

Hawliau mamolaeth yn y gwaith

Pwy sydd â hawl i gymryd cyfnod mamolaeth?

Mae gan y mwyafrif o fenywod sy'n gweithio yr hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gael babi. Gelwir yr amser hwn i ffwrdd o'r gwaith yn **gyfnod mamolaeth**. Mae gennych yr hawl i gael cyfnod mamolaeth. Nid oes gwahaniaeth pa mor hir yr ydych wedi bod yn gweithio i'ch cyflogwr.

Os oes gennych un o'r swyddi canlynol, mae'n bosib na fydd yr holl wybodaeth sydd ar y daflen ffeithiau hon yn berthnasol i chi. Bydd angen i chi wirio eich contract cyflogaeth i wybod mwy am eich hawliau mamolaeth yn y gwaith. Mae hyn yn berthnasol i:

- fenywod sy'n gweithio i'r heddlu (nid gweithwyr sifil)
- fenywod sy'n gweithio yn y lluoedd arfog
- bysgotwyr cyfran.

Faint o gyfnod mamolaeth fedraf ei gymryd?

Mae gan y rhan fwyaf o fenywod yr hawl i gymryd hyd at 52 wythnos o gyfnod mamolaeth. Nid yw hyn yn dibynnu ar ba mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr.

Gelwir y 26 wythnos gyntaf o gyfnod mamolaeth yn Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML). Yn ystod OML, byddwch yn cael yr un hawliau sydd wedi'u nodi yn eich contract cyflogaeth â phetaech dal yn gweithio. Yr unig eithriad yw na fyddwch yn cael eich cyflog arferol oni bai bod eich contract yn ei ganiatáu.

Gallwch hefyd gymryd 26 wythnos ychwanegol o'r enw Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML). Mae hyn yn gwneud cyfanswm o 52 wythnos o gyfnod mamolaeth. Eto, nid yw hyn yn dibynnu ar ba mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr. Os ydych yn cymryd AML, mae'n rhaid i chi ei gymryd yn union ar ôl eich Absenoldeb Mamolaeth Arferol a ni ddylai fod bwllch rhwng y ddau.

Mae gan Directgov gyfrifiannell rhyngweithiol sy'n eich helpu i gyfrifo pa gyfnod mamolaeth y gallwch ei hawlio. Ewch at www.direct.gov.uk Gallai eich contract cyflogaeth roi hawliau mamolaeth ychwanegol i chi, ond ni all roi llai i chi na ddywed y gyfraith. Os yw eich contract yn dweud bod gennych lai o hawliau na ddywed y gyfraith, byddwch yn dal yn gallu hawlio'r cyfnod mamolaeth a ganiatâ'r gyfraith.

Pryd mae cyfnod mamolaeth yn dechrau a gorffen

Gallwch ddechrau eich cyfnod mamolaeth unrhyw bryd cyn belled nad yw'n gynharach na'r unfed wythnos ar ddeg cyn y mae disgwyl i'r babi gyrraedd. Os oes gennych salwch sy'n gysylltiedig â'ch beichiogrwydd yn ystod y pedair

wythnos cyn y mae disgwyl i'ch babi gyrraedd, efallai y bydd yn rhaid i chi ddechrau eich cyfnod mamolaeth o'r dyddiad hwnnw.

Os ydych yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML), fe fydd yn gorffen ar ddiwedd y 26ain wythnos ar ôl iddo ddechrau. Os ydych yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML), fe fydd yn gorffen ar ddiwedd y 52fed wythnos ar ôl iddo ddechrau oni bai eich bod wedi cytuno ar wahanol ddyddiad gyda'ch cyflogwr.

Nid oes yn rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr eich bod yn dychwelyd i'r gwaith oni bai eich bod am ddychwelyd ynghynt. Mae'n rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd os hoffech ddychwelyd i'r gwaith cyn y dyddiad a gytunwyd arno.

Pryd y dylech ddweud wrth eich cyflogwr eich bod am gymryd cyfnod mamolaeth

Mae'n rhaid i chi ddweud y canlynol wrth eich cyflogwr erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn y mae disgwyl i'r babi gyrraedd:

- eich bod yn feichiog
- y dyddiad y mae disgwyl i'ch babi gyrraedd
- y dyddiad yr ydych am ddechrau eich cyfnod mamolaeth.

Mae'n rhaid i chi roi tystysgrif feddygol o'r enw MATB1 i'ch cyflogwr. Gallwch ei gael oddi wrth eich bydwraig neu feddyg teulu. Mae'n nodi'r dyddiad y mae disgwyl i'ch babi gyrraedd.

Pan ydych yn dweud wrth eich cyflogwr eich bod am gymryd cyfnod mamolaeth, mae'n rhaid iddo ysgrifennu atoch o fewn 28 diwrnod gan nodi'r dyddiad y dylech ddychwelyd i'r gwaith.

Tâl yn ystod cyfnod mamolaeth

Fe allech fod yn gymwys ar gyfer **Tâl Mamolaeth Statudol** (SMP) os:

- ydych wedi cael eich cyflogi'n barhaus am o leiaf un diwrnod yr wythnos gan yr un cyflogwr am o leiaf 26 wythnos cyn diwedd y 15fed wythnos cyn y mae disgwyl i'ch babi gyrraedd. Gelwir y 15fed wythnos yn yr wythnos gymwys, ac
- os ydych yn dal i fod yn yr un swydd yn ystod y 15fed wythnos cyn y mae disgwyl i'ch babi gyrraedd, ac
- os oes gennych enillion wythnosol cyfartalog o o leiaf £107 yr wythnos.

Gallwch dderbyn SMP hyd yn oes os nad ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cael eich babi. Gallwch gael hyd at 39 wythnos o SMP. Yr SMP yw'r isafswm y dylech ei dderbyn, ond mae'n bosib y bydd eich contract cyflogaeth yn rhoi'r hawl i chi dderbyn mwy na hyn. Gwiriwch eich contract i wybod faint fedrwyd ei hawlio.

Os nad ydych yn gymwys am SMP, mae'n bosib y gallwch hawlio Lwfans Mamolaeth (MA). Caiff hwn ei dalu gan yr Adran Waith a Phensiynau (DWP). Gallwch hawlio MA os ydych yn ennill oddeutu £30 yr wythnos neu fwy. Mae'n rhaid eich bod hefyd wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos o'r 66 wythnos cyn yr wythnos y

mae disgwyl i'ch babi gyrraedd. Nid oes rhaid eich bod wedi gweithio i'r un cyflogwr yn ystod yr amser hwn neu eich bod wedi gweithio'r 26 wythnos gyda'i gilydd. Mae'n bosib y cewch MA os ydych yn hunangyflogedig.

Faint cewch eich talu

Os ydych yn cael SMP, am y chwe wythnos gyntaf o gyfnod mamolaeth byddwch yn derbyn 90% o'ch cyflog gros wythnosol arferol (hynny yw, cyn y didynnir treth a chyfraniadau yswiriant ohono). Am y 33 wythnos nesaf, telir 90% o'ch cyflog gros wythnosol neu £135.45 yr wythnos, pa bynnag sy'n is.

Bydd eich SMP yn gorffen ar ddiwedd wythnos 39. Dylech wirio eich contract i weld os gallwch gael eich talu ar ôl hyn.

Os ydych yn derbyn Lwfans Mamolaeth, byddwch yn derbyn naill ai £135.45 yr wythnos neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog, pa bynnag sy'n is. Bydd hyn cael ei dalu am 39 wythnos.

Mae eich cyflogwr yn gwrthod eich talu yn ystod eich cyfnod mamolaeth

Os yw eich cyflogwr yn gwrthod talu SMP, neu os nad yw'n talu'r swm y dylech ei gael, gallwch ofyn i'ch cyflogwr i roi llythyr i chi sy'n esbonio:

- pam nad yw'n eich talu, a
- sut mae wedi cyfrifo'r swm y byddwch yn ei gael, a
- pha wythnosau y mae'n eich talu.

Os nad ydych yn fodlon â'i benderfyniad, gofynnwch i swyddog eich swyddfa Cyllid a Thollau EM lleol am benderfyniad ynghylch pwy sy'n gywir. Gall Cyllid a Thollau EM roi dirwy hyd at £3,000 i gyflogwr os yw'n parhau i wrthod talu SMP.

Gwahaniaethu yn y gwaith oherwydd beichiogrwydd neu gyfnod mamolaeth

Ni ddylid gwahaniaethu yn eich erbyn oherwydd eich bod yn feichiog, neu ar gyfnod mamolaeth neu wedi cael babi. Er enghraifft, ni ddylid gwrthod rhoi cyfleoedd am ddyrchafiad i chi neu roi gwahanol delerau ac amodau i chi. Os ydych yn credu eich bod yn cael eich trin yn annheg oherwydd eich bod yn feichiog neu oherwydd eich cyfnod mamolaeth, gallwch wneud cais i **dribiwnlys cyflogaeth am wahaniaethu**. Yn gyntaf, dylech drafod y mater yn anffurfiol gyda'ch cyflogwr. Os nad yw hyn gweithio, dylech godi achwyniad ysgrifenedig. Gallwch gael cymorth i wneud hyn gan gynrychiolydd o'r undeb llafur os oes gennych un, neu ymgynghorydd profiadol (gweler isod). Os nad yw'r camau hyn yn datrys y broblem, gallwch gyflwyno'ch achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Mae yna derfyn amser llym o dri mis ar gyfer gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth felly peidiwch ag oedi.

Rydych yn cael eich diswyddo oherwydd eich beichiogrwydd neu gyfnod mamolaeth

Os ydych yn cael eich diswyddo o'r gwaith oherwydd eich bod yn feichiog, wedi

cymryd cyfnod mamolaeth neu wedi cael babi yn ddiweddar, gallwch wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth am wahaniaethu a diswyddiad annheg. Nid oes gwahaniaeth pa mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr. Mae'n rhaid eich bod wedi dweud wrth eich cyflogwr eich bod yn feichiog a, lle'n bosibl, mae'n rhaid eich bod wedi rhoi tystysgrif oddi wrth eich doctor neu fydwraig iddo fel tystiolaeth. Os cawsoch eich diswyddo, ceisiwch siarad â'ch cyflogwr er mwyn ceisio newid ei feddwl. Gallwch hefyd apelio yn erbyn y penderfyniad os dymunwch. Os nad yw hyn yn gweithio, gallwch gyflwyno'ch achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth.

Dylech gael cymorth i wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth gan gynrychiolydd o'r undeb llafur os oes gennych un, neu ymgynghorydd profiadol (gweler isod Mae yna derfyn amser llym o dri mis ar gyfer gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth felly peidiwch ag oedi.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth

Yn y mwyafrif o achosion, mae'n rhaid i'ch cyflogwr eich caniatáu i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cael babi. Mae'n rhaid i bob menyw gymryd o leiaf dwy wythnos i ffwrdd o'r gwaith ar ôl rhoi genedigaeth, neu bedair wythnos os ydych yn gweithio mewn ffatri. Os yw eich cyflogwr yn eich atal rhag dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth, mae hyn yn ddiswyddiad. Byddwch yn gallu hawlio achos o ddiswyddiad annheg neu wahaniaethu i dribiwnlys cyflogaeth. Weithiau gallwch hawlio bod y ddau wedi digwydd.

Yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ar ôl cyfnod mamolaeth

Os ydych wedi cymryd 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML), mae gennych yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd oedd gennych cyn i chi adael. Os nad yw eich cyflogwr yn eich gadael i ddychwelyd i'r un swydd, mae hyn yn ddiswyddiad a byddwch yn gallu hawlio achos o **ddiswyddiad annheg** neu **wahaniaethu** i dribiwnlys cyflogaeth. Weithiau gallwch hawlio bod y ddau wedi digwydd.

Os ydych wedi cymryd Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML) yn ogystal ag OML, mae gennych yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd oni bai bod eich cyflogwr yn dweud bod hyn yn afresymol. Os yw hyn yn wir yn eich achos chi, dylid cynnig swydd addas arall i chi gyda'r un cyflog ac amodau oedd gennych cyn i chi adael. Os nad yw eich cyflogwr yn cynnig swydd addas arall i chi, neu'n cynnig swydd anaddas i chi ac yn eich diswyddo am ei wrthod, gallwch hawlio achos o **ddiswyddiad annheg** neu **wahaniaethu** gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Weithiau gallwch hawlio bod y ddau wedi digwydd.

Os oeddech yn gweithio llawn amser cyn eich cyfnod mamolaeth, mae'n bosib y byddwch am ddychwelyd ar sail rhan amser, rhannu swydd neu efallai y byddwch am weithio oriau gwahanol. Gelwir hyn yn **gweithio hyblyg**. Nid oes rhaid i'ch cyflogwr gytuno i'ch gadael i weithio oriau hyblyg, ond mae'n rhaid iddo ystyried eich cais o ddifrif. Os cewch eich gwrthod, mae'n bosib y byddwch yn gallu hawlio achos o wahaniaethu gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Os ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar sail rhan amser, ni ddylid newid eich telerau ac amodau heb eich caniatâd chi. Os caiff eich telerau ac amodau eu newid, mae'n bosib y gallwch hawlio achos o

www.adviceguide.org.uk

wahaniaethu i dribiwnlys cyflogaeth.

Cymorth ychwanegol

Maternity Action

Sefydliad sy'n darparu gwybodaeth i weithwyr a chyflogwyr am eu hawliau a'u cyfrifoldebau yn ystod beichiogrwydd, cyfnod mamolaeth a dychwelyd i'r gwaith. Rhif ffôn: 0845 600 8533 (Dydd Mercher: 3pm – 7pm; Dydd Iau: 3pm – 7pm; Dydd Gwener: 10am – 2pm) Gwefan: www.maternityaction.org.uk.

Y Ganolfan Cyngor ar Bopeth

Mae'r Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn rhoi cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim ar ystod eang o bynciau, gan gynnwys hawliau cyflogaeth. Gallan nhw hefyd eich cyfeirio at ffynhonnell wybodaeth fwy arbenigol yn ôl yr angen. I ddod o hyd i'ch CAB agosaf, gan gynnwys y rheiny sy'n rhoi cyngor drwy e-bost, cliciwch ar [CAB agosaf](#), neu edrychwch yn eich llyfr ffôn dan y llythyren C.

Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Hawliau tadau sy'n gweithio
- Datrys anghydfodau yn y gwaith
- Gwahaniaethu yn y gwaith ar sail beichiogrwydd neu gyfnod mamolaeth
- Gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddwch rhywiol yn y gwaith
- Hawliau rhieni yn y gwaith

Caiff y dudalen ffeithiau hon ei chynhyrchu gan [Gyngor ar Bopeth](#), enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol y Canolfannau Cyngor ar Bopeth. Ei ddiben yw darparu gwybodaeth gyffredinol yn unig ac nid yw'n ddatganiad llawn o'r gyfraith.

Mae'r wybodaeth yn berthnasol i Loegr, Cymru a'r Alban yn unig.

Diweddarwyd y daflen ffeithiau hon ar 1 Ebrill 2012, a chaiff ei adolygu'n rheolaidd. Os ydych wedi cael y daflen ffeithiau hon am gyfnod, cysylltwch â'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth er mwyn gwirio os yw'r wybodaeth sydd arni yn dal i fod yn gywir. Neu rhowch glic ar ein gwefan - - www.adviceguide.org.uk - lle gallwch lawrlwytho copi diweddaraf.