honno'n uwch).

Telir yr wythnosau sy'n weddill yn ôl cyfradd wastad TMS.

Cyfradd wastad TMS ar hyn o bryd yw £75.00 yr wythnos.

## Talu TMS

**Telir TMS p'un a fo'n fwriad gan y weithwraig i ddychwelyd i weithio i'w chyflogydd neu beidio.** Os nad oes hawl gan weithwraig i TMS am unrhyw reswm, dylai ei chyflogydd lenwi ffurflen SMP1 yr Adran Gwaith a Phensiynau (sef, esboniad o pam nad yw TMS yn ddyledus) a'i throsglwyddo iddi. Bydd hyn o gymorth i'r weithwraig hawlio LM gan yr Asiantaeth Budd-daliadau.

**Dim ond tra bo gweithwraig yn absennol o'i gwaith y mae TMS yn daladwy.** Budd-dal wythnosol ydyw, ac mae'r wythnos fudd-dal yn dechrau ar ddydd Sul. Fe'i telir fel arfer yn yr un ffordd ac ar yr un pryd ag y telid cyflog y weithwraig. Os gwnaiff y weithwraig unrhyw waith i'w chyflogydd mewn unrhyw wythnos arbennig, bydd wedi ei hanghymhwyso rhag derbyn TMS ar gyfer yr wythnos honno.

Mae gan ddeiliaid safleoedd, er enghraifft cyfarwyddwyr cwmni, yr un hawl i TMS â gweithwyr eraill.

Ni all merched sydd dan gadwad cyfreithiol gael TMS. Gallant gael rhywfaint o LM unwaith y cânt eu rhyddhau.

Mae TMS yn daladwy y tu allan i'r DU<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Am wybodaeth bellach, cysylltwch â swyddfa agosaf Cyllid y Wlad ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

## **Digolledu'r cyflogydd am TMS**

Gall cyflogwyr dynnu'n ôl o'u taliad TWE a'u cyfraniadau Yswiriant Gwladol nesaf i Gyllid y Wlad, swm yn cyfateb i 92% o'r TMS a dalwyd ganddynt dros y cyfnod blaenorol.

Gall cyflogwyr bach – rhai yr oedd cyfanswm crynswth eu hatebolrwydd Yswiriant Gwladol yn ystod y flwyddyn dreth gyflawn ddiwethaf cyn yr wythnos gymhwyso yn £20,000 neu lai – dynnu'n ôl 100% o'r TMS a dalwyd ganddynt, ynghyd â 5% i fodloni costau eraill.

## **Yr hawl i LM**

Mae gan bob merch sy'n feichiog neu sydd newydd roi genedigaeth, hawl i fynnu uchafswm o 18 wythnos o LM gan yr Asiantaeth Budd-daliadau:

- Os yw mewn gwaith ond heb fod yn gymwys i gael TMS; neu
- Os bu mewn gwaith yn ddiweddar; neu
- Os yw'n hunan-gyflogedig.

Mae'r hawl i LM yn seiliedig ar gyflogaeth ac enillion y ferch yn ystod y 66 wythnos yn dod i ben yn yr wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor.

## **Y prawf cyflogaeth**

Rhaid i ferch fod wedi ei chyflogi neu'n hunan-gyflogedig dros o leiaf 26 wythnos yn ystod y cyfnod o 66 wythnos.

## **Y prawf enillion**

Rhaid i enillion crynswth y ferch fod yn £30.00 yr wythnos o leiaf, dros gyfnod o 13 wythnos.

Dylid cyflwyno ceisiadau ar ffurflen MA1 y mae copiâu ohoni i'w cael gan yr Asiantaeth Budd-daliadau ac mewn clinigau cyn-geni.

Gall merch barhau i weithio hyd at ddyddiad geni ei baban a dal i gadw ei hawl lawn i 18 wythnos o LM.

Am fanylion pellach, cysylltwch â swyddfa leol yr Asiantaeth Budd-daliadau.

### **Cyfradd yr LM**

Cyfradd safonol LM yw £75.00. Bydd merch nad yw'n gymwys i gael y gyfradd safonol yn derbyn 90% o'i henillion cyfartalog hyd at £75.00.

### **Talu LM**

Dim ond tra bo merch yn absennol o'i gwaith y mae LM yn daladwy. Budd-dal wythnosol ydyw, ac mae'r wythnos fudd-dal yn dechrau ar ddydd Sul. Fe'i telir drwy lyfr archebion y gellir eu newid am arian bob wythnos yn y swyddfa bost a ddewisa'r ferch, neu'n uniongyrchol i gyfrif banc neu gymdeithas adeiladu bob pedair wythnos fel ôl-daliad.

### **Gwahardd rhag Tâl Salwch Statudol (TSS)**

Caiff merch ei gwahardd rhag derbyn Tâl Salwch Statudol (TSS) drwy gydol cyfnod 18 wythnos ei hawl i TMS neu LM. Bydd y rheol hon yn gymwys hyd yn oed os bydd hi'n ailgydio yn ei gwaith yn ystod y 18 wythnos ac wedyn yn cael salwch cyn diwedd y cyfnod hwnnw. Os digwydd hyn, gall fynd yn ôl i dderbyn TMS neu LM, ond nid TSS. Rhaid ystyried ei hawl i TSS o'r newydd ar ddiwedd y cyfnod o 18 wythnos.

# Pennod 6: Dechrau seibiant mamolaeth a budd-dal mamolaeth

## FFEITHIAU ALLWEDDOL

### RHYBUDD I DDECHRAU SEIBIANT MAMOLAETH/TMS

- I fanteisio ar ei hawl i seibiant mamolaeth a/neu TMS, rhaid i weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd o leiaf 21 diwrnod, neu mor fuan ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol, cyn ei bod yn bwriadu dechrau ei seibiant:
  - ei bod yn feichiog;
  - am wythnos ddisgwyliedig yr esgor, a hynny drwy gyfrwng tystysgrif feddygol os bydd ei chyflogydd yn gofyn am un;
  - pa bryd y bwriada i'w seibiant mamolaeth a/neu TMS ddechrau, a hynny'n ysgrifenedig os dyna ddymuniad y cyflogydd.

Rhaid i ddechrau'r seibiant mamolaeth beidio â bod ynghynt na'r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor.

### DECHRAU SEIBIANT MAMOLAETH CYN Y DYDDIAD RHYBUDDIO

- Nid oes gan weithwraig hawl statudol i seibiant mamolaeth nes rhoi i'w chyflogydd rybudd o 21 diwrnod, ac eithrio o dan yr amgylchiadau canlynol:
  - Os bydd y weithwraig yn rhoi genedigaeth cyn y dyddiad y rhoes wybod amdano yn ei rhybudd, neu cyn rhoi gwybod am ddyddiad, mae cyfnod ei seibiant mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar ddyddiad y geni. Rhaid iddi roi gwybod i'w chyflogydd am ddyddiad y geni mor fuan ag y bydd hynny'n rhesymol ymarferol.

– Os bydd y weithwraig yn absennol o'i gwaith am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd ar ôl dechrau'r chweched wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor ond cyn y dyddiad y rhoes wybod amdano, mae cyfnod ei seibiant mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar ddiwrnod cyntaf ei habsenoldeb. Rhaid iddi roi gwybod i'w chyflogydd, cyn gynted ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol, ei bod yn absennol o'i gwaith yn llwyr neu'n rhannol oherwydd beichiogrwydd.

### **Rhybudd ymlaen llaw**

O leiaf **21** diwrnod cyn y bwriada ddechrau cymryd seibiant mamolaeth a/neu dderbyn TMS, rhaid i weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd am y canlynol:

- ei bod yn feichiog;
- wythnos ddisgwyliedig yr esgor;
- y dyddiad pan fwriada ddechrau cymryd seibiant (a/neu dderbyn TMS) – a rhaid i hwnnw beidio â bod ynghynt na dechrau'r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor.

Gellir rhoi'r rhybuddion hyn ar adegau gwahanol os dyna ddymuniad y weithwraig. Nid oes rhaid i'r weithwraig roi gwybod yn ysgrifenedig i'w chyflogydd ei bod yn feichiog nac am wythnos ddisgwyliedig yr esgor. Ond rhaid iddi roi i'r cyflogydd dystysgrif feddygol oddi wrth ymarferydd meddygol cofrestredig neu fydwraig yn cadarnhau wythnos ddisgwyliedig yr esgor (gellir defnyddio'r dystysgrif famolaeth, Mat B1, oddi wrth feddyg neu fydwraig at y diben hwn), ynghyd â rhybudd ysgrifenedig am ddyddiad dechrau ei seibiant mamolaeth, os gofynnir iddi wneud hynny gan y cyflogydd.

Os nad yw am gymryd seibiant mamolaeth ond ei bod yn dymuno derbyn TMS yn unig, nid oes angen rhoi'r dystysgrif Mat B1 tan ddiwedd y drydedd wythnos o'r hyn a fyddai wedi bod yn gyfnod tâl mamolaeth (neu'r 13eg wythnos os oes rheswm da pam na ellid ei chyflwyno ynghynt). Ni all y cyfogydd ddechrau talu TMS nes cael y dystysgrif. At ddibenion yr hawl i TMS, dim ond lle bo honno wedi ei llofnodi gan ymarferydd meddygol neu fydwraig heb fod ynghynt na 20 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor y gall y cyfogydd dderbyn y dystysgrif.

Gall merched sy'n methu rhoi'r rhybuddion angenrheidiol o fewn y terfynau amser penodedig golli eu hawliau i TMS ac i ddechrau seibiant mamolaeth ar y dyddiad dechrau arfaethedig. Dim ond o dan amgylchiadau lle nad oedd yn rhesymol ymarferol rhoi'r rhybudd dan sylw ynghynt y gellir estyn y terfynau amser. Os bydd cyfogydd yn gwrthod talu TMS o dan yr amgylchiadau hyn, gall y weithwraig ofyn, fodd bynnag, am ddatganiad ysgrifenedig i'r perwyl hwnnw a gwneud cais i Wneuthurwr Penderfyniadau yn swyddfa leol Cyllid y Wlad ar gyfer Cyfraniadau Yswiriant Gwladol.

### **Y dyddiad dechrau arfaethedig**

Bydd cyfnod y seibiant mamolaeth yn dechrau fel arfer ar y dyddiad y rhoes y weithwraig wybod i'w chyfogydd amdano fel y dyddiad y bwriada iddo ddechrau. Ond ceir rhai eithriadau i'r rheol hon, a ddisgrifir isod.

Bydd y cyfnod TMS yn dechrau'n gyffredinol ar y dydd Sul ar ôl dyddiad dechrau'r cyfnod seibiant mamolaeth.

### **Absenoldeb oherwydd esgor cyn y dyddiad dechrau arfaethedig**

Os rhoir genedigaeth cyn y dyddiad y rhoes y weithwraig wybod amdano (neu cyn rhoi gwybod am unrhyw ddyddiad), bydd cyfnod y seibiant

mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar ddyddiad y geni (hyd yn oed os bydd hwnnw cyn dechrau'r 11eg wythnos cyn yr wythnos ddisgwyliedig). Er mwyn diogelu ei hawliau i seibiant mamolaeth a TMS, rhaid i'r weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd, cyn gynted ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol (yn ysgrifenedig os mynnir), am ddyddiad y geni ac (os na roes honno'n barod) tystiolaeth o'r dyddiad y disgwylir y baban. Gellir rhoi tystiolaeth o ddyddiad disgwyliedig a dyddiad gwirioneddol y geni gyda'i gilydd ar y dystysgrif famolaeth (Mat B1) a roir gan feddyg neu fydwraig.

### **Absenoldeb am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd cyn y dyddiad dechrau arfaethedig**

Bydd gweithwraig sy'n absennol o'i gwaith oherwydd salwch fel arfer yn gallu cymryd seibiant salwch nes dechrau seibiant mamolaeth ar y dyddiad y rhoes wybod i'w chyflogydd amdano fel y disgrifiwyd uchod. Os nad yw'r absenoldeb yn dwyn cysylltiad â'i beichiogrwydd, gall aros ar seibiant mamolaeth a derbyn Tâl Salwch Statudol/Budd-dal Analluogrwydd hyd at ddyddiad geni'r baban, neu tan y dyddiad a enwodd fel y dyddiad y bwriada ddechrau ei seibiant mamolaeth.

Fodd bynnag, os yw'r salwch yn dwyn cysylltiad â beichiogrwydd, bydd cyfnod y seibiant mamolaeth yn dechrau'n awtomatig ar ddyddiad cynta'r absenoldeb ar ôl dechrau'r chweched wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor. Mae hyn yn gymwys hyd yn oed os yw dydd yr absenoldeb cyn y dyddiad a enwyd gan y weithwraig fel y dyddiad y bwriada i'w seibiant ddechrau (neu cyn iddi enwi unrhyw ddyddiad). Er mwyn diogelu ei hawliau, rhaid i'r weithwraig roi gwybod i'w chyflogydd, cyn gynted ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol (yn ysgrifenedig os mynnir), ei bod yn absennol o'r gwaith yn llwyr neu'n rhannol oherwydd beichiogrwydd.

Gall diwrnodau yma ac acw o salwch cysylltiedig â beichiogrwydd gael eu hanwybyddu yn ôl ewyllys y cyflogydd os yw'r weithwraig am ohirio dechrau ei chyfnod o seibiant mamolaeth.

Bydd yr un trefniadau'n gymwys os yw absenoldeb y weithwraig am ryw reswm arall sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd.

### **Diswyddo neu ymddiswyddo cyn y dyddiad dechrau arfaethedig**

Os bydd gweithwraig yn ymddiswyddo neu'n cael ei diswyddo cyn y dyddiad y rhoes wybod amdano, neu cyn iddi enwi dyddiad, bydd yn colli ei hawl i seibiant mamolaeth. (Bydd y diswyddo'n annheg, fodd bynnag, os yw'n dwyn cysylltiad â mamolaeth. Gweler Penodau 3 ac 8).

Bydd rhaid i'r cyflogydd dalu TMS i'r weithwraig yr un fath os oedd hi'n gymwys i'w gael. Bydd y taliad yn dechrau yn unol â'r dyddiad y rhoes hi wybod amdano neu, os ceir ymddiswyddo neu ddiswyddo cyn iddi enwi dyddiad, o'r ddiweddaraf o'r adegau canlynol:

- yr 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor;
- yr wythnos gyflawn gyntaf wedi diwedd y gyflogaeth.

### **Dechrau Lwfans Mamolaeth (LM)**

Bydd y cyfnod LM fel arfer yn dechrau:

- yn achos merch sy'n ddi-waith, o'r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor;
- yn achos merch sy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig, o wythnos a ddewisir gan y ferch ei hun – rhaid i'r wythnos honno beidio â bod ynghynt na'r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor.

Ceir, fodd bynnag, rai eithriadau a ddisgrifir isod.

### **Esgor cyn y dyddiad dechrau arfaethedig**

Os rhoir genedigaeth cyn yr oedd y ferch yn bwriadu i'w hawl ddechrau, bydd yr hawl yn dechrau'n awtomatig o'r wythnos ar ôl y geni.

## **Absenoldeb o'r gwaith am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd cyn y dyddiad dechrau arfaethedig**

Bydd gweithwraig sy'n absennol o'i gwaith oherwydd salwch fel arfer yn gallu cymryd seibiant salwch a derbyn Tâl Salwch Statudol/Budd-dal Analluogrwydd hyd at wythnos geni'r baban, neu tan yr wythnos y bwriadai ddechrau derbyn LM. Ond os yw'r salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd ac yn digwydd ar ôl dechrau'r chweched wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr esgor, bydd yr hawl i LM yn dechrau'n awtomatig.

Bydd LM yn daladwy o'r wythnos y digwydd yr absenoldeb gyntaf, neu o'r wythnos wedyn gan ddibynnu ar y cwestiwn a weithiodd y ferch i'w chyflogydd neu a oedd yn derbyn Tâl Salwch Statudol yn ystod yr un wythnos.

## **Hyd y cyfnod TMS neu LM**

Fel arfer, bydd y TMS neu'r LM yn para tan 18 wythnos ar ôl ei ddyddiad dechrau. Ond os bydd y weithwraig yn ailgydio yn ei gwaith yn ystod y cyfnod hwnnw, ni fydd budd-dal mamolaeth yn ddyledus ar gyfer unrhyw wythnos pan oedd yn gweithio. Bydd TMS yn dod i ben yn gyfan gwbl os dechreu'r ferch weithio i gyflogydd newydd ar ôl genedigaeth ei baban<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Am ragor o wybodaeth ynghylch y sefyllfa lle mae merch yn gweithio i fwy nag un cyflogydd neu'n dechrau gweithio i gyflogydd newydd, gweler llyfryn yr Adran Gwaith a Phensiynau 'A guide to maternity benefits' (NI 17A) a chyhoeddiad Cyllid y Wlad 'Statutory Maternity Pay manual for employers' (CA 29).

# Pennod 7: Rhybudd i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth

## FFEITHIAU ALLWEDDOL

### DYCHWELYD I'R GWAITH CYN DIWEDD SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN NEU YCHWANEGOL

- Os bwriada'r weithwraig ddychwelyd i'w gwaith cyn diwedd cyfnod ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol, rhaid iddi roi i'w chyflogydd o leiaf 21 diwrnod o rybudd am ddyddiad ei dychweliad.

### DYCHWELYD I'R GWAITH AR DDIWEDD SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN

- Nid oes rhaid i weithwraig roi i'w chyflogydd rybudd ymlaen llaw os bwriada ddychwelyd i'w gwaith yn union ar ôl diwedd cyfnod ei seibiant mamolaeth cyffredin.

### DYCHWELYD I'R GWAITH AR ÔL SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL

- Gall y chyflogydd ysgrifennu at weithwraig heb fod ynghynt na 21 diwrnod cyn diwedd y cyfnod seibiant mamolaeth cyffredin er mwyn:
  - cadarnhau dyddiad geni ei phlentyn, a
  - gofyn a yw'n dal i fwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ôl ei seibiant mamolaeth ychwanegol.
- Rhaid i'r llythyr egluro wrth y weithwraig:
  - sut y mae i bennu pryd y daw ei seibiant mamolaeth ychwanegol i ben, a hefyd
  - ei rhybuddio, os metha ymateb i'r llythyr, na fydd wedi ei diogelu rhag afles na diswyddo oherwydd cymryd seibiant mamolaeth ychwanegol.

Rhaid i'r weithwraig hithau ateb o fewn 21 diwrnod i dderbyn y llythyr.

## **Dyddiad arfaethedig dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol**

Oni rybuddiwyd fel arall, y dyddiad y daw'r weithwraig yn ôl i'r gwaith fydd:

- y diwrnod gwaith cyntaf ar ôl diwedd cyfnod ei seibiant mamolaeth cyffredin o 18 wythnos; neu
- os yw'n gymwys am seibiant mamolaeth ychwanegol, y diwrnod gwaith cyntaf ar ôl diwedd 29 wythnos wedi genedigaeth y baban, gan gyfrif o'r dydd Sul ar ddechrau wythnos geni'r baban; neu
- o fewn unrhyw gyfnod seibiant hwy a ganiateir ar sail wirfoddol neu gontractiol gan ei chyflogydd.

## **Ailgydio mewn gwaith cyn diwedd seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol**

- Os yw'r weithwraig yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol, rhaid iddi roi i'w chyflogydd rybudd 21 diwrnod am ddyddiad ei dychweliad. Nid oes rhaid i'r rhybudd fod yn ysgrifenedig.
- Lle bo gweithwraig yn gymwys i gymryd seibiant mamolaeth ychwanegol ond ei bod yn dymuno cymryd y 18 wythnos o seibiant mamolaeth cyffredin yn unig, rhaid iddi roi i'w chyflogydd rybudd 21 diwrnod am ei dychweliad i'r gwaith oherwydd y bydd yn dychwelyd cyn diwedd ei hawl lawn i seibiant mamolaeth.
- Os bydd y weithwraig yn ceisio dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na diwedd ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol heb roi rhybudd 21 diwrnod i'w chyflogydd, gall y cyflogydd ohirio'r dychweliad nes bydd rhybudd 21 diwrnod wedi ei roi.
- Ni all y cyflogydd ohirio ei dychweliad i ddyddiad diweddarach na diwedd ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol.

- Nid oes gan weithwraig y gohiriwyd ei dychweliad o dan yr amgylchiadau hyn, hawl i dâl na chyflog os aiff yn ôl i'w gwaith yn ystod cyfnod y gohirio.

### **Ailgydio mewn gwaith ar ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin**

Os nad oes gan weithwraig hawl ond i seibiant mamolaeth cyffredin a'i bod yn bwriadu dychwelyd i'w gwaith yn union ar ôl diwedd y seibiant, nid oes rhaid iddi roi rhybudd am ei dychweliad.

### **Rhybudd i ailgydio mewn gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol**

Lle bo merch yn gymwys i gymryd seibiant mamolaeth ychwanegol, dylai roi gwybod i'w chyflogydd pan enir y baban fel y gall hi a'r cyflogydd gynllunio ar gyfer ei dychweliad 29 wythnos wedyn.

- Gall y cyflogydd ysgrifennu at weithwraig heb fod ynghynt na 21 diwrnod cyn diwedd y cyfnod seibiant mamolaeth cyffredin yn gofyn iddi roi gwybod **yn ysgrifenedig** iddo am ddyddiad geni'r baban, ac a yw hi'n dal i fwriadu dychwelyd i'r gwaith. **Gwelir llythyr enghreifftiol yn Atodiad A.**
- Rhaid i lythyr y cyflogydd egluro wrth y weithwraig sut y mae i bennu pryd y daw ei seibiant mamolaeth ychwanegol i ben; a hefyd ei rhybuddio, os metha ymateb i'r llythyr, na fydd wedi ei diogelu rhag afles na diswyddo oherwydd cymryd seibiant mamolaeth ychwanegol.
- Rhaid i'r weithwraig hithau ateb o fewn **21** diwrnod i dderbyn y llythyr.

## **Methiant i ymateb i gais ysgrifenedig y cyflogydd am gadarnhad o'r dyddiad dychwelyd**

Os na fydd y weithwraig yn ymateb i gais ei chyflogydd am gadarnhad o ddyddiad geni'r baban a'i bwriad i ddychwelyd i'r gwaith, neu os bydd yn ymateb yn hwyrach na 21 diwrnod ar ôl derbyn y llythyr, gall y cyflogydd benderfynu pa gosb, os o gwbl, sy'n briodol o dan yr amgylchiadau. Os penderfyna'r cyflogydd gymryd camau disgyblu yn ei herbyn, ni fydd y weithwraig yn gallu dibynnu ar ddiogelwch rhag afles ar y sail ei bod wedi cymryd seibiant mamolaeth ychwanegol, ac os caiff ei diswyddo, ni all gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth fod ei diswyddiad yn **annheg yn awtomatig ar y sail iddi gymryd seibiant mamolaeth ychwanegol**. Fodd bynnag, gall gweithwraig a ddiswyddir o dan yr amgylchiadau hyn gyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth yr un fath os cred fod ei diswyddiad yn gyffredinol annheg. Mater i'r tribiwnlys wedyn fyddai penderfynu a oedd ei diswyddiad yn briodol ac yn deg o dan yr holl amgylchiadau.

Bydd unrhyw drefn ddisgyblu neu gwyno sy'n rhan o'r contract cyflogaeth yn parhau mewn grym yn ystod y seibiant mamolaeth. Gallai cymhwyso'r drefn ac unrhyw gosbau'n fwy llym at ferch sy'n cymryd seibiant mamolaeth nag at weithwyr eraill o dan amgylchiadau tebyg fod yn gyfystyr â gwahaniaethu annheg ar sail rhyw (gweler Pennod 11).

## **Salwch ar ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol**

Lle na all gweithwraig ddod i'w gwaith ar ddiwedd ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol oherwydd salwch, bydd y trefniadau contractiol arferol ar gyfer absenoldeb ar sail salwch yn gymwys – er enghraifft, dylai roi gwybod i'w chyflogydd yn y ffordd arferol.

## **Gweithwyr nad ydynt am ddychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth**

Rhaid i weithwraig nad yw am ddychwelyd i'r gwaith ar ôl ei seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol roi i'w chyflogydd y rhybudd terfynu-gwaith a fynnir o dan ei chontract cyflogaeth, neu lle nad oes contract, y rhybudd statudol<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Gweler y llyfryn 'Rights to notice and reasons for dismissal' (PL 707).

# Pennod 8: Hawliau wrth ddychwelyd ac ar ôl ddychwelyd i'r gwaith yn sgil seibiant mamolaeth

## FFEITHIAU ALLWEDDOL

### SEIBIANT MAMOLAETH CYFFREDIN

- Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan yr un amodau a thelerau fel pe na fuasai'n absennol, oni chwtogwyd ar swyddi yn y cyfamser (gweler Pennod 9).

### SEIBIANT MAMOLAETH YCHWANEGOL

- Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol hithau hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan yr un amodau a thelerau fel pe na fuasai'n absennol, oni chwtogwyd ar swyddi yn y cyfamser (gweler Pennod 9).
- Fodd bynnag, os oes rhyw reswm arall, ar wahân i gwtogi ar swyddi, pam nad yw'n rhesymol ymarferol i'w chyflogydd ei chymryd yn ôl yn ei swydd wreiddiol, mae ganddi hawl i gael cynnig gwaith addas arall.

## **Dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin**

Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan yr un amodau a thelerau fel pe na fuasai'n absennol, oni chwtogwyd ar swyddi yn y cyfamser – os felly, bydd ganddi hawl i gael cynnig gwaith addas arall (gweler Pennod 9 ar gwtogi ar swyddi).

Mae gan weithwraig na roir ei swydd yn ôl iddi ar ddiwedd seibiant mamolaeth cyffredin hawl i gwyno am ddiswyddo annheg wrth dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

## **Dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol**

Ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol, mae gan weithwraig yr hawl i ddychwelyd i weithio yn yr un swydd, o dan yr un amodau a thelerau â phe na fuasai'n absennol. Fodd bynnag, os oes rhyw reswm pam nad yw'n rhesymol ymarferol iddi ddychwelyd i'r un swydd, dylid cynnig iddi swydd debyg o dan amodau a thelerau sydd heb fod yn llai ffafriol na'i swydd wreiddiol. Bydd yr hawl hon yn amrywio lle bo gweithwraig yn gweithio i gwmni sy'n cyflogi pum gweithiwr neu lai – gweler isod. **Ni fydd amgylchiadau lle diswyddir rhywun ar ddiwedd seibiant mamolaeth ychwanegol yn annheg.**

## **Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin gyda seibiant rhieni yn sgil hwnnw**

Gall fod gan weithwyr sydd wedi cwblhau blwyddyn o wasanaeth gyda'u cyflogydd, naill ai cyn neu yn ystod cyfnod o seibiant mamolaeth, hawl i seibiant rhieni y gellir ei gymryd yn union ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin (gan ddibynnu ar y gofynion rhybudd ar gyfer cymryd seibiant rhieni). Bydd gan weithwraig sy'n dychwelyd i'w gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin wedi ei ddilyn gan gyfnod o seibiant rhieni o **bedair wythnos neu lai**, hawl i ddychwelyd i'w swydd wreiddiol o dan yr un amodau a thelerau â phe na fuasai'n absennol.

Mae gan weithwraig sy'n cymryd cyfnod o seibiant rhieni o fwy na phedair wythnos yn union ar ôl diwedd seibiant mamolaeth cyffredin, hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan yr un amodau a thelerau â phe na fuasai'n absennol, oni bai fod hynny heb fod yn rhesymol ymarferol – os felly, bydd ganddi hawl i gael cynnig swydd debyg.

Gall yr amodau a'r telerau sy'n ymwneud â seibiant rhieni amrywio yn ôl a yw gweithwraig yn dod o dan gynllun statudol wrth gefn neu a oes cytundeb gweithle, cytundeb ar y cyd neu gytundeb unigol mewn grym.

## **Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol gyda seibiant rhieni yn sgil hwnnw (pedair wythnos neu lai)**

Mae gan weithwraig sy'n cymryd cyfnod o seibiant rhieni o bedair wythnos neu lai yn union ar ôl cyfnod o seibiant mamolaeth ychwanegol, hawl i ddychwelyd i'w swydd wreiddiol ac eithrio o dan yr amgylchiadau canlynol:

- na fyddai wedi bod yn rhesymol ymarferol iddi fod wedi dychwelyd i'r swydd honno ar ddiwedd y cyfnod o seibiant mamolaeth ychwanegol, ac
- nad yw'n rhesymol ymarferol o hyd iddi ddychwelyd i'r swydd honno ar ddiwedd seibiant rhieni,

ac os felly, bydd ganddi hawl i ddychwelyd i swydd debyg.

## **Dychwelyd ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol gyda seibiant rhieni yn sgil hwnnw (mwy na phedair wythnos)**

Mae gan weithwraig sy'n cymryd cyfnod o seibiant rhieni o fwy na phedair wythnos yn union ar ôl cyfnod o seibiant mamolaeth ychwanegol, hawl i ddychwelyd i'w swydd wreiddiol neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, i swydd debyg.

## **Cynnig swydd debyg ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol**

Lle ceir rheswm sy'n ei gwneud yn anymarferol i'r weithwraig gael ei chymryd yn ôl i'w swydd wreiddiol, rhaid dod o hyd i swydd debyg iddi. Rhaid i'r swydd newydd fod o fath:

- lle mae'r gwaith sydd i'w wneud gan y weithwraig yn addas ac yn briodol iddi ei wneud o dan yr amgylchiadau; a
- lle nad yw'r dyletswyddau na'r man lle mae i gael ei chyflogi, nac amodau a thelerau eraill ei chyflogaeth, fymryn yn llai ffafriol na phe buasai wedi parhau i gael ei chyflogi yn ei hen swydd.

- Os yw'r cynnig a wneir yn un addas a bod y weithwraig yn gwrthod, bydd o ran effaith wedi ymddiswyddo.
- Os nad yw'r cynnig yn addas, gall y weithwraig gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth am ddiswyddo annheg.

Ymhob achos, dylai cyflogwyr sicrhau hefyd fod trosglwyddiadau i waith arall yn gyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 (gweler Pennod 11).

## **Dychwelyd i'r gwaith ar sail ran-amser ar ôl seibiant mamolaeth**

Nid oes hawl statudol benodol i ferch newid ei hamodau gweithio, gan gynnwys oriau gwaith, wrth ddychwelyd i'w swydd ar ôl seibiant mamolaeth, oni ddarperir ar gyfer hynny yn ei contract cyflogaeth. Fodd bynnag, gall fod amgylchiadau lle bydd gwrthodiad i ganiatáu i ferch weithio'n rhan-amser yn gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw.

Gall gweithwyr gwyno am wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw os credant fod cyfran y **merched** (neu'r dynion) a all gydymffurfio â gofyniad neu amod a fynnir gan eu cyflogydd yn sylweddol is na chyfran y **dynion** (neu'r merched) a all gydymffurfio. Er enghraifft, gall fod yn fwy anodd i weithwragedd fodloni gofyniad i weithio'n amser-llawn nag i weithwyr gwryw oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu am blant. O dan amgylchiadau o'r fath, byddai'n rhaid i gyflogydd ddangos bod rhesymau gwrthrychol, heb ymwneud o gwbl â rhyw, dros fynnu i fenyw weithio'n amser-llawn. Gwelir gwybodaeth bellach am wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw ym Mhennod 11.

Hwyrach yr hoffai cyflogwyr a gweithwyr gysylltu â'r Comisiwn Cyfle Cyfartal i gael cyngor pellach.

## **DISWYDDO WRTH AILGYDIO NEU AR ÔL AILGYDIO MEWN GWAITH YN SGIL SEIBIANT MAMOLAETH**

### **FFEITHIAU ALLWEDDOL**

- Gall gweithwraig a ddiswyddir yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol, ar ddiwedd seibiant mamolaeth neu wrth ailgydio yn ei gwaith, ar y sail ei bod wedi cymryd seibiant mamolaeth neu, yn achos seibiant mamolaeth cyffredin, ei bod wedi manteisio ar fuddion seibiant mamolaeth, gyflwyno cais ynghylch diswyddo annheg drwy dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).
- Gall diswyddo neu driniaeth aflesol arall oherwydd amgylchiadau felly hefyd fod yn gyfystyr â gwahaniaethu annheg ar sail rhyw (gweler Pennod 11).

Mae gan weithwraig a ddiswyddir yn ystod neu ar ddiwedd cyfnod o seibiant mamolaeth, neu a ddetholir i golli ei swydd lle nad yw gweithwyr cymaradwy eraill yn colli eu swyddi hwythau, yn llwyr neu'n bennaf oherwydd cymryd seibiant mamolaeth neu am fanteisio ar fuddion yr amodau a'r telerau cyflogaeth yr oedd ganddi hawl iddynt yn ystod y seibiant hwnnw, hawl i gyflwyno cais ynghylch diswyddo annheg drwy dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

Gall diswyddo, dethol i golli gwaith neu driniaeth aflesol arall oherwydd amgylchiadau felly hefyd fod yn gyfystyr â gwahaniaethu annheg ar sail rhyw neu briodas (gweler Pennod 11).

## **Amgylchiadau lle na fydd diswyddo ar ddiwedd seibiant mamolaeth ychwanegol yn annheg**

Nid ystyrir bod gweithwraig na chaiff ei swydd yn ôl, neu na chynigir iddi swydd addas arall, ar ddiwedd seibiant mamolaeth ychwanegol, wedi cael ei diswyddo'n annheg os gall y cyfogydd brofi i dribiwnlys cyflogaeth:

- nad oedd ei swydd wreiddiol ar gael mwyach oherwydd cwtogi ar swyddi, ac nad oedd gwaith addas arall ar gael y gellid ei gynnig iddi (gweler Pennod 9);
- nad oedd yn rhesymol ymarferol (am resymau ar wahân i gwtogi ar swyddi) ei chymryd yn ôl yn ei swydd wreiddiol na swydd debyg, a bod cyfogydd cysylltiedig wedi cynnig iddi waith addas arall yr oedd hithau naill ai wedi ei dderbyn neu wedi ei wrthod yn afresymol; neu
- nad oedd yn rhesymol ymarferol ei chymryd yn ôl yn ei swydd wreiddiol na chynnig swydd debyg iddi, a bod y cyfogydd (ynghyd ag unrhyw gyfogydd cysylltiedig) yn cyflogi dim ond pump neu lai o bobl (gan gynnwys y weithwraig dan sylw ei hun) pan ddaeth cyfnod ei seibiant mamolaeth ychwanegol i ben.

**Dylai cyflogwyr, fodd bynnag, sicrhau eu bod yn gweithredu'n gyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 (gweler Pennod 11).**

## **Diswyddo ar sail heb gyswllt â seibiant mamolaeth**

Gall cyfogydd ddiswyddo gweithwraig am resymau sy'n bennaf neu'n gyfan gwbl heb gysylltiad â'r ffaith ei bod wedi cymryd neu fanteisio ar fuddion seibiant mamolaeth, oni fo'r diswyddo'n annheg am ryw reswm arall neu ei fod yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw neu briodas (gweler Pennod 11). Gwelir cyfarwyddyd pellach ar ddiswyddo annheg yn **Wedi'ch diswyddo'n annheg? (PL 712) a Diswyddo – teg ac annheg:**

**arweiniad i gyflogwyr (PL 714).** Os gwneir y diswyddo ar sail cwtogi ar swyddi, gall fod gan y weithwraig hawl i dâl colli gwaith, a gwelir canllawiau pellach yn **Redundancy payments (PL 808).**

## **AMODAU A THELERAU WRTH AILGYDIO NEU AR ÔL AILGYDIO MEWN GWAITH**

### **Seibiant mamolaeth cyffredin**

Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin hawl i ddychwelyd i'r un swydd o dan yr un amodau a thelerau fel pe na fuasai'n absennol (oni chwtogwyd ar swyddi yn ystod ei seibiant mamolaeth – gweler Pennod 9).

Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth cyffredin hawl i gael budd unrhyw welliannau cyffredinol i'r gyfradd gyflog (neu amodau a thelerau eraill) a all fod wedi cael eu cyflwyno ar gyfer ei gradd neu ddsbarth ei gwaith yn ystod ei habsenoldeb.

### **Seibiant mamolaeth ychwanegol**

Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol hawl i gael yr un swydd yn ôl o dan yr un amodau a thelerau, ac eithrio lle cwtogwyd ar swyddi yn y cyfamser (gweler Pennod 9), neu lle bo rhyw reswm arall pam nad yw'n rhesymol ymarferol i'r cyflogydd ei chymryd yn ôl yn ei swydd wreiddiol. O dan amgylchiadau felly, bydd ganddi hawl yn gyffredinol i gael cynnig swydd debyg sydd â'r un statws ac amodau a thelerau â'r hen swydd, neu rai uwch.

Yn wahanol i'r cyfnod seibiant mamolaeth cyffredin, nid yw'n ofynnol cyfrif y cyfnod seibiant mamolaeth ychwanegol at ddibenion asesu hynafedd, hawliau pensiwn na thaliadau personol eraill mewn cysylltiad â hyd gwasanaeth (oni fo contract cyflogaeth y weithwraig yn darparu bod gwasanaeth yn cydgrynhoi yn ystod seibiant mamolaeth ychwanegol at

ddibenion buddion contractiol). O dan amgylchiadau felly, bydd y cyfnod cyflogaeth cyn dechrau'r seibiant mamolaeth ychwanegol yn cael ei drin fel petai'n barhad 'di-dor' o'r cyfnod cyflogaeth ar ôl iddi ddychwelyd i'r gwaith.

Mae gan weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol hawl i gael budd unrhyw welliannau **cyffredinol** i'r gyfradd gyflog (neu amodau a thelerau eraill) a all fod wedi cael eu cyflwyno ar gyfer ei gradd neu ddsbarth ei gwaith yn ystod ei habsenoldeb.

### **Amrywio amodau a thelerau cyflogaeth**

Rhaid i unrhyw amrywio o fewn amodau a thelerau'r gyflogaeth, megis oriau gwaith, gael ei gytuno rhwng y cyflogydd a'r weithwraig, oni fo'r contract cyflogaeth yn caniatáu'n benodol ar gyfer newidiadau heb gytundeb. Mae hyn yn golygu na all cyflogydd yn gyffredinol osod amodau a thelerau llai ffafriol ar weithwraig sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl seibiant mamolaeth, ac na all gweithwraig o dan amgylchiadau felly fynnu, yn gyffredinol, amodau a thelerau mwy ffafriol. Fodd bynnag, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn merch ar sail rhyw mewn perthynas â'i hamodau a'i thelerau (gweler Pennod 11).

### **Cwynion ynghylch amrywio amodau a thelerau**

Gall gweithwraig y mae ei chyflogydd, o'i ochr ef yn unig, yn gwneud newidiadau aflesol i amodau a thelerau ei chyflogaeth geisio iawn drwy'r llysoedd sifil drwy hawlio digollediad am dor-contract. Mae Cymorth Cyfreithiol ar gael i rai sy'n bodloni'r amodau cymhwys<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Gweler llyfyrnau'r Bwrdd Cymorth Cyfreithiol 'How to get free or low cost legal help' ac 'A practical guide to legal aid'.

Gall gweithwraig o dan yr amgylchiadau hyn hefyd fod â hawl i ymddiswyddo a chyflwyno cwyn ynghylch diswyddo annheg ffurfiannol i dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12 am fanylion pellach). Cyn cymryd unrhyw gamau o'r fath, fodd bynnag, peth doeth fel arfer yw sicrhau cyfarwyddyd cyfreithiol neu gyfarwyddyd proffesiynol arall, efallai gan Ganolfan Gyfraith neu Ganolfan Gynghori leol.

Os yw'r tor-contract yn golygu tynnu'n ôl o gyflog y weithwraig yn ddiawdurdod, gallai hyn hefyd fod yn sail i gŵyn wrth dribiwnlys cyflogaeth. Gwelir manylion pellach yn **Contracts of employment (PL 810)**.

Gall tor-contract o dan amgylchiadau felly hefyd fod yn sail i gais o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970. Am wybodaeth bellach, ymgynghorwch â'r llyfryn **Equal pay: A guide to the Equal Pay Act 1970 (PL 743)** (ar gael gan Uned Merched a Chydraddoldeb Swyddfa'r Cabinet).

Mae'r holl hawliau hyn yn gymwys ni waeth am hyd gwasanaeth y weithwraig.

## Pennod 9: Cwtogi ar swyddi yn ystod seibiant mamolaeth

Os cwtogir ar swyddi yn ystod seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol y weithwraig, gan ei gwneud yn anymarferol i'r cyfogydd ei chyflogi o dan ei contract cyflogaeth gwreiddiol, bydd ganddi hawl i gael cynnig (cyn diwedd y contract hwnnw) swydd wag addas arall, lle mae un ar gael. Mae hyn yn cynnwys swydd wag gyda chyflogydd cysylltiedig neu olynnydd i'r cyflogydd gwreiddiol. Rhaid i'r contract newydd ddod i rym yn syth wrth i'r hen un ddod i ben a rhaid iddo fod o fath:

- lle mae'r gwaith sydd i'w wneud gan y weithwraig yn addas ac yn briodol iddi ei wneud o dan yr amgylchiadau; a
- lle nad yw'r dyletswyddau na'r man lle mae i gael ei chyflogi, nac amodau a thelerau eraill ei chyflogaeth, yn llai ffafriol mewn ffordd sylweddol na phe buasai wedi parhau i gael ei chyflogi o dan y contract gwreiddiol.

Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddileu swydd gweithwraig yn ystod cyfnod seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol heb yn gyntaf gydymffurfio â'r gofynion hyn. Bydd gan weithwraig sy'n colli ei swydd o dan amgylchiadau felly yr hawl i gyflwyno cwyn ynghylch diswyddo annheg i driwlynys cyflogaeth (gweler Pennod 12 am fanylion pellach).

Os oes gan y cyflogydd swydd wag addas arall ar gael ac yntau'n methu ei chynnig i'r weithwraig, caiff y diswyddo oherwydd cwtogi ar swyddi ei ystyried yn ddiswyddo annheg.

Os bydd y cyflogydd yn cynnig i'r weithwraig swydd wag addas arall a hithau'n ei gwrthod yn afresymol, gall hi fforffedu ei hawl i dâl colli gwaith. Gwelir canllaw pellach yn y llyfryn **Redundancy payments (PL 808)**.

## **Hawliau pan gwtogir ar swyddi yn ystod seibiant mamolaeth**

Os dileir swydd gweithwraig sydd ar seibiant mamolaeth cyffredin neu ychwanegol, p'un a fo hynny'n gyfreithlon neu'n anghyfreithlon, fe ddaw ei chyfnod seibiant mamolaeth i ben. Bydd gan y weithwraig hawl i gael gan ei chyflogydd ddatganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ei diswyddo, ni waeth a ofynnodd am un neu beidio ac ni waeth am hyd ei gwasanaeth. Os bydd ei chyflogydd yn methu darparu datganiad, neu'n darparu un a wêl hithau'n annigonol neu'n anwir, gall hi gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth. Dylai'r weithwraig hefyd gael ei hawl arferol o ran rhybudd, neu dâl yn lle rhybudd (gweler **Rights to notice and reasons for dismissal PL 707**). At hyn, gall fod gan y weithwraig hawl i dâl colli gwaith (gweler **Redundancy payments PL 808**).

Bydd hawl yr un fath gan y weithwraig i dderbyn Tâl Mamolaeth Statudol am hyd at 18 wythnos, unwaith iddi ddod yn gymwys ar ei gyfer (gweler Pennod 5).

## Pennod 10: Iechyd a Diogelwch

### FFEITHIAU ALLWEDDOL

- Mae'n ofynnol i gyflogwyr ddarparu ar gyfer iechyd a diogelwch pob gweithiwr ac eraill yn y gweithle, gan gynnwys mamau newydd a darpar famau.
- Wrth asesu peryglon yn eu gweithle, dylent roi sylw arbennig i beryglon a allai effeithio ar iechyd neu ddiogelwch mamau newydd neu ddarpar famau neu eu babanod.
- Dylid cymryd pob cam rhesymol i osgoi rhoi gweithwyr mewn perygl drwy gael gwared â bygythion neu weithredu rheolaeth.
- Os erys perygl a allai niweidio iechyd neu ddiogelwch mam newydd neu ddarpar fam neu ei baban, rhaid i gyflogwyr gymryd cyfres o gamau i sicrhau na fydd hi'n agored i'r perygl hwnnw.
- Rhaid peidio â mynnu bod mamau newydd a darpar famau yn gweithio'r nos os oes ganddynt dystysgrif feddygol sy'n dweud y gallai gweithio'r nos niweidio'u hiechyd neu eu diogelwch.
- Y cam eithaf i osgoi bod mam newydd neu ddarpar fam yn agored i berygl yw ei hatal o'i gwaith dros dro ar sail mamolaeth, ond cyn ei hatal, rhaid cynnig iddi waith addas arall, os oes gwaith felly ar gael.
- Rhaid i'r cyflogydd dalu ei chyflog arferol i weithwraig sy'n cael ei hatal dros dro ar sail mamolaeth, cyhyd ag y bydd y gwaharddiad yn parhau.
- Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig oherwydd rheoliad iechyd a diogelwch a allai fod yn sail i ataliad o'r gwaith am resymau mamolaeth.
- Mae'r holl hawliau hyn yn gymwys ni waeth am hyd gwasanaeth nac oriau gwaith y weithwraig.

Mae'r bennod hon yn ymwneud ag amddiffyn iechyd a diogelwch merched sydd mewn oed i esgor neu sy'n feichiog neu wedi rhoi genedigaeth o fewn y chwe mis diwethaf neu sy'n bwydo ar y fron. Cyfeirir at y tri grŵp olaf hyn fel 'mamau newydd a darpar famau' yma. Gwelir canllaw pellach yn y llyfryn **Suspension from work on medical or maternity grounds under health and safety regulations (PL 705)**.

### **Asesu'r risg**

O dan y Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (MHSW) 1992, fel y cawsant eu diwygio, mae'n ofynnol i bob cyflogydd asesu'r risg i iechyd a diogelwch y gallai eu gweithwyr ac eraill fod yn agored iddo o ganlyniad i'w hymgymeriad.

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol yn benodol i gyflogwyr merched sydd mewn oed i esgor, y gallai eu gweithle neu eu gweithgarwch yn y gwaith gynnwys perygl i iechyd neu ddiogelwch mam newydd neu ddarpar fam neu ei baban, asesu'r peryglon hynny. Rhwir rhestr o gyfryngau, prosesau ac amodau gwaith a allai beryglu iechyd neu ddiogelwch mamau newydd neu ddarpar famau ar ddiwedd y bennod hon, gyda rhywfaint o gyngor ynghylch natur y peryglon posibl. Nid rhestr gyflawn o'r peryglon yw hon o angenrheidrwydd – gallai fod eraill y dylid eu hystyried.

Os pennir peryglon o dan yr asesiad, dylid rhoi gwybodaeth amdanynt i bob merch yn y gweithle sydd mewn oed i esgor. Dylai cyflogwyr egluro hefyd beth a wnânt i sicrhau na fydd mamau newydd a darpar famau yn agored i'r peryglon a allai achosi niwed iddynt. Gallant hefyd roi'r wybodaeth i gynrychiolwyr gweithwyr.

Os cred unigolyn fod perygl i'w hiechyd neu ei diogelwch, neu i iechyd a diogelwch ei baban, nad ystyriodd y cyflogydd wrth asesu'r risg, dylai

ddwyn y perygl i sylw ei chyflygydd neu'r cynrychiolydd iechyd a diogelwch. Os bydd y cyflygydd yn diystyru'r perygl a bod yr unigolyn yn dal yn bryderus, hwyrach y bydd hi am ei drafod â'i meddyg neu gysylltu â swyddfa leol y Corff Gweithredu Iechyd a Diogelwch (HSE) i ofyn am gyngor. Gall unigolion gael cyngor hefyd gan swyddfa leol yr HSE os pennir perygl o dan yr asesiad ond bod y cyflygydd yn anfodlon cymryd y camau ataliol sydd angen.

### **Osgoi'r risg**

Lle bo cyflogwyr wedi pennu risg sylweddol a allai niweidio iechyd neu ddiogelwch mam newydd neu ddarpar fam, mae eisiau iddynt wybod pa gamau i'w cymryd. Ymdrinnir yn barod â rhai peryglon, er enghraifft mewn cysylltiad â chemigion, o dan reoliadau iechyd a diogelwch penodol. Yn yr enghreifftiau hynny, dylai cyflogwyr ddilyn gofynion y rheoliadau dan sylw. At ei gilydd, dylai cyflogwyr geisio cael gwared â'r perygl neu atal bod gweithwyr yn agored iddo. Os nad yw hynny'n bosibl, dylai'r cyflygydd gymryd camau i leihau effaith y perygl neu gael gwared ar ei effaith – er enghraifft, drwy ddarparu cymhorthau mewn cysylltiad â dyletswyddau trin â llaw.

### **Symud gweithwyr i ffwrdd o'r risg**

Os deil perygl, er gwaethaf cymryd pob cam ymarferol sy'n rhesymol, y gellid tansilio iechyd neu ddiogelwch y fam newydd neu'r ddarpar fam neu ei baban, yna mae'n rhaid i gyflogwyr gymryd cyfres o gamau i symud unrhyw weithwraig sy'n fam newydd neu'n ddarpar fam i ffwrdd o'r perygl. Mae'r Rheoliadau MHSW yn darparu bod angen i gyflogwyr wneud hyn pan ddywedwyd wrthynt yn ysgrifenedig fod gweithwraig yn feichiog, wedi rhoi genedigaeth yn ystod y chwe mis diwethaf neu'n bwydo o'r fron. Darparant hefyd fod modd i gyflogwyr wneud cais ysgrifenedig am dystysgrif gan ymarferydd meddygol cofrestredig, neu fydwraig gofrestredig, yn cadarnhau bod y weithwraig yn feichiog. Er

gwaethaf y gofyniad o ran hysbysiad ysgrifenedig am feichiogrwydd, mae dyletswyddau cyfreithiol mwy cyffredinol yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd y camau angenrheidiol i ddiogelu gweithwraig y gwyddant ei bod yn feichiog neu'n bwydo o'r fron, p'un a gafwyd hysbysiad ffurfiol neu beidio. Y tri cham i gymryd gweithwraig i fwrdd o berygl yw:

- addasu amodau gwaith a/neu oriau gweithio'r weithwraig dros dro; neu os nad yw'n rhesymol gwneud felly, neu os na fyddai hynny'n osgoi'r risg
- cynnig iddi waith addas arall os oes gwaith felly ar gael; neu os nad yw hynny'n ymarferol
- ei hatal rhag gweithio cyhyd ag y bo angen i ddarparu ar gyfer ei hiechyd neu ei ddiogelwch neu iechyd a diogelwch ei phlentyn.

Rhaid i'r mesurau a drefnir i osgoi'r risg barhau cyhyd ag y bodola'r risg.

## **Gwaith nos**

Mae angen i gyflogwyr ystyried peryglon i famau newydd a darpar famau sy'n gweithio'r nos. Os bydd gweithwraig sy'n fam newydd neu'n ddarpar fam yn gweithio'r nos, a bod ganddi dystysgrif feddygol yn dweud y gallai gwaith nos effeithio ar ei hiechyd neu ei diogelwch, rhaid i'r cyflogydd naill ai:

- cynnig iddi waith addas arall yn ystod y dydd; neu os nad yw hynny'n rhesymol
- ei hatal rhag gweithio cyhyd ag y bo angen i ddarparu ar gyfer ei hiechyd neu ei diogelwch.

## **Cynnig gwaith addas arall**

Lle cynnigir gwaith addas arall i weithwraig, rhaid i'r gwaith fod:

- yn addas ac yn briodol iddi ei wneud o dan yr amgylchiadau; ac

- o dan amodau a thelerau sydd heb fod fymryn yn llai ffafriol na'i hamodau a'i thelerau arferol.

Mae gan weithwraig yr hawl i gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth os oes gwaith addas arall ar gael y methodd ei chyflogydd ei gynnig iddi cyn ei hatal o'r gwaith dros dro ar sail mamolaeth.

### **Hawliau pan atelir o'r gwaith yn ystod cyfnod mamolaeth**

Mae gan weithwraig a atelir dros dro o'i gwaith ar sail mamolaeth yr hawl i gael cydnabyddiaeth ariannol – sef, pae neu gyflog – yn ôl ei chyfradd lawn arferol cyhyd ag y bydd yr ataliad yn parhau. Yr unig eithriad yw lle bydd hi wedi gwrthod cynnig gwaith addas arall yn afresymol – pryd hynny, ni fydd cydnabyddiaeth yn daladwy am y cyfnod y mae'r cynnig yn cyfeirio ato.

Os oes gan weithwraig hawl statudol a hawl contractiol i gydnabyddiaeth ariannol yn ystod ataliad ar sail mamolaeth, gellir gwrthbwysu hawliau o'r fath yn erbyn ei gilydd.

Mae'r weithwraig yn parhau i gael ei chyflogi yn ystod cyfnod yr ataliad ar sail mamolaeth, sydd felly yn cyfrif tuag at gyfnod ei chyflogaeth ddi-dor at ddibenion asesu hynafedd, hawliau pensiwn a thaliadau eraill mewn cysylltiad â hyd gwasanaeth, megis cynyddiadau cyflog. Mae buddion contractiol hefyd yn debyg o barhau fel sy'n arferol yn ystod yr ataliad ar sail mamolaeth, oni bai fod y cyflogydd a'r weithwraig wedi cytuno rhwng ei gilydd i'w hamrywio. Rhaid i gyflogwyr sicrhau hefyd eu bod yn gweithredu'n gyfreithlon o dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970 a'r Ddeddf Gwahaniaethu'n Annheg ar Sail Rhyw 1975, a, lle bo hawliau pensiwn yn berthnasol, o dan Atodlen 5 i'r Ddeddf Nawdd Cymdeithasol 1989.

## **Cwynion am dâl yn ystod ataliad adeg mamolaeth**

Mae gan weithwraig y bydd ei chyflogydd yn methu talu rhan neu'r cyfan o'r gydnabyddiaeth sy'n ddyledus am unrhyw ddiwrnod o ataliad ar sail mamolaeth, hawl i gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

## **Diswyddo ar sail gysylltiedig ag ataliad adeg mamolaeth**

Mae'n anghyfreithlon i gyflogydd ddiswyddo gweithwraig, neu ei dethol i gollu ei swydd lle na ddetholir gweithwyr cymaradwy eraill, yn llwyr neu'n rhannol oherwydd rheoliad iechyd a diogelwch a allai fod yn sail i ataliad dros dro o'r gwaith am reswm cysylltiedig â mamolaeth. Bydd gan weithwraig a ddiswyddir neu a ddetholir i gollu ei swydd o dan amgylchiadau felly yr hawl i gyflwyno cwyn ynghylch diswyddo annheg i dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12).

## **Cyfringau ffisegol, cemegol a biolegol, ac amodau gwaith a allai effeithio ar iechyd a diogelwch mamau newydd neu ddarpar famau**

### **CYFRYNGAU FFISEGOL**

#### **Sioc, dirgrynu neu symudiad**

Gall bod yn agored yn rheolaidd i sioc, dirgrynu amledd isel, er enghraifft wrth yrru neu fod yn deithiwr mewn cerbyd ar hyd tir garw, neu symudiad eithafol, gynyddu risg erthylu naturiol. Nid yw bod yn agored i ddirgrynu dros dymor hir yn achosi annormaleddau i'r ffetws ond fe'i ceir yn aml mewn cysylltiad â gwaith corfforol drwm, felly gallai fod risg uwch o enedigaeth gynamserol neu bwysau ysgafn adeg y geni.

#### **Trin llwythau â llaw lle ceir risg niwed**

Mae gweithwragedd beichiog mewn perygl arbennig o niwed yng nghyswllt trin gwrthrychau â llaw – er enghraifft, gall newidiadau i'r hormonau effeithio ar y gewynnau, gan gynyddu'r rhagdueddiad i gael niwed; a gall problemau gydag ystum y corff gynyddu wrth i'r bechiogrwydd fynd yn ei flaen.

Gall hefyd fod risg i rai sydd newydd roi genedigaeth – er enghraifft, ar ôl crothdoriad mae'n debyg y bydd cyfyngiad dros dro i'r gallu i godi a thrin â llaw.

Nid oes tystiolaeth sy'n awgrymu bod mamau sy'n bwydo o'r fron mewn mwy o berygl o gael niwed drwy drin gwrthrychau â llaw na gweithwyr eraill.

**Symud ac ystum corff, teithio – naill ai o fewn y sefydliad neu'r tu allan – blinder meddyliol a chorfforol, a beichiau corfforol eraill sy'n gysylltiedig â gweithgarwch mamau newydd neu ddarpar famau**

Mae hen gysylltiad rhwng blinder drwy sefyll neu waith corfforol arall ac erthyly naturiol, genedigaeth gynamserol a phwysau ysgafn adeg y geni.

Gall gwasgedd corfforol neu feddyliol eithafol achosi straen a chreu pryder a phwysedd gwaed uwch.

Gall gweithwagedd beichiog brofi problemau wrth weithio mewn manau uchel – er enghraifft ar ysgolion a llwyfannau – ac wrth weithio mewn lleoedd cyfyng neu wrth weithfannau nad ydynt yn ymaddasu'n ddigonol i roi cyfrif i abdomen lletach, yn enwedig yn nes ymlaen yn y beichiogrwydd. Gall hyn arwain at straen neu anafiadau ysigo. Gellir amharu hefyd ar ddeheurwydd, ystwythder, cydsymudiad, cyflymder y symud, cyrraedd a chydbywedd, a gall fod angen cymryd i ystyriaeth y risg uwch y bydd damweiniau'n digwydd.

**Sŵn**

Ymddengys nad oes perygl penodol i famau newydd neu ddarpar famau nac i'r ffetws, ond gall bod yn agored i sŵn uchel am amser maith arwain at bwysedd gwaed uwch a mwy o flinder.

## **Ymbelydredd ìoneiddio**

Gall bod yn agored i lefelau sylweddol o ymbelydredd ìoneiddio fod yn niweidiol i'r ffetws a chydabyddir hyn drwy osod cyfyngiadau ar ddsos yr ymbelydru allanol y gall abdomen y ddarpar fam ei dioddef drwy gydol tymor hysbys ei beichiogrwydd.

Os bydd mam sy'n rhoi sugn yn gweithio gyda hylifau neu lwch ymbelydrol, gall y plentyn ddod yn agored i'r rhain, yn enwedig yn sgil heintio croen y fam

Hefyd, gall fod perygl i'r ffetws o lefelau sylweddol o lygredd ymbelydrol a gaiff ei anadlu neu ei lyncu gan y fam, a'i drosglwyddo ar draws y brych.

## **Ymbelydredd electromagnetig di-ìoneiddio (NIEMR)**

**Ymbelydredd optegol:** Nid yw gweithwagedd beichiog neu rai sy'n rhoi sugn mewn mwy o berygl na gweithwyr eraill.

**Meysydd a thonnau electromagnetig (e.e. ymbelydru amledd radio):** Nid oes niwed hysbys i'r ffetws na'r fam yn sgil bod yn agored i feysydd trydanol a magnetig o fewn lefelau'r argymhellion cyfredol. Ond gallai bod yn agored iawn i ymbelydredd amledd radio eithafol achosi niwed drwy godi tymheredd y corff.

## **Eithafion oerfel neu wres**

Pan fyddant yn feichiog, bydd merched yn llai goddefgar o wres a gallant fod yn barotach i lewygu neu'n fwy tueddol o ddioddef straen gwres. Mae'r perygl yn debyg o leihau ar ôl yr enedigaeth ond nid yw'n sicr pa mor fuan y daw gwelliant i fod.

Gellir amharu ar fwydo ar y fron drwy ddysychiad gwres.

Ni chwyd unrhyw broblemau penodol yn sgil gweithio mewn oerfel eithafol, er ei bod yn amlwg y dylid darparu dillad cynnes am resymau iechyd a diogelwch.

### **Gwaith mewn atmosffer hyperbarig, er enghraifft caeadleoedd dan wasgedd a phlymio dan ddŵr**

**Awyr gywasgedig:** Mae pobl sy'n gweithio mewn awyr gywasgedig mewn perygl o ddioddef parlys môr. Clychau nwy rhydd yn y cylchrediad sy'n achosi hyn.

Nid yw'n glir a yw merched beichiog mewn mwy o berygl o barlys môr, ond mae'n bosibl y gallai'r ffetws gael ei niweidio'n ddifrifol gan glychau nwy o'r fath.

I rai sydd newydd roi genedigaeth, ceir cynnydd bach ym mherygl parlys môr.

Nid oes rheswm ffisiolegol pam na ddylai mam sy'n bwydo ar y fron weithio mewn awyr gywasgedig (er y byddai anawsterau ymarferol amlwg eraill).

**Plymio:** Cynghorir gweithwagedd beichiog i beidio â phlymio o gwbl yn ystod eu bechiogrwydd oherwydd effeithiau posibl amgylchedd hyperbarig ar y ffetws.

Ni cheir tystiolaeth sy'n awgrymu bod bwydo ar y fron a phlymio yn anghymharus.

## CYFRYNGAU BIOLEGOL

### **Unrhyw gyfrwng biolegol o grwpiau peryglus 2, 3 a 4 (Dosbarthiad cyfryngau biolegol yn ôl perygl a categorïau cyfyngiant – Pwyllgor Ymgynghorol ar Bathogenau Peryglus)**

Gall llawer o gyfryngau biolegol yn y tri grŵp perygl effeithio ar y plentyn heb ei eni os caiff y fam ei heintio yn ystod beichiogrwydd. Gellir trosglwyddo'r rhain drwy'r brych tra bo'r baban yn y groth, neu yn ystod neu ar ôl yr enedigaeth, er enghraifft drwy fwydo ar y fron neu drwy gysylltiad corfforol agos rhwng y fam a'r plentyn. Enghreifftiau o'r cyfryngau lle gall y plentyn gael ei heintio yn un o'r ffyrdd hyn yw hepatitis B, HIV (firws AIDS), herpes, TB, sifflis, brech yr ieir a theiffoid. I'r mwyafrif o weithwyr, nid yw perygl heintiad yn uwch yn y gwaith nag wrth fyw yn y gymuned; ond mewn rhai galwedigaethau, mae bod yn agored i heintiau yn fwy tebygol, er enghraifft gweithwyr labordy, gofal iechyd a phobl sy'n edrych ar ôl anifeiliaid ac yn delio â chynhyrchion anifeiliaid.

### **Cyfryngau biolegol y gwyddys eu bod yn achosi erthylu'r ffetws, neu niwed corfforol a niwrolegol. Cynhwysir y cyfryngau hyn yng ngrwpiau perygl 2, 3 a 4**

Gall rwbela (brech goch yr Almaen) a thocsoplasma niweidio'r ffetws, fel y gall cyfryngau biolegol eraill, er enghraifft sytomegalofirws (haint gyffredin yn y gymuned), a chlamydia mewn defaid. At ei gilydd, nid yw'r risg heintio yn uwch i weithwyr nag i eraill, ac eithrio yn y galwedigaethau hynny uchod sy'n arbennig o agored i berygl. Am ragor o wybodaeth, gweler canllaw'r HSE **Infection risks to new and expectant mothers: a guide for employers.**

## **CYFRYNGAU CEMEGOL**

### **Sylweddau wedi eu labelu R40, R45 ac R46 o dan Gyfarwyddeb 67/548/EEC (wedi ei diwygio neu ei haddasu sawl gwaith ers hynny)**

Ceir tua 200 o sylweddau sydd wedi eu labelu gyda'r ymadroddion risg hyn:

**R40:** perygl posibl effeithiau diwrthdro

**R45:** gall achosi'r canser

**R46:** gall achosi niwed genetig etifeddol

**R49:** gall achosi'r canser o'i anadlu

**R61:** gall achosi niwed i'r plentyn heb ei eni

**R63:** perygl posibl niwed i'r plentyn heb ei eni

**R64:** gall achosi niwed i fabanod a fwydir ar y fron

Dim ond drwy asesiad risg yng nghyswllt sylweddau arbennig yn y gweithle y gellir pennu'r perygl gwirioneddol i iechyd sydd ynghlwm wrthynt – h.y. er y gall y sylweddau a restrwyd uchod fod â'r potensial i beryglu iechyd neu ddiogelwch, mae'n bosibl na fydd risg mewn termau ymarferol, er enghraifft os yw'r cysylltu islaw lefel a allai beri niwed.

### **Cyfringau cemegol a phrosesau diwydiannol yn Atodlen 1 i Gyfarwyddeb 90/394/EEC**

Mae'r sylweddau, y cymysgeddau a'r prosesau a restrir yn Atodlen 1 i Gyfarwyddeb Cymuned Ewrop ar Reoli Sylweddau Carsinogenig yn dod o dan y Rheoliadau Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd (COSHH), ac fe'u cynhwysir yn y rhestr yn Atodiad 5 i gyhoeddiad yr HSE **EH40 Occupational Exposure Limits**.

### **Mercwri a deilliadau mercwri**

Gallai cyfansoddion mercwri organig gael effeithiau andwyol ar y ffetws. Mae astudiaethau o anifeiliaid a bodau dynol wedi dangos y gall bod yn agored i'r ffurfiau hyn ar fercwri yn ystod beichiogrwydd arafu twf y baban cyn ei eni, aflonyddu ar y system nerfol, a gwenwyno'r fam.

Nid oes tystiolaeth glir o effeithiau andwyol ar y ffetws datblygol o astudiaethau o fodau dynol a aeth i gysylltiad â mercwri a chyfansoddion mercwri anorganig.

Nid oes dim sy'n dangos bod mamau'n fwy tebygol o ddiodeff effeithiau mwy andwyol o ddod i gysylltiad â mercwri a chyfansoddion mercwri ar ôl genedigaeth y plentyn.

Ansicr yw'r potensial o ran effeithiau ar iechyd plant yn sgil dod i gyffyrddiad â mercwri a chyfansoddion mercwri.

### **Cyffuriau gwrthfitotig (syttocsig)**

Yn y tymor hir gall y cyffuriau hyn achosi niwed i fanylion genetig mewn sberm ac wyau. Gall rhai achosi'r canser. Fe'u hamsugir drwy eu hanadlu neu drwy'r croen.

### **Cyfyngau cemegol o amsugniad hysbys a pheryglus drwy'r croen. Mae hyn yn cynnwys rhai plaleiddiaid**

Mae cyhoeddiad canllaw'r HSE **EH40 Occupational Exposure Limits**, sy'n cael ei ddiweddarau bob blwyddyn, yn cynnwys tablau sy'n dangos y terfynau anadlu ar gyfer sylweddau peryglus arbennig. Gall rhai o'r sylweddau hyn hefyd dreiddio croen dianaf a chael eu hamsugno i'r corff, gan achosi sgil-ffeithiau afiach. Dynodir y sylweddau hyn â 'Sk' yn y tablau. Fel gyda phob sylwedd, bydd y risgiau'n dibynnu ar y ffordd y cânt eu defnyddio yn ogystal ag ar eu priodoleddau peryglus. Gall amsugno drwy'r croen fod yn ganlyniad i heintio lleol, er enghaifft yn sgil tasgu ar

y croen neu'r dillad, neu mewn rhai achosion, yn sgil bod yn agored i grynodiadau anwedd atmosfferaid uchel.

### **Monocsid carbon**

Mae monocsid carbon yn barod iawn i dreiddio'r brych a gall olygu bod y ffetws yn cael ei amddifadu o ocsigen. Prin yw'r data ar effeithiau bod yn agored i fonocsid carbon lle mae merched beichiog yn y cwestiwn ond ceir tystiolaeth o effeithiau andwyol ar y ffetws. Mae lefel a pharhad y cyswllt hwn yn ffactorau pwysig o ran yr effaith ar y ffetws.

Nid oes dim sy'n awgrymu y bydd babanod a fwydir ar y fron yn dioddef effeithiau andwyol wedi i'w mamau ddod i gysylltiad â monocsid carbon, na chwaith fod y fam yn sylweddol fwy sensitif i fonocsid carbon ar ôl rhoi genedigaeth.

### **Plwm a deilliadau plwm – mor bell ag y gall y cyfryngau hyn gael eu hamsugno gan yr organedd dynol**

Yn yr ugeinfed ganrif gynnar, pan oedd cysylltiad galwedigaethol â phlwm wedi ei reoli'n wael, yr oedd cydberthynas rhyngddo a mynychder erthylu naturiol digymell, genedigaethau marw ac anffrwythlondeb. Mae cysylltiad â phlwm bellach wedi ei reoli'n well o dan y Rheoliadau Rheoli Plwm yn y Gwaith. Fodd bynnag, gall plwm dreiddio'r brych ac fe ddeil pryderon ynghylch effeithiau posibl cysylltiad hanfodol â phlwm ar ddatblygiad niwrolegol y ffetws a'r baban a fwydir ar y fron. Gall plwm dreiddio i laeth y fron. Gan y tybir bod system nerfol plant ifanc yn neilltuol o sensitif i effeithiau gwenwynig plwm, dylid edrych â phryder ar gysylltiad mamau sy'n rhoi'r fron â phlwm.

## **AMODAU GWEITHIO**

### **Mwyngloddio tanddaearol**

Ceir amodau ffisegol anodd yn aml mewn mwyngloddiau ac mae llawer o'r cyfryngau ffisegol a ddisgrifir yn y canllaw hwn yn rhan reolaidd o'r amgylchedd mwyngloddio.

### **Gwaith Sgriniau Arddangos (VDU)**

Cafwyd pryder eang ynghylch allyriant ymbelydredd o offer arddangos gweledol a'r effeithiau posibl ar ferched beichiog. Fodd bynnag, mae tystiolaeth sylweddol fod y pryderon hyn yn ddi-sail. Mae'r Bwrdd Cenedlaethol Diogelu rhag Ymbelydredd, sydd â dyletswydd statudol i roi gwybodaeth a chynghor ynghylch pob mater sy'n ymwneud ag ymbelydredd i Adrannau'r Llywodraeth, wedi darparu'r cynghor canlynol sy'n crynhoi'r ddealltwriaeth wyddonol:

- Mae lefelau'r ymbelydredd ìoneiddio a di-ìoneiddio electromagnetig sy'n debygol o gael ei greu gan sgriniau arddangos gweledol ymhell islaw'r lefelau a nodir mewn argymhellion rhyngwladol ar gyfer cyfyngu ar y risg i iechyd dynol gan allyriant o'r fath, ac nid yw'r Bwrdd Cenedlaethol Diogelu rhag Ymbelydredd yn credu bod y lefelau hyn yn berygl arwyddocaol i iechyd. Nid oes angen mesurau amddiffyn arbennig, felly, i ddiogelu iechyd pobl rhag yr ymbelydredd hwn.
- Lleisiwyd cryn bryder cyhoeddus ynghylch adroddiadau'n sôn am fynychder uwch erthylu naturiol a namau geni ymhlith rhai grwpiau o weithwyr sy'n gweithio gydag unedau arddangos gweledol (VDU), yn arbennig oherwydd ymbelydredd electromagnetig. Cynhaliwyd llawer astudiaeth wyddonol, ond o'u cymryd gyda'i gilydd nid yw'r canlyniadau'n dangos unrhyw gyswllt rhwng erthylu naturiol neu namau geni a gweithio gyda'r unedau hyn. Parheir i ymgymryd ag ymchwil ac arolygon o'r dystiolaeth wyddonol.

# Pennod 11: Gwahaniaethu ar sail rhyw

## FFEITHIAU ALLWEDDOL

- Rhaid peidio â gwahaniaethu yn erbyn merched yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar sail rhyw neu briodas.
- Mae hyn yn gymwys ni waeth am hyd gwasanaeth.

## Diogelu rhag gwahaniaethu ar sail rhyw

Gall merched sy'n feichiog, sydd newydd roi genediageth neu sy'n bwydo ar y fron fod â diogelwch ychwanegol arbennig o dan y Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 (y cyfeirir ati fel 'y Ddeddf' drwy weddill y bennod hon). Diben y Ddeddf yw rhoi diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail rhyw (sef, rhwng dynion a merched) ac ar sail bod yn briod. Gwelir manylion pellach yn **Sex Discrimination: a guide to the Sex Discrimination Act 1975 (PL 955)** (ar gael gan Uned Merched a Chydraddoldeb Swyddfa'r Cabinet). Mewn unrhyw achos neilltuol, yr ystyriaeth fydd a ellir edrych ar driniaeth y ferch feichiog neu'r fam fel gwahaniaethu annheg ar sail rhyw o fewn ystyr y Ddeddf.

Mae gwahaniaethu ar sail rhyw yn anghyfreithlon mewn amrywiaeth gynhwysfawr o sefyllfaoedd cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, triniaeth yn y gwaith a diswyddo. Ystyr 'cyflogaeth' at y dibenion hyn yw cyflogaeth o dan gontract gwasanaeth neu brentisiaeth neu gontract personol i wneud rhyw waith neu lafur. Mae'n cwmpasu pobl hunan-gyflogedig sy'n tynnu contract i weithio'n bersonol.

Nid yw'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf i gyflogydd wahaniaethu drwy drefnu **triniaeth arbennig** i ferched mewn cysylltiad â beichiogrwydd neu esgor.

## Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol

Mae'r Ddeddf yn diffinio dau fath o wahaniaethu, y cyfeirir atynt yn gyffredinol fel **uniongyrchol** ac **anuniongyrchol**. (Dim ond â gwahaniaethu yn erbyn merched y mae'r bennod hon yn ymdrin, ond mae'r Ddeddf hefyd yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn dynion.)

Cwyd **gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw** lle bo rhywun yn trin merch, oherwydd ei rhyw, yn llai ffafriol nag y mae'n trin, neu y byddai'n trin, dyn.

**Gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw** yw triniaeth sy'n niwtral rhwng dynion a merched o ran termau ffurfiol ond sydd mewn termau ymarferol yn wahaniaethol yn gymaint â'i fod yn cael effaith andwyol anghymesur ar un rhyw. Cwyd gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw lle bo cyflogydd yn cymhwyso amod neu ofyniad fel ffordd o benderfynu pwy ddylai gael budd neu gael ei ddethol ar gyfer rhyw fath o driniaeth lai ffafriol, a lle mae'r amod neu'r gofyniad:

- yn cael ei gymhwyso, neu lle byddai'n cael ei gymhwyso, yn gyfartal rhwng dynion a merched;
- o fath fel bod y gyfran o ferched a all gydymffurfio ag ef yn sylweddol lai na'r gyfran o ddynion a all gydymffurfio;
- er afles i'r ferch dan sylw am na all hi gydymffurfio ag ef; ac
- o fath fel na all y cyflogydd ddangos bod cyfiawnhad gwrthrychol drosto, ni waeth am ryw'r person y caiff ei gymhwyso iddo.

Dangosir cyfiawnhad gwrthrychol lle mae'r gofyniad yn cyfateb i angen go iawn ar ran y cyflogydd, a'i fod yn briodol ac yn angenrheidiol er mwyn cyrraedd y nod hwnnw.

## Gwahaniaethu uniongyrchol mewn achosion o feichiogrwydd

Yn achos **Dekker**, dyfarnodd Llys Cyfiawnder Ewrop fod cyflogydd sy'n gwrthod penodi merch sy'n feichiog oherwydd canlyniadau andwyol ei beichiogrwydd iddo ef yn gweithredu'n groes i Gyfarwydddeb Cymuned Ewrop ar Driniaeth Gyfartal. Yr oedd y Llys o'r farn, gan fod beichiogrwydd yn gyflwr sy'n unigryw i ferched, fod merch y gwrthodir gwaith iddi oherwydd ei beichiogrwydd wedi dioddef gwahaniaethu annheg uniongyrchol ar sail rhyw. Nid oes angen ystyried a fyddai dyn wedi cael ei drin yn fwy ffafriol.

Yn achos **Hertz**, dyfarnodd y Llys fod yr un egwyddor yn gymwys pan ddiswyddir merch sy'n feichiog. Ond aethpwyd ymlaen i gyfleu'r farn nad yw hynny'n gymwys i bob amgylchiad yng nghyswllt beichiogrwydd: yn achos absenoldeb mewn perthynas â salwch cysylltiedig â beichiogrwydd, pe diswyddid oherwydd absenoldeb yn ystod y cyfnod o seibiant mamolaeth, byddai hynny'n gyfystyr â gwahaniaethu annheg uniongyrchol ar sail rhyw. Ond lle diswyddid oherwydd absenoldeb adeg salwch cysylltiedig â beichiogrwydd ar ôl y cyfnod mamolaeth, ni fyddai hynny'n wahaniaethu annheg ar sail rhyw pe bai dyn oedd â hanes salwch tebyg wedi cael ei ddiswyddo yr un fath.

Yn achos **Brown v Rentokil**, mae'r Llys Ewropeaidd wedi mynd ymlaen i gadarnhau na all absenoldeb oherwydd salwch cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y cyfnod rhwng dechrau'r beichiogrwydd a dechrau'r seibiant mamolaeth gael ei gymryd i ystyriaeth wrth fwrw cyfrif o'r cyfnod sy'n cyfiawnhau diswyddo merch o dan y ddeddf wladol.

Yn achos **Webb**, dyfarnodd Tŷ'r Arglwyddi, yn sgil dyfarniad gan Lys Cyfiawnder Ewrop yn yr achos hwnnw, fod rhaid dehongli'r Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw 1975 i'r perwyl bod diswyddo merch am na fydd ar gael i weithio dros dro ar adeg pan fydd angen ei

gwasanaethau'n arbennig a hithau'n gwybod hynny, yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw lle mae'r contract cyflogaeth am gyfnod amhenodol a'r rheswm pam na fydd ar gael yw beichiogrwydd.

Yn achos **Gillespie**, cadarnhaodd y Llys Ewropeaidd fod merched sy'n cymryd seibiant mamolaeth mewn sefyllfa arbennig lle mae angen diogelwch arbennig ond nad yw i'w chymharu â sefyllfa dyn neu ferch sydd mewn gwirionedd yn y gwaith. Aeth y Llys ymlaen i ddyfarnu nad yw'r darpariaethau Ewropeaidd o ran triniaeth gyfartal yn ei gwneud yn ofynnol, felly, i ferched gael cyflog llawn neu unrhyw lefel benodedig o dâl yn ystod seibiant mamolaeth, ar yr amod nad yw lefel y tâl a gânt fel mater o ffaith mor isel fel ei bod yn eu hatal rhag gallu manteisio ar y darpariaethau seibiant mamolaeth.

## **Diogelu ar sail gwahaniaethu anuniongyrchol**

At hyn, gall y gyfraith sy'n gwahardd gwahaniaethu anuniongyrchol ddarparu diogelwch ychwanegol rhag triniaeth lai ffafriol ar seiliau sydd mewn termau niwtral ond sy'n cael effaith anghymesur ar ferched, er enghraifft oherwydd ymrwymadau teuluol neu am gymryd egwyl gyrfa.

Er enghraifft, mewn achos adnabyddus heriwyd y rheol bod rhaid i ymgeiswyr ar gyfer swydd Swyddog Gweithredol yn y Gwasanaeth Sifil fod o dan 28 oed fel un sy'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn merched. Nododd y tribiwnlys cyflogaeth fod llawer o ferched rhwng 25 a 35 oed yn cymryd egwyl gyrfa i gael plant a gofalu amdanynt yn eu blynyddoedd cynnar. Yr oedd hyn yn debygol o olygu bod cyfran sylweddol is o ferched nag o ddynion yn gallu bodloni'r gofyniad, a byddai ei gyfreithlonedd yn dibynnu ar y cwestiwn a oedd cyfiawnhad gwrthrychol iddo neu beidio.

Gall diogelwch rhag gwahaniaethu anuniongyrchol hefyd fod yn berthnasol i ferch sy'n ailgydio yn ei gwaith ar ôl cael plentyn. Mewn

achos arall, er enghraifft, bu i ferch oedd wedi gweithio'n amser-llawn yn flaenorol wneud cais am ddychwelyd i'r gwaith ar sail ran-amser a gwrthodwyd y cais hwnnw. Dyfarnwyd bod y cyflogydd wedi cymhwyso gofyniad y dylai hi weithio'n amser-llawn, sef gofyniad y gallai cyfran sylweddol is o ferched nag o ddyinion gydymffurfio ag ef. Aeth y tribiwnlys ymlaen i ddyfarnu nad oedd y cyflogydd wedi profi cyfiawnhad gwrthrychol.

### **Cwynion am wahaniaethu ar sail rhyw**

Mae gan ferch a gred y gwahaniaethwyd yn annheg yn ei herbyn ar sail rhyw neu briodas yr hawl i gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth (gweler Pennod 12), neu geisio cymorth y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) i ddilyn hawliad. Mae'r EOC yn gorff statudol annibynnol a sefydlwyd o dan y Ddeddf Gwahaniaethu Annheg ar Sail Rhyw i helpu i orfodi'r ddeddfwriaeth a hybu cyfle cyfartal rhwng y rhywiau. Gellir cysylltu â'r EOC yn Arndale House, Arndale Centre, Manceinion M4 3EQ (Teleffon: 0161 833 9244).

## Pennod 12: Cwynion wrth dribiwnlysoedd cyflogaeth

### Cwynion na ellir eu cyflwyno i dribiwnlys cyflogaeth

Dylai cwynion ynghylch torri'r hawliau a ddisgrifir yn y llyfryn hwn gael eu cyflwyno fel arfer i dribiwnlys cyflogaeth. Fodd bynnag, ni ellir datrys anghydfodau ynghylch hawl i fudd-dal mamolaeth yn y modd hwn – gweler taflen yr Adran Gwaith a Phensiynau **A guide to maternity benefits (NI 17A)** a llyfryn Cyllid y Wlad **Statutory Maternity Pay manual for employers (CA29)** am fanylion sut i fwrw ymlaen yn yr achosion hyn. Dangosir eithriadau eraill yn y testun lle bônt yn berthnasol.

### Terfynau amser

Fel rheol, rhaid i gwynion ynghylch torri'r hawliau a ddisgrifir yn y llyfryn hwn gael eu cyflwyno i dribiwnlys cyflogaeth o fewn tri mis i ddyddiad y tresmasu a honnir – er enghraifft, o fewn tri mis i ddyddiad apwyntment i gael gofal cyn-geni yn achos cwyn am wrthodiad afresymol i ganiatáu amser yn rhydd o'r gwaith, neu o fewn tri mis i ddyddiad y diswyddo yn achos cwyn am ddiswyddo annheg. Dim ond o dan amgylchiadau eithriadol y gellir caniatáu estyn y terfyn amser, a hynny lle bo'r tribiwnlys cyflogaeth yn fodlon:

- nad oedd yn rhesymol ymarferol cyflwyno'r cwyn yn gynharach; neu
- mewn achosion gwahaniaethu ar sail rhyw yn unig, ei bod yn gyfiawn ac yn deg o dan yr holl amgylchiadau i ganiatáu'r estyniad.

## Torri anghydfod

Dylai gweithwraig sy'n credu bod ganddi hawl i gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth geisio datrys yr anghydfod yn gyntaf drwy gytundeb ar y cyd â'i chyfogydd – efallai drwy drefn gwyno neu drefn apelio'r busnes ei hun, lle ceir un. Os na chais y weithwraig ddatrys y broblem yn y dull hwn, gellir lleihau unrhyw iawndal a ddyfernir yn nes ymlaen gan dribiwnlys cyflogaeth. Gall hi a'r cyfogydd hefyd geisio cyngor un o gymodwyr y Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chymrodeddu (ACAS). Dylid nodi, fodd bynnag, y bydd y terfyn amser ar gyfer cyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth o hyd yn gymwys ac na chaiff mo'i estyn i ganiatáu ar gyfer y ffaith bod ymdrechion wedi eu gwneud i ddatrys yr anghydfod ymlaen llawn.

## Y drefn ar gyfer cyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth

Dylai gweithwraig sy'n dymuno cwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth fynd at ganolfan gwaith leol y Gwasanaeth Cyflogi a fydd yn rhoi iddi gopi o'r llyfryn **How to apply to an employment tribunal**, lle ceir copi o ffurflen gais **IT1** – neu **IT1 (Scot)** yn yr Alban – sy'n egluro'r drefn ac yn nodi cyfeiriad y swyddfa tribiwnlysoedd cyflogaeth y dylid dychwelyd y ffurflen iddi ar ôl ei chwblhau<sup>16</sup>.

Pan fydd swyddfa'r tribiwnlysoedd cyflogaeth yn derbyn y ffurflen a lanwyd, bydd yn anfon copi at un o gymodwyr y Gwasanaeth Ymgynghorol Cymodi a Chymrodeddu a fydd yn ceisio cael y ddwy ochr i ddod i gytundeb ynglŷn â'r gŵyn.

---

<sup>16</sup> Gellir cael y llyfryn hwn hefyd dros Linell Archebu DTI Publications: 0870 1502 500.

Os nad yw cymodi'n bosibl neu ei fod yn methu, bydd tribiwnlys cyflogaeth yn gwrando'r achos. Dylai'r ddwy ochr fod yn bresennol. Gallant hawlio costau teithio a threuliau eraill o fewn terfynau arbennig. Cynhelir gwrandawliadau tribiwnlysoedd cyflogaeth yn anffurfiol ac mewn ffordd sy'n ei gwneud yn rhwydd i'r partion gyflwyno'u hochr eu hun os dymunant. Fodd bynnag, os bydd y naill barti neu'r llall am gael ei gynrychioli – p'un ai gan gyfreithiwr neu gan rywun arall fel undeb llafur, cymdeithas gyflogwyr, perthynas neu gyfaill – fe ganiateir hynny.

## **RHWYMEDIAU**

### **Rhwymediau yng nghyswllt gwrthodiad afresymol i ganiatáu amser rhydd ar gyfer gofal cyn-geni**

Os gwêl y tribiwnlys cyflogaeth y gwrthodwyd amser rhydd i'r weithwraig yn afresymol, bydd yn gorchymyn i'r cyflogydd dalu iddi swm yn cyfateb i'r swm y byddai hi wedi ei dderbyn pe caniateid amser rhydd iddi. Ni thynnir unrhyw beth yn ôl o'r dyfarndal i roi ystyriaeth i unrhyw gyflog neu dâl a gafodd y weithwraig am weithio yn ystod y cyfnod pan ddylasai fod wedi cael amser yn rhydd o'r gwaith.

Os gwêl y tribiwnlys cyflogaeth y caniatwyd amser rhydd i'r weithwraig ond na chafodd hi ei chyfradd gyflog arferol yn ystod y cyfnod hwnnw, bydd yn gorchymyn i'r cyflogydd dalu'r arian, neu weddill yr arian, sy'n ddyledus iddi.

### **Rhwymediau yng nghyswllt diswyddo annheg**

Os gwêl y tribiwnlys cyflogaeth i'r weithwraig gael ei diswyddo neu ei dethol i gollu ei gwaith yn annheg, gall orchymyn i'r cyflogydd ei chymryd yn ôl yn ei hen swydd neu ei hailgyflogi mewn swydd debyg – os dyna'i dymuniad hi. Os caiff ei chymryd yn ôl neu ei hailgyflogi, fe ddiogelir parhad ei chyflogaeth. Os nad yw cymryd yn ôl nac ailgyflogi yn ymarferol, neu os nad yw'r weithwraig am fynd yn ôl i weithio i'r

cyflogydd, bydd y tribiwnlys cyflogaeth yn hytrach yn rhoi dyfarndal arian fel iawn i'w dalu i'r weithwraig gan y cyflogydd. Os yw'r tribiwnlys cyflogaeth wedi gorchymyn cymryd yn ôl neu ailgyflogi a bod y cyflogydd yn methu cydymffurfio â'r gorchymyn hwnnw, dyfernir iawndal pellach. Am fanylion pellach y rhwymedïau mewn achosion o ddiswyddo annheg, gweler **Wedi'ch diswyddo'n annheg? (PL 712)** a **Diswyddo – teg ac annheg: arweiniad i gyflogwyr (PL 714)**.

### **Rhwymedïau yng nghyswllt gwahaniaethu ar sail rhyw**

Os gwêl y tribiwnlys cyflogaeth y gwahaniaethwyd yn annheg yn erbyn rhywun, gall wneud datganiad, argymhelliad bod y cyflogydd yn cymryd camau i unioni'r gwahaniaethu, neu ddyfarnu iawndal. Am fanylion pellach y rhwymedïau mewn achosion o wahaniaethu annheg ar sail rhyw, gweler **Sex discrimination: a guide to the Sex Discrimination Act 1975 (PL 955)**. Nid oes uchafswm statudol i ddyfarndaliadau mewn achosion o wahaniaethu annheg ar sail rhyw. Gall dyfarndaliadau o'r fath gynnwys hefyd swm ar gyfer brifo teimladau.

# Atodiad A: Llythyr safonol enghreifftiol yn gofyn am gadarnhad o'r dyddiad esgor ac o fwriad i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant mamolaeth ychwanegol

(**Cyflogwyr:** byddwch cystal â chyfeirio at Bennod 7 o'r llyfryn cyn anfon y llythyr hwn. Dylech hefyd edrych i weld a oes gennych drefniadau o fewn eich busnes eich hun sy'n ei gwneud yn ofynnol ichi ddilyn dull gweithredu gwahanol.)

Dyddiad:

Annwyl (enw'r weithwraig)

Rwy'n ysgrifennu atoch ynglŷn â'ch seibiant mamolaeth. Credaf y dylech fod wedi cael eich baban erbyn hyn. Gobeithio bod popeth yn mynd yn dda i chi ac i'r baban.

Pan ddechreusoch eich seibiant mamolaeth, yr oedd hynny ar y sail eich bod yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith. Rwy'n ysgrifennu i holi ai dyna'ch bwriad o hyd. Mae gennych hawl i barhau ar seibiant mamolaeth am 29 wythnos o enedigaeth y baban. Mae'r cyfnod hwn o 29 wythnos yn cynnwys yr wythnos y ganwyd eich baban. I weithio allan pa bryd y daw'ch seibiant mamolaeth i ben, dylech gyfrif 29 wythnos o ddydd Sul yr wythnos pan anwyd eich baban.

Fel y gallaf/gallwn gynllunio'r busnes ar sail eich dychweliad, mae angen imi wybod a ydych o hyd yn bwriadu dod yn ôl i'r gwaith. I weithio allan pa bryd yr ydych i fod i ddychwelyd, mae angen imi wybod y dyddiad pan anwyd eich baban. Mae eisiau, felly, ichi roi gwybod imi'n ysgrifenedig pa bryd y ganwyd y baban ac a ydych yn bwriadu dod yn ôl i'r gwaith. Os dymunwch, gallwch wneud hynny drwy lenwi'r manylion sydd eisiau yn y blwch ar ddiwedd y llythyr hwn a'i ddychwelyd imi.

**Rhaid ichi anfon yr wybodaeth hon ataf o fewn 21 diwrnod i dderbyn y llythyr hwn.** Byddwn yn awgrymu eich bod yn cadw'r llythyr hwn yn ddiogel gyda chopi o'ch ateb. Mae'n ofynnol imi egluro,

os na rowch yr wybodaeth y gofynnais amdani, yn ysgrifenedig, o fewn 21 diwrnod i dderbyn y llythyr hwn, na fydd gennych mwych amddiffyniad llawn y gyfraith gyda golwg ar ferched sy'n cymryd seibiant mamolaeth. Byddai'r gyfraith yn caniatáu imi gymryd camau disgyblu. Gallai camau disgyblu olygu cosb neu, mewn achosion eithafol, diswyddo ac ni fydddech yn gallu dibynnu ar gwyno wrth dribiwnlys cyflogaeth eich bod wedi cael eich trin ar gam **ar y sail ichi gymryd seibiant mamolaeth ychwanegol.**

Rhaid imi bwysleisio mai fy ngobaith yw na fydd angen unrhyw gamau disgyblu ac y byddwch yn anfon ataf yr wybodaeth y gofynnais amdani.

Os cewch unrhyw anhawster â'r cais hwn neu os bu gorfod ichi newid eich cynlluniau mewn unrhyw ffordd a'ch bod am drafod eich opsiynau, byddwchystal â chysylltu â [rhowch enw a rhif teleffon rhywun yn y cwmni a all helpu] i gael cyngor.

**I'W LENWI GAN Y WEITHWRAIG A'I DDYCHWELYD  
I'R CYFLOGYDD O FEWN 21 DIWRNOD I'W DDERBYN**

**CADARNHAD O DDYDDIAD YR ESGOR AC O FWRriad  
I DDYCHWELYD I'R GWAITH** (gweler Pennod 7 o'r llyfryn ar  
Hawliau Mamolaeth)

Ganwyd fy maban ar (rhowch y dyddiad pan anwyd eich baban):

.....

Bwriadaf/ni fwriadaf mwyach\* ddychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd fy  
seibiant mamolaeth ychwanegol (\*dileer fel sy'n briodol)

**ENW:**

**LLOFNOD:**

**TEITL FY SWYDD:**

**DYDDIAD:**

# Atodiad B: Ble i gael gwybodaeth bellach

## Cyfeiriadau defnyddiol

### Prif swyddfeydd ACAS

#### Canolbarth Lloegr

Warwick House, 6 Highfield Road, Edgbaston, Birmingham, B15 3ED  
Anderson House, Clinton Avenue, Nottingham NG5 1AW

#### Gogledd Lloegr

Commerce House, St Alban's Place, Leeds LS2 8HH  
Cross House, Westgate Road, Newcastle upon Tyne NE1 4XX

#### Gogledd Orllewin Lloegr

Commercial Union House, 2-10 Albert Square, Manceinion M60 8AD  
Pavilion 1, The Matchworks, Speke Road, Speke, Lerpwl L19 2PH

#### De Orllewin Lloegr

Regent House, 27a Regent Street, Clifton, Bryste BS8 4HR

#### Llundain, Dwyrain a De Lloegr

Clifton House, 83-117 Euston Road, Llundain NW1 2RB  
Ross House, Kempson Way, Suffolk Business Park,  
Bury St Edmonds, Suffolk, IP32 7AR.  
Suites 3-5, Business Centre, 1-7 Commercial Road, Paddock Wood,  
Caint TN12 6EN  
Westminster House, Fleet Road, Fleet, Hants GU51 3QL

#### Yr Alban

Franborough House, 123-157 Bothwell Street, Glasgow G2 7JR

#### Cymru

3 Tŷ Purbeck, Lambourne Crescent, Llanisien, Caerdydd CF14 5GJ

#### Prif Swyddfa

Brandon House, 180 Borough High Street, Llundain SE1 1LW

## **Cyfeiriadau eraill**

### **Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC)**

Arndale House, Arndale Centre, Manceinion M4 3EQ

Ffôn: 0161 833 9244 Ffacs: 0161 838 8312

### **EOC (Cymru)**

Windsor House, Windsor Place, Caerdydd CF10 3GE

Ffôn: 029 20343552 Ffacs: 029 20641079

### **EOC (Yr Alban)**

St Stephens House, 279 Bath Street, Glasgow G2 4JL

Ffôn: 0141 248 5833 Ffacs: 0141 248 5834

### **Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol**

Elliot House, 10-12 Allington Street, Llundain SW1E 5EH

Ffôn: 020 7828 7022

### **Comisiwn Hawliau Anabledd**

Freepost MID 02164, Stratford-upon-Avon CV37 9BR

Ffôn: 08457 622 633

### **Ffederasiwn y Canolfannau Cyfraith**

Duchess House, 18-19 Warren Street, Llundain W1T 5LR

### **Maternity Alliance**

45 Beech Street, Llundain EC2P 2LX

Ffôn: 020 7588 8582

## Rhifau teleffon a safleoedd rhyngwryd defnyddiol

### Linellau cymorth ACAS

|                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| Birmingham          | (0121) 456 5856 |
| Bryste              | (0117) 946 9500 |
| Caerdydd            | (029) 2076 1126 |
| Fleet               | (01252) 811868  |
| Glasgow             | (0141) 204 2677 |
| Leeds               | (0113) 243 1371 |
| Lerpwl              | (0151) 427 8881 |
| Llundain            | (020) 7396 5100 |
| Manceinion          | (0161) 833 8585 |
| Newcastle upon Tyne | (0191) 261 2191 |
| Nottingham          | (0115) 969 3355 |

Safle ACAS ar y we – [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

Gwefan Tiger – [www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk) (am wybodaeth bwrpasol ynghylch hawliau mamolaeth)

Llinell gyngor Maternity Alliance – 020 7588 8582 (gwybodaeth a chyngor ynghylch pob agwedd ar famolaeth, hawliau rhieni a budd-daliadau)

Parentline – 0808 800 2222 (linell gymorth rhadffon gyfrinachol wedi ei rhedeg gan Parentline Plus, gan gynnig cefnogaeth i deuluoedd)

Childcare Link – 08000 96 02 96 (linell gymorth rhadffon ar gyfer gwybodaeth ynghylch gofal plant), gwefan – [www.childcarelink.gov.uk](http://www.childcarelink.gov.uk)

Llinell Gymorth y Credyd Treth i Deuluoedd sy'n Gweithio – 0845 609 5000

Gwefan yr Adran Gwaith a Phensiynau – [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk) (cyngor i weithwyr sy'n hawlio nawdd cymdeithasol)

Llinell gymorth yr Adran Gwaith a Phensiynau i gyflogwyr – 08457 143 143 (i gyflogwyr sy'n ceisio cyngor ynghylch Tâl Mamolaeth Statudol)

Llinellau cyngor Cyllid y Wlad – 0845 60 70 143 (cyflogwyr newydd), 0845 7 143 143 (cyflogwyr profiadol), gwefan – [www.inlandrevenue.gov.uk/employers/employee\\_pregnant.htm](http://www.inlandrevenue.gov.uk/employers/employee_pregnant.htm)

# Atodiad C: Cyhoeddiadau

## Cyhoeddiadau eraill ar ddeddfwriaeth cyflogaeth

Mae'r llyfrynnau canlynol ar ddeddfwriaeth cyflogaeth ac undebau llafur ar gael yn rhad ac am ddim mewn Canolfannau Gwaith a swyddfeydd eraill y Gwasanaeth Cyflogi. Maent hefyd ar gael drwy'r post oddi wrth Linell Archebu DTI Publications (tel: 0870 1502 500, ffacs: 0870 1502 333, e-bost: [publications@dti.gsi.gov.uk](mailto:publications@dti.gsi.gov.uk)).

- PL 865 – Unjustifiable discipline by a trade union
- PL 866 – Trade union executive elections
- PL 871 – Union membership: rights of members and non-members
- PL 867 – Trade union funds and accounting records
- PL 868 – Trade union political funds
- PL 944 – The payment of trade union subscriptions through the check-off: a guide for employers, trade unions and their members
- PL 869 – Industrial action and the law: a guide for employees, trade union members and others
- PL 870 – Industrial action and the law: a guide for employers, their customers and suppliers, and others
- PL 943 – Industrial action and the law: a guide for individuals on their right to stop the unlawful organisation of industrial action
- PL 962 – Statutory Code of Practice: Industrial action ballots and notice to employers
- PL 928 – Statutory Code of Practice: Picketing
- PL 500 – Statutory Code of Practice: Access to workers during recognition and derecognition ballots
- PL 712 – Wedi'ch diswyddo'n annheg?
- PL 707 – Rights to notice and reasons for dismissal
- PL 714 – Diswyddo – teg ac annheg: arweiniad i gyflogwyr

- PL 716 – Hawliau unigol gweithwyr: arweiniad i gyflogwyr a gweithwyr
- PL 699 – Employment rights on the transfer of an undertaking
- PL 700 – Written statement of employment particulars
- PL 702 – Time off for public duties
- PL 704 – Itemised pay statement
- PL 724 – Guarantee payments
- PL 718 – Your rights if your employer is insolvent
- PL 705 – Suspension from work on medical or maternity grounds under health and safety regulations
- PL 720 – Benefit repayment: a guide for employers
- PL 711 – Continuous employment and a week's pay
- How to apply to an employment tribunal
- What to do if taken to an employment tribunal
- Hearings at employment tribunals
- Appeal to employment tribunals concerning improvement or prohibition notices in health and safety and related matters
- Safety at Work etc. Act 1974
  
- PL 703 – Time off for job hunting or to arrange training when facing redundancy
- PL 808 – Redundancy payments
- PL 810 – Contracts of employment
- PL 827 – Limits on payments
- PL 833 – Redundancy consultation and notification
- RPL 1 – Offsetting pensions against redundancy payments

- PL 960
  - Sunday shop and betting work: employees’ rights
  - Time off for dependants: a guide for employers and employees
- PL 506
  - Family emergency? Your right to time off
- PL 507
  - Maternity rights: a short guide
  - Parental leave: a short guide

Mae'r llyfrynnau canlynol ar gael dros linell ymholiadau'r lleiafswm cyflog cenedlaethol, sef 0845 6000 678:

National minimum wage: a short guide for employees

National minimum wage: a short guide for employers

National minimum wage: a short guide for young workers

PL 501 A detailed guide to the national minimum wage

Mae A Guide to the Working Time Regulations ar gael drwy alw 0845 6000 925

## **Cyhoeddiadau ACAS**

### **Llawlyfrau Cyngtori**

Employing people: a handbook for small firms

Discipline at work

Employment handbook

### **Tafleenni Cyngtori**

Job evaluation: an introduction

Employee appraisal

Introduction to payment systems

Redundancy handling

Personnel records

Changing patterns of work

Absence and labour turnover

Appraisal-related pay

Recruitment and induction

Health and employment

Employee communications and consultation

Effective organisations: the people factor

Supervision

The company handbook

Teamwork success through people

Employment policies

Am fanylion sut i archebu cyhoeddiadau ACAS, ysgrifennwch at:

ACAS Publications, PO Box 235, Hayes, Middlesex UB3 1HF;

neu ffoniwch: 0870 242 9090

Gyda phob ymholiad arall, gweler y rhestr o linellau cymorth ACAS.



