

# Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynyddion

Polisi a'r Weithdrefn

Adolygwyd Ionawr 2020



## 1. Cyflwyniad

Cyflwynwyd yr hawl i amser o'r gwaith ar gyfer dibynnyddion gan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999, fe'i cynhwysir o dan Adran 57A o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, a daeth i rym o 15 Rhagfyr 1999.

## 2. Cwmpas

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae gweithdrefn ar wahân yn bodoli ar eu cyfer.

## 3. Meini Prawf Cymhwyso

Rhaid bod angen amser o'r gwaith ar gyfer dibynnydd. Mae'r diffiniad o ddibynnydd yn cynnwys:

Priod: Gŵr, gwraig, partner sifil.

Plentyn: Plentyn o unrhyw oed.

Rhiant: Mae hyn yn cynnwys llys-rieni.

Rhywun sy'n byw ar yr un aelwyd: mae hyn yn cynnwys partneriaid neu berthnasau oedrannus sy'n byw gyda'r gweithiwr, ond nid yw'n cynnwys gweithiwr, tenant na lletywr.

Nid oes gofyniad gwasanaeth i fod yn gymwys ar gyfer amser o'r gwaith.

## 4. Beth yw'r Hawl?

Hawl yw hon i gymryd amser rhesymol o'r gwaith heb dâl yn ystod oriau gwaith y gweithiwr er mwyn cymryd camau sy'n angenrheidiol mewn nifer o wahanol amgylchiadau, fel y manylir isod:

- I roi cymorth ar adeg pan fo dibynnydd yn cael ei daro'n wael, yn rhoi genedigaeth, yn cael ei anafu, neu'n dioddef ymosodiad.
- I wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal am ddibynnydd sydd wedi'i daro'n wael neu wedi'i anafu (mae salwch neu anaf yn cynnwys salwch neu anaf meddyliol).

- O ganlyniad i farwolaeth dibynnydd (*Byddai'r hawl hon yn cwmpasu, er enghraifft, gwneud trefniadau ar gyfer angladdau a'u mynychu*).
- Oherwydd amharu annisgwyl ar drefniadau gofal am ddibynnydd neu eu terfynu. (*Byddai hyn yn cwmpasu'r gweithiwr yn darparu cymorth iddo/iddi ei hun neu'n gwneud trefniadau eraill*)
- I ddelio ag achos sy'n ymwneud â phlentyn i'r gweithiwr ac sy'n digwydd yn annisgwyl yn ystod cyfnod pan fo sefydliad addysgol y mae'r plentyn yn ei fynychu yn gyfrifol amdano. *Byddai hyn yn cynnwys –  
Pan fo'r plentyn mewn trallod am ryw reswm*

*Lle bo'r plentyn wedi camymddwyn mewn modd difrifol a allai arwain at ei wahardd o'r ysgol*

*Nodyn –* Mae gan y Cyngor Sir ddarpariaethau Absenoldeb Tosturiol **gyda thâl**, y gellir eu defnyddio adeg marwolaeth neu salwch difrifol aelod agos o'r teulu. Mae'r ddarpariaethau hyn yn annibynnol ar y Rheoliadau sy'n ymwneud ag Amser o'r gwaith ar gyfer Dibynnyddion, ac yn ychwanegol atynt.

## 5. Gwneud cais am amser o'r gwaith

Rhaid i'r gweithiwr gysylltu â'r rheolwr llinell neu'r swyddog enwebedig cyn gynted â phosibl, gan roi gwybod pam mae ef/hi yn absennol/pam mae angen amser o'r gwaith arno/arni ac am ba hyd mae ef/hi yn disgwyl bod yn absennol.

Bydd gofyn i weithwyr sy'n cymryd amser o'r gwaith at y diben hwn gyflwyno cais Amser o'r Gwaith ar gyfer dibynnyddion gan ddefnyddio'r system hunanwasanaeth ar y we, '[Dangosfwrdd – My View](#)'

Os na gweithwyr allwch gael mynediad i'r system hunanwasanaeth ar y we, bydd lenwi'r [Ffurflen Gais Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynnyddion](#). Fodd bynnag, nid oes rhaid darparu tystiolaeth ddogfennol. Pwrpas llenwi'r ffurflen yw awdurdodi didyniadau cyflog am y cyfnod o absenoldeb heb dâl.

Dylai rheolwyr llinell gadw cofnod o unrhyw amser o'r gwaith a gymerir, ac anfon copi o'r Ffurflen ymlaen at yr Uned Cymorth Busnes ar bob achlysur, fel bod modd addasu'r cyflog yn ôl y galw.

## 6. Camddefnydd

Os camddefnyddir y polisi hwn, ymdrinnir â hynny o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor. Enghreifftiau o gamddefnydd yw:

- Cymryd absenoldeb at ddibenion heblaw ar gyfer dibynnydd, fel y manylir uchod.

## 7. Apeliadau

Os bydd gweithwyr o'r farn bod cais cyfreithlon ganddynt am amser o'r gwaith wedi cael ei wrthod, gallant ddefnyddio'r Weithdrefn Achwyn i ddatrys y mater.

## 8. Faint o Amser o'r Gwaith sy'n Rhesymol

Dylai'r rheolwr ystyried y canlynol wrth benderfynu faint o amser o'r gwaith sy'n rhesymol:

- Beth sydd i'w wneud yn ymarferol? Faint o amser byddai hynny'n cymryd fel arfer?
- A oes unrhyw amgylchiadau a fyddai'n cyfiawnhau caniatáu rhagor o amser ar gyfer y gweithiwr dan sylw? Er enghraifft, ydy'r dibynnydd yn byw bellter i ffwrdd, ac felly nid yw'n ymarferol i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith rhwng gwneud trefniadau?
- A oes unrhyw anghenion gwasanaeth a fyddai'n effeithio ar faint o amser a ganiateir i weithiwr penodol ar adeg benodol?
- Dylid cydbwysu'r ystyriaethau uchod wrth benderfynu beth sy'n rhesymol.

## 9. Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Mae angen i'r holl weithwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodas neu bartneriaeth sifil.

Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r egwyddor hon.

Os oes gennych unrhyw bryderon ynglŷn â chydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi a'r drefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau bod y polisi/drefn yn cael eu hadolygu'n briodol.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio est 6184 neu drwy anfon e-bost at [CHR@sirgar.gov.uk](mailto:CHR@sirgar.gov.uk).