CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CAERFFILI

CYNLLUN ABSENOLDEB TADOLAETH NODIADAU CYFARWYDDYD

2016

PWNC	RHIF Y DUDALEN
Hawl i Absenoldeb Tadolaeth	4
Rhybudd ar gyfer cymryd Absenoldeb Tadolaeth	5
Amseru Absenoldeb Tadolaeth	6
Cyflog yn ystod Absenoldeb Tadolaeth	6
Hawliau yn ystod Absenoldeb Tadolaeth	6
Dychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Tadolaeth	7
Salwch ac Absenoldeb Tadolaeth	7

Mae copi o'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg, ar gais.

GEIRFA

ABSENOLDEB TADOLAETH

Rhaid i chi fod yn cymryd amser i ffwrdd er mwyn gofalu am y plentyn a bod yn un o'r canlynol:-

- Y tad
- Gŵr neu bartner y fam
- Mabwysiadwr y plentyn
- Yn cael neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu'r plentyn (benthyg croth)

ABSENOLDEB TADOLAETH MEWN PERTHYNAS Â MABWYSIADU

Mewn sefyllfa mabwysiadu, mae partner, mewn perthynas â mabwysiadwr plentyn, yn berson (p'un ai o'r un rhyw neu o'r rhyw arall) sy'n byw gyda'r mabwysiadwr a'r plentyn mewn perthynas deuluol barhaus, ond nid yn berthynas i'r mabwysiadwr. Ystyr "perthynas" at y dibenion hyn yw tad, mam, tadcu, mamgu, chwaer, brawd, modryb neu ewythr y mabwysiadwr.

O ran mabwysiadu, ystyr mabwysiadwr yw person y mae'r plentyn wedi cael, neu’n mynd i gael ei fabwysiadu ganddynt, neu os yw'r plentyn wedi cael, neu’n mynd i gael ei fabwysiadu ar y cyd gan ddau o bobl, p’un bynnag ohonynt sydd wedi dewis cymryd absenoldeb mabwysiadu mewn perthynas â’r plentyn.

Ystyr "mabwysiadu o dramor" yw mabwysiadu plentyn sy'n dod i mewn i Brydain Fawr o du allan i'r DU, mewn cysylltiad â neu at ddiben mabwysiadu nad yw'n cynnwys lleoli’r plentyn ar gyfer ei fabwysiadu o dan gyfraith unrhyw ran o'r Deyrnas Unedig.

Ystyr "hysbysiad swyddogol" yw hysbysiad ysgrifenedig, a gyhoeddwyd gan, neu ar ran, yr awdurdod cartref perthnasol, i nodi ei fod yn barod i roi tystysgrif i'r awdurdod tramor sy'n ymwneud â mabwysiadu'r plentyn, neu wedi cyhoeddi tystysgrif a'i anfon i'r awdurdod hwnnw, yn cadarnhau bod y fabwysiadwr yn gymwys i fabwysiadu ac wedi cael ei asesu a'i gymeradwyo fel bod yn rhiant mabwysiadol addas. Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw’r "awdurdod cartref perthnasol" ar gyfer mabwysiadwr lle mae’r Rheoliadau Mabwysiadu Rhwng Gwledydd (Confensiwn yr Hague) 2003 yn gymwys iddynt, ac sy'n preswylio fel arfer yng Nghymru.

FFURFLENNI CThEM

SC3 SC3 - Dod yn Rhiant - Genedigaeth
SC4 SC4 - Dod yn Rhiant - Mabwysiadu yn y DU
SC5 SC5 - Dod yn Rhiant - Mabwysiadu Tramor

PECYN CYMORTH CYNLLUN ABSENOLDEB TADOLAETH

Hawl i Absenoldeb Tadolaeth

Er mwyn bod â hawl i absenoldeb tadolaeth, rhaid i gyflogai fodloni nifer o feini prawf a bydd y rhain yn dibynnu ar p'un a daw'r cyfrifoldeb gofalu am y plentyn oherwydd genedigaeth neu fabwysiadu.

O ran genedigaeth, mae gan gyflogai hawl i un wythnos o absenoldeb tadolaeth neu ddwy wythnos olynol o absenoldeb tadolaeth at ddibenion gofalu am y plentyn neu gynorthwyo mam y plentyn os ydynt:

- wedi cael eu cyflogi'n barhaus am gyfnod o 26 wythnos gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili neu fwy erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (neu a fyddai wedi bodloni'r amodau hyn oni bai am y ffaith bod y plentyn wedi'i eni cyn diwedd y 15fed wythnos, yn farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd, neu wedi marw).
- yn dad biolegol y plentyn ac sydd â (neu'n disgwyl cael) cyfrifoldeb am fagu'r plentyn, neu'n ŵr y fam, yn bartner neu bartner sifil (ond nid tad biolegol y plentyn) ac mae ganddo neu'n disgwyl cael y prif gyfrifoldeb (ar wahân i unrhyw gyfrifoldeb y fam) am fagu'r plentyn; ac
- wedi hysbysu'u Rheolwr Llinell yn ffurfiol o'r dyddiad y maent yn bwriadu cymryd eu habsenoldeb tadolaeth a, lle bo'n berthnasol, wedi darparu tystiolaeth i gefnogi'r cais am absenoldeb tadolaeth.

Gall cyflogeion nad ydynt yn gymwys i gael absenoldeb tadolaeth efallai fod yn gymwys am bum diwrnod Absenoldeb Cefnogi Mamolaeth â chyflog. Mae Absenoldeb Cefnogi Mamolaeth ar gael i gyflogeion nad oes ganddynt y cyfnod gwaith cymwys i fod â hawl i absenoldeb tadolaeth, neu os mai nhw yw gofalydd enwebedig y fam feichiog. Caiff gofalydd enwebedig ei diffinio fel y person a enwebwyd gan y fam i gynorthwyo wrth ofalu am y plentyn ac i ddarparu cefnogaeth i'r fam yn ystod neu o gwmpas adeg y geni.

O ran mabwysiadu, mae gan gyflogeion yr hawl i un wythnos neu ddwy wythnos olynol o absenoldeb tadolaeth at ddibenion gofalu am y plentyn a fabwysiadwyd neu i gefnogi mabwysiadwr y plentyn os ydynt

- wedi cael eu cyflogi'n barhaus am gyfnod o ddim llai na 26 wythnos gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili erbyn diwedd yr wythnos lle caiff mabwysiadwr y plentyn ei hysbysu'n ffurfiol gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy eu bod wedi paru â phlentyn i'w fabwysiadu Yn achos rhywun sy'n mabwysiadu o dramor, rhaid bod y cyflogai wedi gweithio'n barhaus i'r Cyngor am o leiaf 26 wythnos hyd at ddiwedd y 15fed wythnos cyn i'r babi gael ei eni, neu ddiwedd yr wythnos y caiff y cyflogai ei hysbysu ei fod wedi paru â phlentyn (mabwysiadu yn y DU) neu'r dyddiad y daw'r plentyn i'r DU (mabwysiadu o dramor)
- yn briod â, partner sifil, neu bartner mabwysiadwr y plentyn, ac mae wedi cael, neu'n disgwyl cael y prif gyfrifoldeb (ar wahân i unrhyw gyfrifoldeb y mabwysiadwr) am fagu'r plentyn; ac
- wedi hysbysu'u Rheolwr Llinell yn ffurfiol o'r dyddiad y maent yn bwriadu cymryd eu habsenoldeb tadolaeth a, lle bo'n berthnasol, wedi darparu tystiolaeth i gefnogi'r cais am absenoldeb tadolaeth. Dyma'r dystysgrif paru gan yr Asiantaeth Mabwysiadu.

Bydd gweithwyr sydd ar gyfnod o absenoldeb tadolaeth dros Ŵyl y Banc yn derbyn diwrnod yn lle Gŵyl y Banc. Gall hyn naill ai cael ei ychwanegu at ddiwedd y cyfnod absenoldeb neu eu hychwanegu at hawl gwyliau blynyddol y cyflogai.

Er enghraifft, os bydd cyflogai yn dechrau pythefnos o absenoldeb tadolaeth ar Ddydd Gwener 1af Mai bydd disgwyl iddynt fod yn ôl yn y gwaith ar 15fed Mai. Fodd bynnag, roedd Dydd Llun 4ydd Mai yn ddiwrnod Gŵyl y Banc. Felly, gallant naill ai ychwanegu'r diwrnod hwnnw ymlaen at ddiwedd y cyfnod absenoldeb tadolaeth a dychwelyd i'r gwaith ar 18fed Mai neu ddychwelyd fel y cynlluniwyd ar 15fed Mai ac ychwanegu'r diwrnod at eu hawl gwyliau blynyddol i gael ei ddefnyddio nes ymlaen.

Rhybudd ar gyfer Cymryd Absenoldeb Tadolaeth

Wrth roi rhybudd i gymryd absenoldeb tadolaeth, rhaid i gyflogai eich hysbysu â nifer o ddarnau o wybodaeth, a bydd y rhain yn dibynnu ar p'un a daw'r cyfrifoldeb gofalu am y plentyn oherwydd genedigaeth neu fabwysiadu.

O ran genedigaeth, rhaid i gyflogai cymwys sy'n bwriadu hawlio'i absenoldeb tadolaeth roi gwybod i'w Rheolwr Llinell am eu bwriad erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDG). Wrth wneud hynny, mae'n rhaid iddynt nodi:

- WDG y fam (neu, os yw'r enedigaeth wedi digwydd eisoes, dyddiad geni'r plentyn);
- os ydynt yn dymuno cymryd un neu ddwy wythnos o absenoldeb; ac
- pryd maent am i'r cyfnod absenoldeb i ddechrau.

Rhaid i gyflogai sydd wedi rhoi rhybudd o'i fwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth er mwyn gofalu am y plentyn neu gefnogi'r fam, lofnodi datganiad yn cadarnhau natur eu perthynas gyda'r plentyn a'r fam ac yn datgan bod ganddynt (neu'n disgwyl cael) gyfrifoldeb am fagu'r plentyn, neu (os ydynt yn ŵr y fam, partner sifil neu bartner ond nid tad biolegol y plentyn) eu bod yn cael, neu'n disgwyl cael, y prif gyfrifoldeb (ar wahân i unrhyw gyfrifoldeb y fam) am fagu'r plentyn.

O ran mabwysiadu o fewn y DU, rhaid i gyflogeion cymwys sy'n dymuno hawlio'u habsenoldeb tadolaeth roi gwybod i'w Rheolwr Llinell am eu bwriad heb fod yn fwy na saith diwrnod ar ôl y dyddiad y mae'r mabwysiadwr wedi cael ei hysbysu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy eu bod wedi cael eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu (neu, os nad yw'n rhesymol ymarferol i roi hysbysiad o fewn cyfnod o saith niwrnod, cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol). Wrth wneud hynny, rhaid i gyflogeion nodi:

- pryd y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli gyda'r mabwysiadwr (neu, os yw lleoli eisoes wedi digwydd, dyddiad y lleoliad);
- os ydynt yn dymuno cymryd un neu ddwy wythnos o absenoldeb; ac
- pryd fyddant am yr absenoldeb hynny i ddechrau.

O ran mabwysiadu o dramor, rhaid i gyflogeion cymwys sy'n bwriadu hawlio'u habsenoldeb tadolaeth, hysbysu eu Rheolwr Llinell o fewn 28 diwrnod i'r mabwysiadwr dderbyn yr hysbysiad swyddogol, o'r canlynol:

- y dyddiad derbyniodd fabwysiadwr y plentyn yr "hysbysiad swyddogol"; a'r
- dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddod i mewn i Brydain Fawr.

Rhaid i gyflogeion, ar yr adeg hynny (neu ar ôl hynny) roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ymlaen llaw i'w Rheolwr Llinell:

- pryd maent am i'w absenoldeb tadolaeth i gychwyn; ac
- os ydynt yn dymuno cymryd un neu ddwy wythnos o absenoldeb.

Heb fod yn hwyrach na 28 diwrnod ar ôl y dyddiad y daeth y plentyn i Brydain Fawr, rhaid i'r cyflogai roi gwybod i'w Rheolwr Llinell o'r dyddiad hwn.

Ym mhob un o’r 3 sefyllfa uchod, rhaid i gyflogeion roi hysbysiad o'u bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth yn ysgrifenedig ar y dogfennau CThEM berthnasol ar gyfer Tâl Tadolaeth i'w Rheolwr Llinell cyn ei anfon at Adnoddau Dynol ar gyfer prosesu.

Yn achos genedigaeth a mabwysiadu ill dau, gall cyflogeion newid eu meddwl am y dyddiad y maent yn bwriadu dechrau eu habsenoldeb tadolaeth cyn belled â'u bod yn hysbysu eu Rheolwr Llinell am y dyddiad cychwyn diwygiedig o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad dan sylw (neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, os nad ydynt mewn sefyllfa i roi'r 28 diwrnod gofynnol o rybudd).

Yn achos mabwysiadu, rhaid i gyflogeion hefyd lofnodi datganiad ysgrifenedig yn cadarnhau bod y mabwysiadwr wedi derbyn yr "hysbysiad swyddogol", beth yw natur eu perthynas gyda mabwysiadwr y plentyn, a bod ganddynt (neu'n disgwyl cael) y prif gyfrifoldeb (ar wahân i gyfrifoldeb mabwysiadwr y plentyn) am fagu'r plentyn.

Amseru Absenoldeb Tadolaeth

Rhaid i amseriad y cyfnod absenoldeb tadolaeth fod yn gyfryw ag i alluogi'r cyflogai i gymryd eu hawl lawn i absenoldeb (un wythnos o absenoldeb neu ddwy wythnos olynol o absenoldeb, yn ôl yr angen) naill ai:

- o fewn 56 diwrnod o ddyddiad geni'r plentyn neu, os cafodd y plentyn ei eni’n gynnar, o fewn y cyfnod dyddiad geni gwirioneddol hyd at 56 diwrnod ar ôl diwrnod cyntaf wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth;
- yn achos mabwysiadu, o fewn 56 diwrnod o’r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli i'w fabwysiadu gyda'r cyflogai a/neu ei bartner (boed y dyddiad hwnnw yn digwydd yn gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu o fewn 56 diwrnod mynediad y plentyn i Brydain Fawr;

Nid oes unrhyw ddarpariaeth i gyflogai gymryd absenoldeb gwyliau sy’n llai nag un wythnos neu ddwy wythnos yn olynol ar unrhyw un adeg, neu i dorri ar draws neu fyrhau naill gyfnod o absenoldeb, e.e. trwy gymryd un neu ddau ddiwrnod o wyliau ar un adeg, a dau neu dri diwrnod o wyliau ar adeg arall.

Mewn perthynas â’r enedigaeth, gall y cyflogai ddewis dechrau eu habsenoldeb o ddyddiad geni'r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu o nifer o ddyddiau neu wythnosau a ddewiswyd ar ôl dyddiad geni'r plentyn (boed hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu o ddyddiad a bennwyd ymlaen llaw.

Mewn perthynas â mabwysiadu, gall y gweithiwr ddewis dechrau eu cyfnod absenoldeb tadolaeth o ddyddiad lleoli'r plentyn gyda'r mabwysiadwr (boed hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), neu o nifer o ddyddiau neu wythnosau a ddewiswyd ar ôl dyddiad lleoli’r plentyn (boed hynny'n gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl) neu fynediad y plentyn i Brydain Fawr, neu o ddyddiad a bennwyd ymlaen llaw.

Gall cyfnod absenoldeb tadolaeth ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos ar neu ar ôl lleoliad y plentyn gyda'r mabwysiadwr, ond rhaid ei gwblhau o fewn 56 diwrnod o ddyddiad y lleoliad.

Ar gyfer rhieni benthyg croth, gall absenoldeb tadolaeth ddechrau ar y dyddiad y caiff y plentyn ei eni neu'r diwrnod ar ôl hynny.

Cyflog yn ystod Absenoldeb Tadolaeth

Bydd cyflogai sy'n cymryd absenoldeb tadolaeth yn gymwys ar gyfer eu cyflog arferol yn ystod eu cyfnod absenoldeb tadolaeth.

Hawliau yn ystod Absenoldeb Tadolaeth

Mae contract cyflogaeth y cyflogai yn parhau i aros mewn grym yn ystod y cyfnod absenoldeb tadolaeth, oni bai bod naill ai'r Rheolwr neu'r cyflogai yn benodol yn dod â hynny i ben neu mae'n terfynu. Mae hyn yn golygu pan fyddant ar absenoldeb tadolaeth, bod gan gyflogeion yr hawl i fanteisio ar eu holl delerau ac amodau arferol. Bydd cyflogai yn parhau i gronni gwyliau blynyddol pan fyddant ar absenoldeb tadolaeth. Dylai cyflogai sy'n cymryd absenoldeb tadolaeth cael ei drin yn yr un modd ag unrhyw gyflogai arall os yw sefyllfa diswyddo yn codi. Mae hyn yn cynnwys triniaeth sy'n ymwneud ag ymgynghori ynghylch y diswyddo ac ystyriaeth ar gyfer unrhyw swyddi gwag eraill.

Mae cyfraniadau pensiwn yn aros yr un fath yn ystod cyfnod absenoldeb tadolaeth.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Tadolaeth

Mae gan gyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod absenoldeb tadolaeth yr hawl i ddychwelyd i'r gwaith i'r swydd y maent yn cael eu cyflogi ynddo yn union cyn y cyfnod absenoldeb.

Mae gan gyflogai hawl i gymryd cyfnod absenoldeb rhiant yn syth yn dilyn eu habsenoldeb tadolaeth cyhyd â bod eu Rheolwr wedi derbyn yr hysbysiadau cywir. Gweler Cynllun Absenoldeb Rhieni'r Cyngor.

Salwch ac Absenoldeb Tadolaeth

Os na all cyflogai ddychwelyd i'r gwaith oherwydd salwch, ar ddiwedd cyfnod absenoldeb tadolaeth, dylent ddilyn y weithdrefn hysbysu a osodir yng Ngweithdrefn Rheoli Absenoldeb Salwch y Cyngor.

Os yw cyflogai yn sâl cyn dechrau'r cyfnod absenoldeb tadolaeth dylent ohirio'r absenoldeb. Nid yw'r cyfnod 56 diwrnod lle dylent gymryd yr absenoldeb yn cael ei ymestyn yn yr amgylchiadau hyn.

2016