Amser i ffwrdd o'r gwaith

Mae'r gyfraith yn rhoi hawl awtomatig i chi gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith mewn rhai amgylchiadau. Ni fyddwch bob amser yn cael eich talu am yr amser yr ydych yn ei gymryd i ffwrdd o'r gwaith. Mae'r daflen ffeithiau hon yn trafod yr hawliau awtomatig hyn. Mae'n bosib bod eich contract cyflogaeth yn rhoi hawliau ychwanegol i chi – dylech ei wirio i weld pa hawliau ychwanegol sydd gennych. Os nad oes gennych gontract cyflogaeth ysgrifenedig, mae'n bosib bod gennych hawliau ychwanegol a gytunwyd ar lafar gyda'ch cyflogwr, neu oherwydd y ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud yn eich gweithle.

Os ydych yn perthyn i un o'r grwpiau canlynol, gallai fod rheolau arbennig yn berthnasol i chi a dylech ofyn am gyngor arbenigol ar eich hawliau i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith:

- gweithwyr mewn meysydd megis dyfrffyrdd mewndirol, trafnidiaeth llyn a physgota môr.
- doctoriaid dan hyfforddiant, aelodau'r lluoedd arfog, yr heddlu, ymladdwyr tân a gwylwyr y glannau.

Amser i ffwrdd ar gyfer gwyliau

Mae gan y rhan fwyaf o weithwyr yr hawl i isafswm o 5.6 wythnos o wyliau'r flwyddyn. Gelwir hyn yn **wyliau statudol**. I gyfrifo faint o ddiwrnodau o wyliau y gallwch eu cymryd mewn blwyddyn, mae angen i chi luosi 5.6 gyda nifer y dyddiau yr ydych yn eu gweithio mewn wythnos.

Amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus

Os oes angen i chi gymryd amser i ffwrdd oherwydd bod gennych ddyletswyddau cyhoeddus, mae'n rhaid i'ch cyflogwr eich caniatáu i gymryd amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith. Ni chewch eich talu am yr oriau yr ydych wedi'u colli oni bai bod eich contract cyflogaeth yn dweud yn wahanol, a ni fydd angen i chi weithio'r oriau hyn rywbryd eto. Mae'r bobl sydd â dyletswyddau cyhoeddus yn cynnwys cynghorwyr awdurdodau lleol, aelodau tribiwnlysoedd statudol, llywodraethwyr ysgol, aelodau awdurdodau'r heddlu ac ynadon.

Beth yw amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith?
Pan ydych yn penderfynu ar faint o amser i ffwrdd y dylid ei roi i chi ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus, dylai eich cyflogwr ystyried:

- faint o amser i ffwrdd o'r gwaith sydd ei angen arnoch
- faint o amser i ffwrdd o'r gwaith yr ydych wedi'i gael yn y gorffennol
- yr effaith bydd eich amser i ffwrdd yn ei gael ar y busnes.

Amser i ffwrdd ar gyfer gwasanaeth rheithgor

Os nad yw eich cyflogwr am eich rhyddhau ar gyfer gwasanaeth rheithgor pan gewch eich galw, mae'n bosib gallwch ei ohirio ond bydd dal yn rhaid i chi ei wneud yn hwyrach. Mae'n bosib y bydd yn rhaid i chi drafod dyddiad mwy cyfleus gyda'ch

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

cyflogwr. Nid oes rhaid i'ch cyflogwr eich talu am eich amser i ffwrdd (oni bai bod eich contract cyflogaeth yn dweud yn wahanol) ond gallwch hawlio arian yn ôl o'r llys ar gyfer unrhyw golledion ariannol.

Yn ôl y gyfraith, nid oes rhaid i'ch cyflogwr eich caniatáu i gymryd amser i ffwrdd ar gyfer gwasanaeth rheithgor ond gallant gael dirwy am ddirmyg llys os ydynt yn gwrthod. Os yw eich cyflogwr yn eich diswyddo am gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer gwasanaeth rheithgor, mae'n bosib y gallwch ddwyn achos o ddiswyddiad annheg gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Mae yna derfyn amser llym ar gyfer gwneud hyn a dylech fynnu cyngor ar unwaith - gweler isod.

Amser i ffwrdd ar gyfer astudiaeth neu hyfforddiant

Os ydych yn 16 neu 17 oed, mae gennych yr hawl i gymryd amser i ffwrdd i astudio neu hyfforddi am gymhwyster i'ch helpu i gyrraedd safon addysgol benodol. Dylech fod yn gallu cymryd amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith. Dylech gael eich talu yn ôl eich cyfradd cyflog arferol am amser yr ydych i ffwrdd o'r gwaith ac nid oes rhaid i chi weithio'r oriau hyn rywbryd eto. Os ydych yn 18 oed, mae hefyd gennych yr hawl i amser i ffwrdd â thâl i gwblhau unrhyw astudiaethau neu hyfforddiant a gychwynnoch cyn i chi ddechrau gweithio.

Os ydych yn gweithio i sefydliad sydd â mwy na 250 o weithwyr, a'ch bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos, mae gennych yr hawl i ofyn am amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer hyfforddiant. Cewch wybod mwy am hyn ar wefan Directgov sef www.direct.gov.uk drwy chwilio dan Amser i hyfforddi.

Amser i ffwrdd i gael babi

Gelwir amser i ffwrdd i gael babi yn **gyfnod mamolaeth**. Mae gan y mwyafrif o fenywod sy'n gweithio yr hawl i gymryd hyd at un flwyddyn (52 wythnos) o gyfnod mamolaeth. Nid yw hyn yn dibynnu ar ba mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr. Mae'n bosib y cewch eich talu am ychydig o'ch cyfnod mamolaeth neu eich cyfnod mamolaeth i gyd, ond efallai na fyddwch yn derbyn yr un gyfradd cyflog. Mae hyn yn dibynnu ar ba mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr, faint yr ydych yn ei ennill a'r hyn ddywed eich contract cyflogaeth.

Amser i ffwrdd ar gyfer tadau a phartneriaid sifil

Os ydych yn dad i fabi newydd ei eni, mae'n bosib bod gennych yr hawl i gymryd dwy wythnos o wyliau a thâl ar ôl yr enedigaeth. Gelwir hyn yn **gyfnod tadolaeth**. Os mai chi yw partner sifil y fam sydd newydd gael y babi, gallwch hefyd gymryd cyfnod tadolaeth. Mae'n rhaid eich bod wedi cael eich cyflogi gan yr un cyflogwr am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr 15fed wythnos cyn yr wythnos y mae disgwyl i'r babi gyrraedd. Cewch eich talu am yr amser hwn ond efallai na chewch eich cyfradd cyflog arferol. Mae hyn yn dibynnu ar eich contract cyflogaeth. Mae'n bosib y gallwch rhannu cyfnod mamolaeth eich partner os nad yw'n ei ddefnyddio i gyd a'i fod yn dychwelyd i'r gwaith.

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

Amser i ffwrdd pan ydych yn mabwysiadu plentyn

Mae'n bosib bod gennych yr hawl i amser i ffwrdd o'r gwaith pan ydych yn mabwysiadu plentyn. Gelwir hyn yn **Absenoldeb Mabwysiadu Statudol** (SAL). I hawlio SAL, mae'n rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos cyn cewch eich paru â phlentyn.

Mae absenoldeb mabwysiadu statudol yn para hyd at 52 wythnos. Mae'r cyfnod hwn yn cynnwys gwyliau absenoldeb mabwysiadu, sy'n para 26 wythnos, ac absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, sy'n para 26 wythnos. Os ydych yn bâr, dim ond un ohonoch fydd yn gallu cymryd SAL, ond os yw eich partner yn cymryd SAL, gallwch chi gymryd dwy wythnos o gyfnod tadolaeth. Mae'r hawl hwn yn berthnasol i barau heterorywiol ac un-rhyw. Mae'n bosib na fyddwch yn cael eich cyfradd cyflog arferol. Mae hyn yn dibynnu ar eich contract cyflogaeth.

Amser i ffwrdd i ofalu am blentyn

Os oes gennych blentyn dan bump oed, mae gennych yr hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu amdano. Gelwir hyn yn **Absenoldeb rhiant**. Mae'n rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf un flynedd cyn y gallwch gymryd yr absenoldeb hwn. Gallwch gymryd hyd at 13 wythnos i ffwrdd o'r gwaith. Ni fyddwch yn cael eich talu am yr absenoldeb hwn oni bai bod eich contract cyflogaeth yn dweud yn wahanol. Os yw eich plentyn yn anabl ac yn 18 oed neu'n iau, gallwch gymryd hyd at 18 wythnos o amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith. Nid oes rhaid i chi gymryd yr amser hwn i gyd ar yr un pryd, ond dylech ei gymryd wythnos ar y tro. Mae'n bosib bod eich cyflogwr yn gallu cyfyngu eich absenoldeb i bedair wythnos y flwyddyn am bob plentyn. Ni fydd yn rhaid i chi weithio'r oriau hyn rywbryd eto.

Amser i ffwrdd ar gyfer argyfyngau

Mae gennych yr hawl i gymryd amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith oherwydd problemau annisgwyl neu argyfyngau sy'n ymwneud â theulu agos, neu bobl eraill sy'n dibynnu arnoch. Ni fyddwch yn cael eich talu am yr amser hwn, oni bai bod eich contract cyflogaeth yn dweud yn wahanol, ond ni fydd yn rhaid i chi weithio'r oriau hyn rywbryd eto. Gallwch gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith, er enghraifft, pan fod:

- rhywun yn sâl neu'n cael anaf
- rhywun yn marw
- trefniadau gofalu am rywun yn chwalu yn sydyn
- angen i chi ddelio â digwyddiad annisgwyl sy'n ymwneud â'ch plentyn yn yr ysgol.

Mae aelod agos o'r teulu fel arfer yn golygu plentyn, gŵr, gwraig, partner sifil, partner sy'n cydfyw â chi neu riant. Gallai rhywun sy'n dibynnu arnoch fod yn berson arall sy'n byw gyda chi (heblaw am letywr neu denant), neu berson sy'n dibynnu arnoch, megis perthynas neu gymydog oedrannus neu anabl. Nid yw'r hawl hwn yn gymwys mewn argyfwng sydyn neu annisgwyl yn unig. Mae'n dibynnu ar amgylchiadau bob achos. Dylai eich cyflogwr ystyried yr amser rhwng pryd yr ydych yn cael eich hysbysu o'r risg a phryd mae'r broblem yn dod yn amlwg. Dylai eich cyflogwr eich caniatáu i gymryd yr amser i ffwrdd sydd ei angen arnoch i ddelio â'r

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

argyfwng. Gallai hyn fod yn ddiwrnod neu ddau yn unig, neu gallai fod yn hirach. Os ydych yn meddwl bod eich cyflogwr yn afresymol, gweler isod.

Amser i ffwrdd i ymweld â'r doctor neu'r deintydd

Mae'n bosib bod eich cyflogwr yn eich caniatáu i ymweld â'r doctor neu'r deintydd ond nid oes rhaid iddynt yn ôl y gyfraith oni bai bod eich contract cyflogaeth yn dweud yn wahanol. Gall eich cyflogwr, er enghraifft, fynnu eich bod yn ymweld â'r doctor a'r deintydd tu allan i oriau gwaith, eich bod yn defnyddio eich gwyliau neu eich bod yn gweithio'r amser rhywbryd eto. Dylech wirio eich contract cyflogaeth i wybod eich hawliau ynglŷn â chymryd amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau meddygol neu ddeintyddol.

Sut bynnag, mae gan fenywod beichiog yr hawl i amser rhesymol i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cyn-geni. Nid oes rhaid i chi weithio'r amser hwn rhywbryd eto. Os ydych yn anabl ac nid yw eich cyflogwr yn eich caniatáu i gymryd amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiad meddygol sy'n gysylltiedig â'ch anabledd, gallent fod yn torri'r gyfraith. Mynnwch gyngor gan ymgynghorydd profiadol - gweler Cymorth Ychwanegol ar waelod y daflen ffeithiau hon.

Nid yw eich cyflogwr yn eich caniatáu i gymryd amser i ffwrdd

Os nad yw eich cyflogwr yn eich caniatáu i gymryd amser i ffwrdd, ceisiwch ddwyn perswâd arnynt i newid eu meddwl. Gallech ofyn i gynrychiolydd o'r undeb llafur os oes gennych un, swyddog personél, neu ymgynghorydd profiadol (gweler isod). Os nad yw hyn yn gweithio, dylech **godi achwyniad ysgrifenedig** gyda'ch cyflogwr, ac, os oes angen i chi gymryd camau pellach, cyflwynwch hawliad i **dribiwnlys cyflogaeth**. Dylech feddwl yn ofalus cyn gwneud y pethau hyn oherwydd gallai effeithio'n negyddol ar eich perthynas gyda'ch cyflogwr, a gallai hyd yn oed peryglu eich swydd. Mae yna derfynau amser llym ar gyfer cyflwyno hawliad i dribiwnlys cyflogaeth, a dylech eu gwirio cyn i chi gyflwyno eich hawliad.

Mae eich cyflogwr yn eich diswyddo am gymryd amser i ffwrdd

Os ydych yn weithiwr cyflogedig, nid yw eich cyflogwr yn gallu eich diswyddo am gymryd amser i ffwrdd oni bai eu bod wedi dechrau gweithdrefn diswyddo a disgyblu safonol. Mae'n annhebygol eich bod yn gyflogwr cyflogedig os ydych yn is-gontractwr, gweithiwr llawrydd neu weithiwr achlysurol. Os yw eich cyflogwr yn eich diswyddo am gymryd amser i ffwrdd, siaradwch ag ymgynghorydd profiadol (gweler isod). Mae'n bosib y gallech ddwyn perswâd ar eich cyflogwr i'ch cymryd yn ôl. Os nad yw hyn yn gweithio, mae'n bosib y gallwch gyflwyno hawliad i dribiwnlys cyflogaeth. Os cewch eich diswyddo tra'ch bod ar gyfnod mamolaeth, mae'n bosib gallwch ddwyn achos o **ddiswyddiad annheg** a naill ai **gwahaniaethu ar sail mamolaeth** neu **wahaniaethu ar sail rhyw** gerbron tribiwnlys cyflogaeth.

Terfynau amser ar gyfer dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth

Mae yna derfynau amser llym ar gyfer dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth, fel

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

arfer tri mis namyn diwrnod o bryd ddigwyddodd y peth yr ydych yn cwyno amdano. Mynnwch gyngor gan ymgynghorydd profiadol er mwyn sicrhau eich bod yn gweithredu o fewn y terfyn amser.

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

- Gwyliau a gwyliau gyda thâl
- Cyfod mamolaeth
- Cyfnod tadolaeth
- 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 29 Tachwedd 2010, a chaiff ei adolygu bob mis. 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.

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