Hawliau tadau sy'n gweithio

Cyfnod Tadolaeth

Os ydych yn dad sy'n gweithio, mae gennych hawl i wythnos neu ddwy o gyfnod tadolaeth pan fyddwch chi a'ch partner yn cael plentyn. Gelwir hwn yn **gyfnod tadolaeth**. Byddwch hefyd yn gymwys i dderbyn cyfnod tadolaeth pan fyddwch yn mabwysiadu plentyn.

Cyfnod tadolaeth pan enir eich plentyn

Er mwyn bod yn gymwys i gymryd cyfnod tadolaeth pan fyddwch chi a'ch partner yn cael plentyn, mae'n rhaid eich bod wedi eich cyflogi gan yr un cyflogwr am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos y mae disgwyl i'r plentyn gael ei eni. Mae'n rhaid eich bod hefyd yn gyfrifol am fagwraeth y plentyn ac

- yn dad biolegol y plentyn neu
- yn byw gyda mam y plentyn neu
- yn briod â mam y plentyn

Fe allwch gymryd i fyny hyd at ddwy wythnos o gyfnod tadolaeth. Nid oes rhaid i chi gymryd y ddwy wythnos yn llawn ond, os dewiswch chi gymryd un wythnos yn unig, efallai na fedrwch chi gymryd yr wythnos arall yn ddiweddarach. Rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr faint o gyfnod yr ydych am ei gymryd a phryd yr ydych am i'r cyfnod ddechrau.

Gall y cyfnod ddechrau ar y diwrnod y genir y plentyn neu ar y dyddiad y cytunwyd arno ymlaen llaw gyda'ch cyflogwr. Ni ellir dechrau eich cyfnod tadolaeth cyn i'r plentyn gael ei eni a rhaid ei gwblhau o fewn 56 diwrnod i'r enedigaeth.

Rhaid i chi roi rhybudd i'ch cyflogwr eich bod am gymryd cyfnod tadolaeth. Rhaid i'r rhybudd fod yn ysgrifenedig os ydyw'ch cyflogwr yn gofyn am hyn. Rhaid i chi roi rhybudd 15 wythnos cyn genedigaeth y plentyn, os nad yw hyn yn ymarferol, cyn gynted ag sy'n bosibl unwaith y byddwch yn gwybod eich bod am gyfnod yn rhydd.

Fe gewch eich talu yn ystod y cyfnod tadolaeth, cyhyd â'ch bod yn ennill o leiaf £107 yr wythnos. Gelwir y tâl hwn yn **Dâl Tadolaeth Statudol (TTS).** Os yw'ch cyfnod tadolaeth yn dechrau ar neu ar ôl 3 Ebrill 2011, fe gewch chi naill ai 90% o'ch cyflog wythnosol cyfartalog, neu £135.45, pa un bynnag sydd isaf. Fe allech chi gael mwy na TTS os yw'ch cytundeb cyflogaeth yn caniatáu hyn.

Os ydych yn ennill llai na £107 yr wythnos, fydd dim hawl gennych i gael TTS yn ystod eich cyfnod tadolaeth. Sut bynnag, fe allwch chi hawlio credydau treth neu gymorth incwm yn ei le. I wybod mwy am hawlio budd-daliadau os na allwch chi gael TTS, fe ddylech chi siarad ag ymgynghorydd profiadol (gweler isod).

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Cyfnod tadolaeth pan fyddwch chi'n mabwysiadu plentyn
Pan fyddwch chi a'ch partner yn mabwysiadu plentyn, fe allwch ddewis cymryd **cyfnod mabwysiadu** neu gyfnod tadolaeth. Er mwyn bod yn gymwys i gyfnod tadolaeth pan fyddwch chi'n mabwysiadu plentyn:

- mae'n rhaid eich bod wedi bod yn gweithio am o leiaf 26 wythnos erbyn yr amser y cawsoch eich cyfateb gyda phlentyn i'w fabwysiadu. (Ni fydd gennych hawl i gyfnod tadolaeth na thâl os ydych chi'n adnabod y plentyn eisoes - er enghraifft os mai eich llysblentyn ydyw)
- rhaid i chi beidio cymryd cyfnod mabwysiadu (Lle rydych chi a phartner yn mabwysiadu plentyn gall un ohonoch chi gymryd cyfnod mabwysiadu a'r llall gyfnod tadolaeth)
- rhaid i chi fod yn bartner i'r person sy'n mabwysiadu'r plentyn, gyda rhywfaint o gyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn.

Fe allwch gymryd i fyny hyd at ddwy wythnos o gyfnod tadolaeth. Nid oes rhaid i chi gymryd y ddwy wythnos yn llawn ond, os dewiswch chi gymryd un wythnos yn unig, efallai na fedrwch chi gymryd yr wythnos arall yn ddiweddarach. Bydd eich hawl i gael tâl yn ystod y cyfnod hwn yr un fath ag i rywun sy'n cymryd cyfnod tadolaeth pan enir eu plentyn (gweler uchod).

Os ydych yn **mabwysiadu plentyn o'r DU** gall eich cyfnod tadolaeth ddechrau naill ai ar y diwrnod pan leolir y plentyn gyda chi, neu ar ddyddiad y cytunwyd arno ymlaen llaw gyda'ch cyflogwr. Rhaid cwblhau'r cyfnod hwn o fewn 56 diwrnod i ddyddiad y mabwysiadu. Rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr eich bod am gymryd cyfnod tadolaeth. Ni ddylai fod yn fwy na saith diwrnod ar ôl y dyddiad y dywedwyd eich bod wedi'ch cyfateb i'ch plentyn, neu mor fuan â phosibl ar ôl hynny.

Os ydych yn **mabwysiadu plentyn o dramor**, gall eich cyfnod ddechrau ar y dyddiad y bydd y plentyn dod i mewn i'r wlad, neu ar ddyddiad y cytunwyd arno ymlaen llaw gyda'ch cyflogwr . Rhaid cwblhau'r cyfnod hwn o fewn 56 diwrnod o'r dyddiad y cyrhaeddodd y plentyn y wlad. Rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr eich bod am gymryd cyfnod tadolaeth. Dylai hyn fod o fewn 28 diwrnod i'r dyddiad y dywedwyd wrthych yn swyddogol eich bod wedi'ch cyfateb i blentyn.

Cyfnod tadolaeth ychwanegol
Os yw'ch plentyn i'w eni, neu wedi'i gyfateb i chi, ar neu ar ôl 3 Ebrill 2011, fe allwch chi a'ch partner rannu cyfnod absenoldeb. Os na fydd eich partner yn defnyddio eu holl gyfnod mamolaeth statudol neu gyfnod mabwysiadu, ac yn mynd yn ôl i'r gwaith, efallai y gallwch chi gymryd y gweddill o'r cyfnod absenoldeb i edrych ar ôl y plentyn.

Yr hawl i weithio oriau hyblyg

Os ydych chi'n rhiant i blentyn dan 17 oed (neu dan 18 os yw'ch plentyn yn anabl), mae gennych yr hawl i ofyn i'ch cyflogwr am gael gweithio oriau hyblyg. Rhaid i'ch cyflogwr ystyried eich cais am weithio oriau hyblyg o ddifrif, ond nid oes rhaid iddo gytuno i hynny.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Gall gweithio oriau hyblyg gynnwys gweithio rhan amser, gweithio oriau ysgol, gweithio amser hyblyg, gweithio o gartref, rhannu swydd, gweithio shifft, oriau graddedig ac oriau wedi'u cywasgu (lle rydych chi'n gweithio cyfanswm o oriau y cytunwyd arnynt dros gyfnod byrrach).

Er mwyn bod yn gymwys i weithio oriau hyblyg rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos a bod yn gyfrifol am eich plentyn o ddydd i ddydd. Fe allwch wneud un cais y flwyddyn am weithio oriau hyblyg. Rhaid i hyn fod yn ysgrifenedig.

Os yw'ch cyflogwr am wrthod eich cais i weithio oriau hyblyg, rhaid iddynt roi eu rhesymau yn ysgrifenedig. Mae **gennych yr hawl i apelio** os yw'ch cais yn cael ei wrthod. Rhaid i chi wneud hyn yn ysgrifenedig, o fewn14 diwrnod o leiaf o dderbyn penderfyniad eich cyflogwr. Dylech roi eich rhesymau am apelio a gwneud yn siŵr eich bod wedi dyddio'r apêl.

Os gwrthodir eich apêl am weithio oriau hyblyg, fe allwch:

- ofyn i ACAS am help i ddatrys eich anghydfod gyda'ch cyflogwr.. Fe allwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth ar wefan ACAS yn www.acas.org.uk
- gwyno i dribiwnlys cyflogaeth.

Fe allwch gwyno i dribiwnlys cyflogaeth o dan rhai amgylchiadau yn unig. Mae hwn yn faes cymhleth iawn. Os ydych chi am wneud cais i dribiwnlys cyflogaeth oherwydd bod eich cyflogwr wedi gwrthod eich cais i weithio oriau hyblyg, mae yna derfynau amser caeth iawn a gweithdrefnau i'w dilyn. Fe ddylech chi gael cyngor oddi wrth ymgynghorydd profiadol (gweler isod).

Fe ddylech chi gofio hefyd na all tribiwnlys cyflogaeth bob amser newid penderfyniad eich cyflogwr. Sut bynnag, fe allai orfodi eich cyflogwr i ail ystyried eich cais neu i roi iawndal i chi.

Amser i ffwrdd i ofalu am eich plentyn

Os oes gennych blentyn dan 5 oed, mae gennych yr hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu amdanynt. Gelwir hwn yn **gyfnod absenoldeb rhiant**. Rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf blwyddyn cyn y medrwch gymryd y cyfnod o absenoldeb hwn. Fe allwch chi gymryd hyd at 13 wythnos i ffwrdd. Chewch chi ddim eich talu yn ystod y cyfnod hwn os nad yw'ch cytundeb cyflogaeth yn dweud hynny. Os yw'ch plentyn yn anabl ac yn 18 neu iau, fe allwch chi gymryd i fyny at 18 wythnos i ffwrdd o'r gwaith heb gyflog.

Nid oes rhaid cymryd y cyfnod hwn i gyd ar un waith, ond fe ddylech chi ei gymryd mewn blociau o wythnos. Gall eich cyflogwr eich cyfyngu i gymryd dim mwy na phedair wythnos mewn un flwyddyn. Ni fydd yn rhaid i chi wneud yr amser hwn i fyny yn ddiweddarach.

Efallai y gallwch gael cymorth incwm os na chewch chi'ch talu yn ystod eich absenoldeb.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Cymorth ychwanegol

Y Ganolfan Cyngor ar Bopeth
Mae'r Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn rhoi cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim i'ch helpu chi i ddatrys eich problemau. 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 Mamolaeth yn y gwaith
- Amser i ffwrdd o'r gwaith
- Oriau gwaith
- Datrys anghydfodau 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 hadolygu bob mis. Os ydych wedi cael y daflen ffeithiau hon am gyfnod, cysylltwch â'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth er mwyn gwirio p'un ai yw'r wybodaeth sydd arni yn dal i fod yn gywir ai peidio. Neu rhowch glic ar ein gwefan - - www.adviceguide.org.uk – lle gallwch lawrlwytho'r copi diweddaraf.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr