

CYNNAL

# CYNLLUN ABSENOLDEB MABWYSIADU

---

Awst 2010



# CYNLLUN ABSENLDEB MABWYSIADU

---

## Polisi Absenoldeb Mabwysiadu a Thâl

Pwy sydd â hawl i gael absenoldeb mabwysiadu a thâl?

- unigolion sy'n mabwysiadu
- un aelod o gwpl ble mae'r cwpl hwnnw'n mabwysiadu gyda'i gilydd (mae'n rhaid i'r cwpl ddewis p'run ohonynt sydd am gymryd absenoldeb mabwysiadu).

Gall cymar unigolyn sy'n mabwysiadu, neu aelod arall y cwpl sy'n mabwysiadu gyda'i gilydd, fod â hawl i gael **Absenoldeb Tadolaeth a Thâl**.

## Dyddiadau Cychwyn

Mae absenoldeb mabwysiadu â thâl ac absenoldeb tadolaeth â thâl ar gael i weithwyr ble mae asiantaeth fabwysiadu yn dweud wrth y sawl sy'n mabwysiadu ei fod wedi'i baru â phlentyn ar 6<sup>ed</sup> Ebrill 2003, neu ar ôl hynny.

## Absenoldeb Mabwysiadu a Thâl

### Bod yn gymwys

I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mabwysiadu, rhaid i weithwyr fodloni'r amodau isod :

- bod asiantaeth fabwysiadu wedi'u paru o'r newydd â phlentyn
- eu bod wedi gweithio'n ddi-dor i'r cyflogwr am 26 wythnos cyn dechrau'r wythnos pan gânt wybod eu bod wedi'u paru â phlentyn
- nid yw absenoldeb mabwysiadu na thâl ar gael mewn amgylchiadau ble nad yw gweithwyr wedi cael eu paru o'r newydd â phlentyn, er enghraifft pan fydd llys riant yn mabwysiadu plentyn cymar.

### Hyd Absenoldeb Mabwysiadu

Mae gan unigolion sy'n mabwysiadu yr hawl i gael 39 wythnos o **absenoldeb mabwysiadu arferol** ac yna hyd at 13 wythnos o **absenoldeb mabwysiadu ychwanegol** yn syth wedyn – cyfanswm o 52 wythnos o gyfnod absenoldeb.

Ceir tâl am absenoldeb mabwysiadu arferol, ond ddim am absenoldeb mabwysiadu ychwanegol.

Gallant ddewis dechrau eu cyfnod absenoldeb :

- o'r dyddiad y daw'r plentyn atynt (pa un ai yw hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), **neu**
- o ddyddiad penodol hyd at 14 diwrnod cyn y disgwylir i'r plentyn gyrraedd.

Gall y cyfnod absenoldeb ddechrau ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos.

Dim ond un cyfnod absenoldeb a ganiateir, hyd yn oed os mabwysiedir mwy nag un plentyn fel rhan o'r un trefniant.

Os bydd lleoliad y plentyn yn dod i ben yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, gall y sawl a fabwysiodd y plentyn hwnnw aros ar gyfnod absenoldeb am hyd at wyth wythnos ar ôl i'r plentyn fynd.

### Tâl Mabwysiadu Statudol

- a) Bydd gweithwyr sydd wedi cwblhau llai na blwyddyn o wasanaeth di-dor i lywodraeth leol ar ddechrau'r unfed wythnos ar ddeg cyn i'r plentyn ddod atynt yn cael Tâl Mabwysiadu Statudol.
- b) Bydd taliadau i weithwyr sydd wedi cwblhau mwy na blwyddyn o wasanaeth di-dor i lywodraeth leol yn yr unfed wythnos ar ddeg cyn i'r plentyn ddod atynt fel a ganlyn:
  - i. am y chwe wythnos gyntaf o absenoldeb, bydd gan weithwyr hawl i nawfed ran o ddeg o dâl wythnos a Thâl Mabwysiadu Statudol (cyfradd is neu uwch fel y bo'n berthnasol), neu Lwfans Mabwysiadu i weithwyr nad oes ganddynt yr hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol.
  - ii. os bydd merch sy'n mabwysiadu yn datgan bwriad i ddychwelyd i'w gwaith, mae'r dewis ar gael i dalu'r 12 wythnos ganlynol fel hanner tâl wythnos a Thâl Mabwysiadu Statudol neu Lwfans Mabwysiadu ar ben hynny, ar yr amod nad yw'r cyfanswm yn fwy na'r tâl llawn, gyda 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol neu Lwfans Mabwysiadu i ddilyn.

Gall taliadau absenoldeb mabwysiadu gychwyn :

- o'r dyddiad y daw'r plentyn atynt (pa un ai yw hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), **neu**
- o ddyddiad penodol, all fod hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gyrraedd.

### Rhybudd o Fwriad i Gymryd Absenoldeb Mabwysiadu

Ar ôl cael gwybod gan eu hasiantaeth fabwysiadu eu bod wedi'u paru â phlentyn, mae gan weithwyr saith diwrnod i ddweud wrth eu cyflogwr am eu bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu, oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl.

Rhaid iddynt ddweud wrth eu cyflogwr :

- pa bryd y disgwylir i'r plentyn ddod atynt, **a**
- pha bryd y maent am ddechrau'r cyfnod absenoldeb mabwysiadu.

Caiff gweithwyr newid y dyddiad y maent am ddechrau eu cyfnod absenoldeb, ar yr amod eu bod yn dweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod o flaen llaw (oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl). Rhaid iddynt ddweud wrth eu cyflogwr pa bryd y maent yn disgwyl i unrhyw Dâl Mabwysiadu Statudol ddechrau, o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw, oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl.

Mae gan gyflogwyr 28 diwrnod i ymateb i rybudd gan weithwyr o'u habsenoldeb. Rhaid i gyflogwr ysgrifennu at y gweithiwr, yn nodi'r dyddiad y disgwylir i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith os cymerir y cyfnod absenoldeb mabwysiadu llawn.

### Tystysgrifau Paru

Rhaid i weithwyr ddangos tystiolaeth ddogfennol gan eu hasiantaeth fabwysiadu i brofi i'w cyflogwr fod ganddynt yr hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol. Gall cyflogwr hefyd ofyn am hyn i brofi bod gan weithwyr hawl i absenoldeb mabwysiadu. Dylai gweithwyr ofyn i'w hasiantaeth fabwysiadu am y dystiolaeth hon, a fydd ar ffurf tystysgrif baru gyda gwybodaeth sylfaenol arni am y paru a'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddod atynt.

### Buddion Contractiol

Mae gan weithwyr hawl i'w hamodau a'u telerau gwaith arferol drwy gydol eu 39 wythnos o **gyfnod absenoldeb mabwysiadu arferol**. Yn ystod **absenoldeb mabwysiadu ychwanegol**, mae'r contract cyflogaeth yn parhau ac mae rhai buddion ac ymrwymadau contractiol yn dal i sefyll, er enghraifft, iawndal mewn achos o ddiswyddo a chyfnodau rhybudd.

### Dychwelyd i'r Gwaith wedi Absenoldeb Mabwysiadu

Nid oes rhaid i unigolion sy'n mabwysiadu ac sy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ar ddiwedd eu habsenoldeb mabwysiadu llawn roi unrhyw rybudd arall i'w cyflogwyr.

Os ydynt am ddychwelyd i'r gwaith cyn diwedd eu cyfnod absenoldeb mabwysiadu, rhaid iddynt roi rhybudd o **8 wythnos** o'r dyddiad y maent yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith.

### Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

a) Mae Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006 wedi cyflwyno diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad ble gall merched weithio am hyd at 10 diwrnod o fewn y cyfnod absenoldeb mabwysiadu 39 wythnos, heb gollu eu Tâl Mabwysiadu Statudol neu Lwfans Mabwysiadu.

b) Er mwyn manteisio ar ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad, awgrymir y trefniadau hyn :

- bydd angen i'r fam ddweud a yw hi'n dymuno gwneud y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad neu beidio, a rhaid cytuno ar y trefniadau ar gyfer hyn â'r Rheolwr Llinell o flaen llaw.

**D.S.** Efallai y bydd hi'n briodol i'r fam beidio â gweithio ei horiau arferol yn ystod y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad hyn, ond bydd angen cytuno ar beth fydd yr oriau a'r diwrnodau hyn. Efallai bydd dewis arall ar gael iddi ar wahân i ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad, h.y. efallai y bydd merch eisiau gwneud mwy o oriau yn raddol ac ati.

Er hynny, os yw merch yn gweithio awr neu 7 awr mewn un diwrnod gwaith, caiff hyn ei gyfrif fel un diwrnod Cadw mewn Cysylltiad a ddefnyddir o'r 10 sydd ar gael.

Bydd y fam yn cael unrhyw Dâl Mabwysiadu Statudol neu Lwfans Mabwysiadu i fyny at lefel ei chyflog arferol am bob awr a wna hi ar ddiwrnod Cadw mewn Cysylltiad.



- Bydd angen cofnodi amser Cadw mewn Cysylltiad ar waith bapur sydd ar gael gan yr Adran Adnoddau Dynol. Bydd hwn wedi'i gynnwys yn y Pecyn Absenoldeb Mabwysiadu a roddir i bob unigolyn sy'n mabwysiadu. Dylai'r Rheolwr Llinell awdurdodi'r ffurflen Cadw mewn Cysylltiad a'i rhoi i'r uned gyflogau unwaith y cwblheir y diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (dylid anfon copïau o hawliadau Cadw mewn Cysylltiad i'r Adran Adnoddau Dynol). Atodir cofnod presenoldeb diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad.
- Cyfrifoldeb y Rheolwr Llinell fydd cynnal asesiad iechyd a risg neu adolygu asesiadau parod i gymryd ystyriaeth o ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad.

## Absenoldeb Tadolaeth a Thâl dan y Cynllun Mabwysiadu (Nid trefniant Tadolaeth geni plentyn)

Ar ôl lleoli plentyn i'w fabwysiadu, mae gan weithwyr cymwys yr hawl i gael absenoldeb tadolaeth â thâl i ofalu am eu plentyn newydd neu i gefnogi'r sawl sy'n ei fabwysiadu.

### Bod yn gymwys

Er mwyn cael yr hawl i absenoldeb tadolaeth, rhaid i weithwyr fodloni'r amodau isod.

Rhaid iddynt :

- gael neu ddisgwyl cael cyfrifoldeb am fagu'r plentyn **ac / neu**
- bod yn briod neu'n gymar i'r sawl sy'n mabwysiadu
- bod wedi gweithio'n ddi-dor i'r Cwmni am 26 wythnos yn gorffen yr wythnos pan gaiff y sawl sy'n mabwysiadu wybod ei fod wedi'i baru â phlentyn.

Bydd yr Awdurdod yn gofyn i weithwyr ddangos hunan dystysgrif i brofi eu bod yn ateb yr amodau hyn.

### Hyd Absenoldeb Tadolaeth

Mae gan weithwyr cymwys yr hawl i gael bythefnos di-dor o absenoldeb tadolaeth gyda thâl.

Cânt ddewis dechrau eu cyfnod absenoldeb:

- o'r dyddiad y daw'r plentyn atynt (pa un ai yw hyn yn gynharach neu'n hwyrach na'r disgwyl), **neu**
- ar ôl nifer arbennig o ddyddiau neu wythnosau wedi i'r plentyn ddod atynt (pa un ai yw hyn yn gynt neu'n hwyrach na'r disgwyl), **neu**
- o ddyddiad penodol sy'n hwyrach na'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddod at y sawl sy'n ei fabwysiadu.

Gall absenoldeb gychwyn ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, o'r diwrnod mae'r plentyn yn cyrraedd neu wedi hynny, ond rhaid ei gymryd yn llawn o fewn 56 diwrnod ar ôl i'r plentyn gyrraedd.

Dim ond un cyfnod absenoldeb a ganiateir. Ni fydd hawl i gael mwy o absenoldeb os oes mwy nag un plentyn yn cael ei leoli fel rhan o'r un trefniant.

### Tâl Tadolaeth Statudol

Mae gan weithwyr hawl i dâl llawn, am bythefnos ddi-dor o absenoldeb.

### Rhybudd o Fwriad i gymryd Absenoldeb Tadolaeth

Ar ôl cael gwybod gan eu hasiantaeth fabwysiadu eu bod wedi'u paru â phlentyn, mae gan weithwyr saith diwrnod i ddweud wrth eu cyflogwr am eu bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu, oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl. Rhaid iddynt ddweud wrth eu cyflogwr :

- y dyddiad y cafodd y sawl sy'n mabwysiadu wybod ei fod wedi'i baru â phlentyn
- pryd y disgwylir i'r plentyn ddod atynt
- a ydynt yn dymuno cymryd wythnos neu bythefnos o absenoldeb
- pryd maent am ddechrau'r cyfnod absenoldeb.

Caiff gweithwyr newid y dyddiad y maent am ddechrau eu cyfnod absenoldeb, ar yr amod eu bod yn dweud wrth eu cyflogwr o leiaf 28 diwrnod o flaen llaw (oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl). Rhaid iddynt ddweud wrth eu cyflogwr pa bryd y maent yn disgwyl i unrhyw Dâl Tadolaeth Statudol ddechrau, o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw, oni bai nad yw hyn yn rhesymol bosibl.

### **Hunan Dystysgrif**

Rhaid i weithwyr lenwi hunan dystysgrif i'w cyflogwyr i brofi bod ganddynt yr hawl i gael Tâl Tadolaeth Statudol. Gall cyflogwyr hefyd ofyn iddynt gwblhau hunan dystysgrif fel tystiolaeth o'u hawl i gael absenoldeb tadolaeth.

### **Buddion Contractiol**

Mae gan weithwyr hawl i'w hamodau a'u telerau gwaith arferol drwy gydol eu habsenoldeb tadolaeth.

### **Dychwelyd i'r gwaith wedi Absenoldeb Tadolaeth**

Caiff gweithwyr ddychwelyd i'r un swydd wedi absenoldeb tadolaeth.