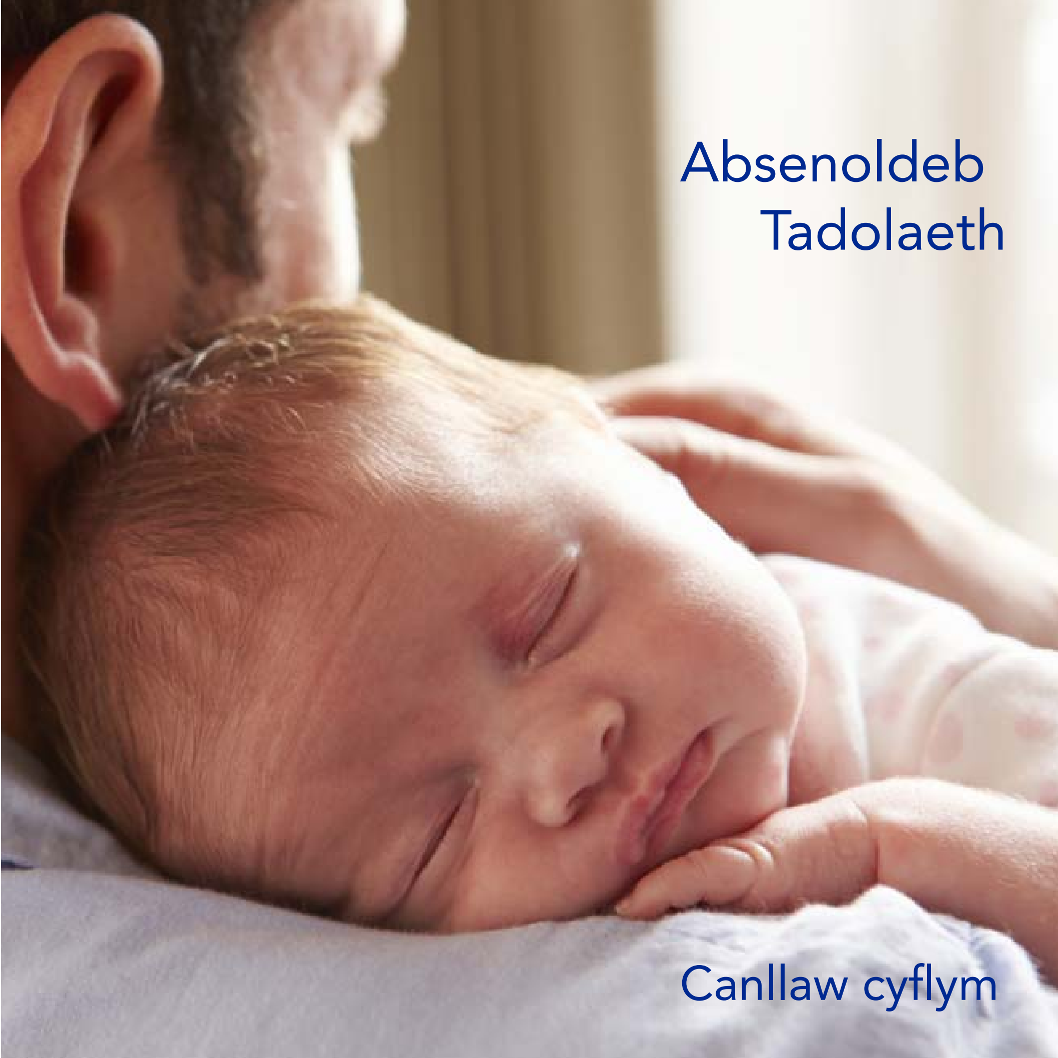

Absenoldeb Tadolaeth

Canllaw cyflym

Eich hawliau

Dylai cael babi fod yn gyfnod hapus a chyffrous.

Efallai y bydd yn gyfnod lle bydd gennych chi nifer o gwestiynau hefyd, wrth i chi baratoi at fod yn rhiant.

Gan eich bod yn aelod o'r NASUWT, rydyn ni wedi ymrwymo i'ch cefnogi chi.

Mae'r canllaw cyflym hwn wedi'i lunio i ddarparu'r wybodaeth hanfodol sydd ei hangen arnoch chi ynghylch eich hawliau yn y gweithle yn ystod y cyfnod hwn.

Mae’n rhaid i chi roi gwybod i’ch cyflogwr yn ysgrifenedig eich bod yn bwriadu cymryd absenoldeb tadolaeth dim llai na 15 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth.

I fod yn gymwys i gael hawliau tadolaeth, mae’n rhaid i chi fodloni’r amodau canlynol:

- mae gynnych chi gontract cyflogaeth;
- rydych chi wedi gweithio i’ch cyflogwr yn barhaus am o leiaf 26 wythnos cyn yr ‘wythnos gymhwyso’, h.y. 15 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth;
- rydych chi’n gyfrifol, neu’n disgwyl bod yn gyfrifol, am fagwraeth y plentyn;
- rydych chi’n dad biolegol i’r plentyn, yn ŵr neu’n bartner i’r fam, gan gynnwys perthnasoedd o’r un rhyw, neu’n rhiant dynodedig os ydych chi’n cael babi drwy drefniant mam fenthyg.

Efallai y bydd eich cyflogwr yn gofyn i chi am dystiolaeth o enedigaeth eich plentyn (e.e. tystysgrif geni).

Rhoi gwybod i’ch cyflogwr

Absenoldeb o’r gwaith

Mae gan ddarpar dad neu bartner i fenyw feichiog, gan gynnwys perthnasoedd o’r un rhyw, sy’n aelod o staff parhaol yr hawl i gael amser di-dâl o’r gwaith i fynd i hyd at ddau apwyntiad cyn geni.

Uchafswm yr amser o’r gwaith mae modd ei gael yn gyfreithiol ar gyfer pob apwyntiad yw 6.5 awr, sy’n cynnwys teithio i’r apwyntiad, amser aros, a theithio o’r apwyntiad.

Gall cyflogwyr roi caniatâd i chi gael mwy o amser na hyn.

Dechrau'r cyfnod o absenoldeb tadolaeth

Ar ôl i'r babi gael ei eni, mae'n rhaid i chi roi gwybod i'ch cyflogwr beth yw'r dyddiad geni cyn gynted ag y mae'n ymarferol i wneud hynny. Ni all eich absenoldeb tadolaeth gychwyn cyn hyn.

Mae gennych chi hawl i gael naill ai wythnos neu ddwy wythnos olynol o absenoldeb tadolaeth, ac mae'n rhaid i chi eu cymryd o fewn 56 diwrnod i enedigaeth y plentyn.

Does dim rhaid i chi roi dyddiad penodol i'ch cyflogwr ynghylch pryd rydych chi am gymryd eich absenoldeb (e.e. 1 Chwefror). Yn hytrach, gallwch roi amser cyffredinol (e.e. wythnos ar ôl yr enedigaeth).

Efallai bod gan eich cyflogwr bolisi tadolaeth sy'n well na'r hawliadau statudol.

Mae'n bwysig eich bod yn darllen drwy eich contract cyflogaeth ac yn gofyn am gopi o bolisi tadolaeth eich cyflogwr.

Tâl tadolaeth

Mae gennych chi hawl i gael hyd at bythefnos o Dâl Tadolaeth Statudol os ydych chi'n bodloni'r amodau canlynol:

- rydych chi wedi gweithio i'ch cyflogwr yn barhaus am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (yr 'wythnos gymhwyso');
- rydych chi wedi'ch cyflogi gan eich cyflogwr hyd at ddyddiad geni eich babi;
- rydych chi'n ennill y Terfyn Enillion Isaf o leiaf at bwrpas Yswiriant Gwladol, sef £112 yr wythnos (gros ym mis Chwefror 2015);
- rydych chi wedi rhoi gwybod i'ch cyflogwr o leiaf 15 diwrnod cyn dyddiad disgwyliedig yr enedigaeth beth yw'r dyddiad disgwyliedig, pryd rydych chi am ddechrau eich cyfnod o absenoldeb ac a ydych chi am gymryd wythnos neu ddwy wythnos yn olynol;
- rydych chi wedi rhoi ffurflen SC3 i'ch cyflogwr (neu eu fersiwn gyfatebol nhw ohoni) o leiaf 15 diwrnod cyn dyddiad disgwyliedig yr enedigaeth.

Yn ystod eich absenoldeb tadolaeth, mae gan eich cyflogwr hawl i wneud cysylltiad rhesymol â chi, ond ni ddylai'r cysylltiad hwn fod yn ormodol ac ni ddylai darfu arnoch chi. Os ydych yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad y cytunwyd arno, nid oes angen unrhyw rybudd.

Hawliau eraill yn ystod absenoldeb tadolaeth

Yn ystod eich absenoldeb tadolaeth, gwarchodir telerau ac amodau eich cyflogaeth.

Ni chaiff eich cyflogwr newid telerau ac amodau eich cyflogaeth pan ydych ar absenoldeb tadolaeth heb eich caniatâd chi.

Hefyd ni ellir eich diswyddo o gyflogaeth na'ch trin yn annheg oherwydd eich absenoldeb tadolaeth.

Os yw'ch cyflogwr yn bwriadu gwneud newidiadau a allai effeithio ar eich cyflogaeth, dylech gysylltu â'r NASUWT ar unwaith.

Cyngor ac arweiniad pellach

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, cysylltwch â'r NASUWT.

Gallwn helpu gyda gwybodaeth a chyngor i'ch cefnogi chi drwy gydol eich absenoldeb tadolaeth.

Rhif ffôn: **029 2054 6080**
Ebost: **rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk**

Byddwn yn barod i drafod eich amgylchiadau ac ateb eich cwestiynau.

Gallwch weld cyngor NASUWT ynghylch:
Gweithio'n Hyblyg: **www.nasuwt.org.uk/FlexibleWorking**
Absenoldeb Tadolaeth: **www.nasuwt.org.uk/PaternityLeave**
Absenoldeb ar y Cyd i Rieni:
www.nasuwt.org.uk/SharedParentalLeave

NASUWT CYMRU
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union

Ffôn: 029 2054 6080
E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
Gwefan: www.nasuwt.org.uk

1603007 Cymru