Polisi Rhannu Absenoldeb a Thâl Rhiant

Mai 2021

sirgar.gov.uk

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

POLISI RHANNU ABSENOLDEB A THÂL RHIANT

1. Cyflwyniad i Rannu Absenoldeb Rhiant

Mae'r polisi hwn yn amlinellu hawliau gweithwyr i Rannu Absenoldeb Rhiant (SPL) a Rhannu Tâl Rhiant statudol (ShPP), sydd ar gael i rieni â babanod y disgwylir eu geni neu eu lleoli ar gyfer eu mabwysiadu ar 5 Ebrill 2015 neu wedi hynny. Mae hefyd yn amlinellu pwy sy'n gymwys a'r gofynion o ran rhoi rhybudd cyn y gall cyfnod o SPL ddechrau ac y gellir talu ShPP statudol.

Mae SPL yn galluogi rhieni biolegol/mabwysiadwyr i ymrwymo i derfynu eu habsenoldeb a'u tâl mamolaeth/mabwysiadu ar ddyddiad yn y dyfodol, a rhannu gweddill yr absenoldeb a'r tâl sydd heb eu cymryd ar ffurf SPL a ShPP gyda'u partner, neu ddychwelyd i'r gwaith yn gynnar ar ôl absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu a dewis cymryd SPL a ShPP rywbryd yn y dyfodol.

Ni ddylid drysu rhwng SPL ac absenoldeb rhiant cyffredin nad yw'n cael ei effeithio gan SPL. Absenoldeb rhiant cyffredin yw'r hawl i gael hyd at 18 wythnos o absenoldeb heb dâl. Darllenwch Bolisi Absenoldeb Rhiant yr Awdurdod i gael rhagor o fanylion.

Mae’r Awdurdod yn cydnabod y gall fod gan weithwyr gwestiynau neu bryderon ynghylch eu hawliau i gael SPL. Polisi'r Awdurdod yw annog trafodaeth agored gyda gweithwyr i sicrhau y gellir ateb cwestiynau a datrys problemau mor gyflym â phosibl. Gan fod y darpariaethau o ran SPL yn gymhleth, os yw gweithiwr yn dymuno cymryd SPL, dylai gael eglurhad ynghylch y gweithdrefnau perthnasol gan y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu dilyn yn gywir.

2. Diffiniadau dan y polisi rhannu absenoldeb rhiant

Defnyddir y diffiniadau canlynol yn y polisi hwn:

Ystyr "rhiant biolegol" yw rhiant biolegol neu riant biolegol disgwyliedig y plentyn.

Ystyr “mabwysiadwr” yw prif fabwysiadwr y plentyn.

Ystyr "partner" yw tad y plentyn, neu'r person sydd, ar ddyddiad geni'r plentyn, yn briod â'r rhiant biolegol/mabwysiadwr, yn bartner sifil i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr, neu'n bartner i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr. Mae hyn yn cynnwys rhywun, waeth beth fo'u hunaniaeth o ran rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol, sy'n byw gyda'r rhiant biolegol/mabwysiadwr a'r plentyn mewn perthynas deuluol barhaus ond nad yw'n blentyn, rhiant, ŵyr/wyres, tad-cu/mam-gu, brawd/chwaer, modryb, ewythr, nith neu'n nai i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr.

Ystyr "Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth (EWC)" yw'r wythnos sy'n dechrau ar ddydd Sul pryd y mae meddyg neu fydwraig rhiant biolegol yn disgwyl iddi roi genedigaeth.

“Tystysgrif/dyddiad paru (MCD)" mae'r ffurflen hon yn dystysgrif sy'n cael ei llenwi gan yr asiantaeth fabwysiadu briodol ac yn cadarnhau bod y mabwysiadwr wedi'i baru â phlentyn i'w fabwysiadu ac mae'n cynnwys y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei roi i'w fabwysiadu.

3. Cwmpas y polisi rhannu absenoldeb rhiant

Mae'r Polisi hwn yn berthnasol i'r holl weithwyr (mae cyfeiriad at riant/mabwysiadwr, gwarcheidwad neu bartner yn cynnwys pob rhiant/mabwysiadwr, gwarcheidwaid neu bartneriaid waeth beth fo'u hunaniaeth o ran rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol) boed hwy'n rhiant biolegol/mabwysiadwr neu'r partner, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog ond heb gynnwys staff sy'n rhan o weithlu ysgolion a reolir yn lleol y mae polisi ar wahân yn berthnasol iddynt.

Os mai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr sy'n cael ei chyflogi/gyflogi gan yr Awdurdod, rhaid i'r partner/bartner (lle bo'n berthnasol) gyflwyno unrhyw hysbysiadau ynghylch cymryd SPL a nodir yn y polisi hwn i'w chyflogwr/gyflogwr ei hun, a all fod â'i bolisi SPL ei hun, os yw hi/ef am gymryd cyfnod o SPL.

Yn yr un modd, os mai'r partner sy'n cael ei chyflogi/gyflogi gan yr Awdurdod, rhaid i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr (lle bo'n berthnasol) gyflwyno unrhyw hysbysiadau ynghylch cymryd SPL i'w chyflogwr/gyflogwr ei hun.

Dylai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr a'r partner sicrhau eu bod yn cysylltu â'u cyflogwyr eu hunain i sicrhau yr ymdrinnir â cheisiadau am SPL mewn modd mor hwylus â phosibl.

4. Trafodaethau ynghylch SPL

Anogir gweithwyr sy'n ystyried cymryd SPL i gysylltu â'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol i drefnu trafodaeth anffurfiol cyn gynted ag y bo modd ynghylch eu hawl bosibl, er mwyn siarad am eu cynlluniau a galluogi'r Awdurdod i gynorthwyo'r unigolyn.

Ar ôl derbyn ‘hysbysiad ynghylch hawl’ i gymryd SPL gan y gweithiwr (gweler adran 8), gall y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol drefnu trafodaeth anffurfiol gyda'r gweithiwr (drwy ymgynghori â rheolwr llinell y gweithiwr), er mwyn siarad am ei bwriadau/fwriadau a sut y mae'n disgwyl defnyddio ei hawl i SPL ar hyn o bryd.

Ar ôl derbyn ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ mewn perthynas â chymryd SPL gan weithiwr (gweler adran 8), bydd y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol fel arfer yn trefnu cyfarfod i drafod hyn. Lle ceir rhybudd ynghylch un cyfnod o absenoldeb parhaus, neu lle gellir cymeradwyo cais am absenoldeb ysbeidiol heb drafodaeth bellach (drwy ymgynghori â rheolwr llinell y gweithiwr), yn y termau a nodwyd yn ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ y gweithiwr, mae'n bosibl na fydd angen cyfarfod.

Pwrpas y cyfarfod yw trafod yr absenoldeb arfaethedig a'r hyn fydd yn digwydd tra bod y gweithiwr i ffwrdd o'r gwaith. Lle ceir cais am absenoldeb ysbeidiol, gall y drafodaeth hefyd ganolbwyntio ar sut y gellid cytuno ar y cynnig ynghylch absenoldeb, a fyddai trefniant addasedig yn dderbyniol i'r gweithiwr ac i'r Awdurdod, a beth allai'r canlyniad fod os na cheir cytundeb.

5. Ymateb i hysbysiad ynghylch Rhannu Absenoldeb Rhiant

Pan fydd y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol (drwy ymgynghori â'r rheolwr llinell) yn derbyn y ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’, ymdrinnir ag ef cyn gynted â phosibl, ond darperir ymateb heb fod yn hwyrach na'r 14eg diwrnod calendr ar ôl i'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol dderbyn y cais am absenoldeb.

Bydd yr holl rybuddion ynghylch absenoldeb parhaus yn cael eu cadarnhau'n ysgrifenedig gan y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol.

Bydd yr holl geisiadau am absenoldeb ysbeidiol yn cael eu hystyried yn ofalus (drwy ymgynghori â rheolwr llinell y gweithiwr), gan bwyso a mesur y manteision posibl i'r gweithiwr ac i'r Awdurdod yn erbyn unrhyw effaith andwyol ar y busnes.

Bydd pob cais am absenoldeb ysbeidiol yn cael ei ystyried fesul achos. Ni fydd cytuno i un cais yn gosod cynsail neu'n creu'r hawl i weithiwr arall gael patrwm tebyg o SPL.

Bydd y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol yn rhoi gwybod i'r gweithiwr am y penderfyniad yn ysgrifenedig cyn gynted ag sy'n ymarferol resymol, ond heb fod yn hwyrach na'r 14eg diwrnod calendr ar ôl i'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol dderbyn yr hysbysiad ynghylch absenoldeb. Gellir caniatáu'r cais yn llawn neu'n rhannol, e.e., caiff yr Awdurdod gynnig fersiwn ddiwygiedig o'r cais.

Os gwrthodir patrwm absenoldeb ysbeidiol, gall y gweithiwr dynnu'r cais yn ôl ar y 15fed diwrnod calendr ar ôl i'r Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol dderbyn yr hysbysiad, neu cyn hynny; neu gall gymryd cyfanswm nifer yr wythnosau a nodir yn yr hysbysiad ar ffurf un bloc parhaus. Os bydd y gweithiwr yn dewis cymryd yr absenoldeb ar ffurf un bloc parhaus, bydd gan y gweithiwr tan y 19eg diwrnod calendr ar ôl dyddiad derbyn yr hysbysiad gwreiddiol gan y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol i ddewis pryd y mae eisiau i'r cyfnod o absenoldeb ddechrau. Ni all yr absenoldeb ddechrau yn gynharach nag wyth wythnos ar ôl dyddiad derbyn yr hysbysiad gwreiddiol gan y Tîm Absenoldeb

Adnoddau Dynol. Os na fydd y gweithiwr yn dewis dyddiad dechrau, bydd yr absenoldeb yn dechrau ar y dyddiad cyntaf o absenoldeb y gwnaed cais amdano yn yr hysbysiad gwreiddiol.

6. Hawl i SPL a ShPP

Rhaid cymryd SPL a ShPP rhwng genedigaeth y baban a'i ben-blwydd cyntaf/o fewn 1 flwyddyn i'w fabwysiadu.

Bydd faint o SPL y mae gan weithiwr hawl iddo yn dibynnu ar bryd y bydd y rhiant biolegol/mabwysiadwr yn terfynu y cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu a faint o absenoldeb y mae'r rhiant arall yn ei gymryd mewn perthynas â'r plentyn. Rhaid cymryd SPL ar ffurf blociau o un wythnos o leiaf.

Gall y gweithiwr ofyn am gael cymryd SPL ar ffurf:

- **Un bloc parhaus** (yn yr achos hwn, mae'n ofynnol i'r Awdurdod dderbyn y cais cyhyd â bod y gweithiwr yn bodloni'r gofynion o ran bod yn gymwys a rhoi rhybudd); neu
- **Nifer o flociau o absenoldeb ysbeidiol** (yn yr achos hwn, mae angen i'r gweithiwr gael cytundeb yr Awdurdod). Fel arfer, gall pob rhiant wneud uchafswm o dri chais am absenoldeb fesul beichiogrwydd/mabwysiad.

Y pythefnos cyntaf ar ôl yr enedigaeth/lleoliad yw'r cyfnod absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu gorfodol ac mae'n cael ei gadw ar gyfer y rhiant biolegol/mabwysiadwr. Mae hyn yn golygu na all y rhiant biolegol/mabwysiadwr gwtogi ei (h)absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu i gymryd SPL tan bythefnos ar ôl yr enedigaeth/lleoliad, a'r cyfnod mwyaf y gall y rhieni ei gymryd fel SPL yw 50 wythnos rhyngddynt (er y bydd yn llai na hyn fel arfer oherwydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu y mae rhieni biolegol/mabwysiadwyr fel arfer yn ei gymryd cyn yr enedigaeth/lleoliad).

Fodd bynnag, gall partner y rhiant biolegol/mabwysiadwr ddechrau cyfnod o SPL ar unrhyw adeg o ddyddiad geni/lleoli'r plentyn (ond dylai'r partner gofio bod hawl ganddi/ganddo i gymryd hyd at bythefnos o absenoldeb tadolaeth cyffredin ar ôl genedigaeth/lleoliad y plentyn ac y bydd yn ei golli os cymerir SPL yn gyntaf). Rhaid i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr a'r partner gymryd unrhyw SPL o fewn 52 wythnos i'r enedigaeth/lleoliad.

7. Cymhwysedd ar gyfer SPL

Er mwyn i weithwyr fod yn gymwys i gymryd SPL, rhaid i'r ddau riant fodloni rhai meini prawf cymhwysedd.

Rhaid i'r ddau riant rannu'r prif gyfrifoldeb am ofalu am y plentyn adeg ei eni/ei leoli i'w fabwysiadu a chydymffurfio â'r gofynion o ran rhoi rhybudd a thystiolaeth mewn perthynas ag SPL.

Cymhwysedd y rhiant biolegol/mabwysiadwr ar gyfer SPL

Mae'r rhiant biolegol/mabwysiadwr yn gymwys i gael SPL os yw'r canlynol yn wir:

- os oes ganddi/ganddo o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth barhaus sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD a'i bod/fod yn parhau mewn cyflogaeth barhaus gyda'r Awdurdod tan yr wythnos cyn unrhyw gyfnod o SPL y bydd hi/ef yn ei gymryd;
- os oes ganddi/ganddo hawl i gael absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol mewn perthynas â'r plentyn; ac
- os yw'n cydymffurfio â'r gofynion perthnasol o ran cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu (neu os yw wedi dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol).

Yn ogystal, er mwyn i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr fod yn gymwys i gymryd SPL, rhaid bod y partner:

- yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig yn ystod o leiaf 26 o'r 66 wythnos yn union cyn yr EWC/MCD;
- bod ganddi/ganddo enillion wythnosol cyfartalog sydd o leiaf yn cyrraedd y trothwy ar gyfer lwfans mamolaeth [£30[1] ar hyn o bryd] am unrhyw 13 o'r 66 wythnos hynny.

Cymhwysedd y partner ar gyfer SPL

Mae'r partner yn gymwys i gymryd SPL:

- os oes ganddi/ganddo o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth barhaus sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD a'i bod/fod yn parhau mewn cyflogaeth barhaus gyda'r Awdurdod tan yr wythnos cyn unrhyw gyfnod o SPL y bydd hi/ef yn ei gymryd.

Yn ogystal, er mwyn i'r partner fod yn gymwys i gymryd SPL, rhaid bod y rhiant biolegol/mabwysiadwr:

- yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig yn ystod o leiaf 26 o'r 66 wythnos yn union cyn yr EWC/MCD;

[1] https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility

- bod ganddi/ganddo enillion wythnosol cyfartalog sydd o leiaf yn cyrraedd y trothwy ar gyfer lwfans mamolaeth [£30 ar hyn o bryd] am unrhyw 13 o'r 66 wythnos hynny;
- bod ganddi/ganddo hawl i gael absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol, tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth mewn perthynas â'r plentyn; a
- bod/fod yn cydymffurfio â'r gofynion perthnasol o ran cwtogi absenoldeb neu dâl mamolaeth/mabwysiadu (neu'i bod/fod wedi dychwelyd i'r gwaith cyn diwedd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol).

8. Y gofynion o ran rhoi rhybudd ynghylch rhannu absenoldeb rhiant

Mae'r rhybuddion y mae'n rhaid i'r rhieni eu rhoi i'r cyflogwr perthnasol er mwyn gallu cymryd SPL yn cynnwys tair elfen, Dyma nhw:

- "**rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu**" gan y rhiant biolegol/mabwysiadwr yn nodi pryd y mae'n bwriadu terfynu ei (h)absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu (oni bai bod y rhiant biolegol/mabwysiadwr eisoes wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu);
- "**rhybudd ynghylch hawl a bwriad**" gan y gweithiwr yn rhoi arwydd cychwynnol, nad yw'n ei rhwymo/rwymo, o bob cyfnod o SPL y mae'n gwneud cais amdano; a
- "**rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb**" gan y gweithiwr yn nodi dyddiadau dechrau a gorffen pob cyfnod o SPL y mae'n gwneud cais amdano.

Y cyfnodau rhybudd a nodir isod yw'r cyfnodau lleiaf sy'n ofynnol o dan y gyfraith. Fodd bynnag, po gynharaf y bydd y gweithiwr yn hysbysu'r sefydliad priodol ynghylch ei bwriadau/fwriadau, mwyaf tebygol ydyw y bydd y sefydliad yn gallu gwireddu dymuniadau'r gweithiwr, yn enwedig os yw hi/ef eisiau cymryd cyfnodau o absenoldeb ysbeidiol.

Mae'r gofynion o ran rhoi rhybudd ynghylch SPL a ShPP statudol yn benodol ac yn fanwl iawn. Felly, mae gofyn i weithwyr gwblhau'r templed rhybudd priodol mor llawn â phosibl. Mae pob un wedi'i lunio i sicrhau bod gweithwyr yn rhoi'r wybodaeth a'r datganiadau gofynnol er mwyn asesu cymhwysedd a hawl.

Cynghorir gweithwyr, os ydynt eisoes wedi penderfynu ar y patrwm o SPL yr hoffent ei gymryd, y gallant roi mwy nag un math o rybudd ar yr un pryd. Er enghraifft, gallai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr roi ‘rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu’, ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’ a ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ ar yr un pryd. Yn yr un modd, gallai'r partner roi ei ‘rhybudd/rybudd ynghylch hawl a bwriad’ a'i ‘rhybudd/rybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ ar yr un pryd.

Hysbysiad rhiant biolegol/mabwysiadwr yn cwtogi ar absenoldeb mamolaeth

Cyn y gall y rhiant biolegol/mabwysiadwr neu'r partner gymryd SPL, rhaid i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr:

- ddychwelyd i'r gwaith cyn diwedd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu (drwy roi'r rhybudd gofynnol o wyth wythnos ei bod/fod yn bwriadu dychwelyd); neu
- roi ‘rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu’ i'r cyflogwr. Rhaid i'r rhybudd fod yn ysgrifenedig a nodi'r dyddiad pan fydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben.

Rhaid i'r dyddiad hwnnw fod:

- ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu gorfodol, sef y pythefnos ar ôl yr enedigaeth/lleoliad;
- o leiaf wyth wythnos ar ôl y dyddiad pan roddodd y rhiant biolegol/mabwysiadwr y ‘rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu’ i'w chyflogwr/gyflogwr; ac
- o leiaf un wythnos cyn yr hyn a fyddai'n ddiwedd y cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ychwanegol.

Rhaid i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr roi ei ‘rhybudd/rybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu’ ar yr un pryd ag y mae'n rhoi naill ai ei ‘rhybudd/rybudd ynghylch hawl a bwriad’ neu ‘ddatganiad o ganiatâd a hawl’ wedi'i lofnodi gan y rhiant biolegol/mabwysiadwr yn cadarnhau bod ei phartner/bartner wedi rhoi ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’ i'w chyflogwr/gyflogwr.

Tynnu rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth yn ôl

Gall y rhiant biolegol/mabwysiadwr dynnu ei hysbysiad yn ôl gan gwtogi'r absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu mewn amgylchiadau cyfyngedig. Rhaid gwneud hyn yn ysgrifenedig a dim ond os nad yw'r rhiant biolegol/mabwysiadwr wedi dychwelyd i'r gwaith y gellir caniatáu hyn. Gall y rhiant biolegol/mabwysiadwr dynnu ei hysbysiad cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn ôl yn yr amgylchiadau canlynol:

- os darganfyddir nad oes gan y rhiant biolegol/mabwysiadwr na'r partner hawl i SPL neu ShPP statudol a bod y rhiant biolegol/mabwysiadwr yn tynnu ei rhybudd/rybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn ôl o fewn wyth wythnos i'r dyddiad pan roddwyd y rhybudd;
- os rhoddwyd y rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu cyn genedigaeth/lleoliad y plentyn a bod y rhiant biolegol/mabwysiadwr yn tynnu'r rhybudd ynghylch cwtogi absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn ôl o fewn chwe wythnos i enedigaeth/lleoliad y plentyn; neu
- os yw'r partner wedi marw.

Rhybudd gan y gweithiwr ynghylch hawl a bwriad

Rhaid i'r gweithiwr, pa un ai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr neu'r partner ydyw, roi ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’, nad yw'n ei rhwymo/rwymo, i'r Awdurdod. Rhaid i'r rhybudd fod yn ysgrifenedig a rhaid ei roi o leiaf wyth wythnos cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o SPL sydd i'w gymryd gan y gweithiwr, a rhaid iddo nodi'r wybodaeth ganlynol.

O fewn 14 diwrnod calendr i dderbyn ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’ gan y gweithiwr, pa un ai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr neu'r partner ydyw, gall yr Awdurdod ofyn i'r gweithiwr am y canlynol:

- copi o dystysgrif geni/tystysgrif paru'r plentyn (neu, os nad yw'r plentyn wedi'i eni/ei leoli, copi o'r dystysgrif geni/tystysgrif paru o fewn 14 diwrnod i'r enedigaeth/lleoliad - os nad yw'r dystysgrif geni/tystysgrif paru wedi'i chyhoeddi ar ddiwedd y cyfnod hwn, bydd datganiad wedi'i lofnodi sy'n nodi dyddiad a man geni/lleoli'r plentyn yn ddigonol); ac
- enw a chyfeiriad cyflogwr y rhiant arall (neu ddatganiad yn nodi nad oes gan y rhiant arall gyflogwr).

Bydd gan y gweithiwr 14 diwrnod calendr o ddyddiad y cais i anfon y wybodaeth ofynnol at yr Awdurdod.

Amrywio neu ganslo rhybudd ynghylch hawl a bwriad

Gall y gweithiwr amrywio neu ganslo dyddiadau arfaethedig ei SPL ar ôl cyflwyno ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’, ar yr amod ei fod yn rhoi rhybudd ysgrifenedig i'r Awdurdod. Rhaid i'r hysbysiad ysgrifenedig gynnwys:

- arwydd o bryd y mae'r gweithiwr yn bwriadu cymryd SPL (gan gynnwys dyddiadau dechrau a gorffen pob cyfnod o absenoldeb);
- manylion ynghylch unrhyw gyfnodau o SPL y rhoddwyd gwybod amdanynt drwy rybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb;
- manylion ynghylch unrhyw gyfnodau o ShPP statudol y rhoddwyd gwybod amdanynt mewn perthynas â chyfnodau pan na fyddid yn cymryd SPL; a
- datganiad wedi'i lofnodi gan y rhiant biolegol/mabwysiadwr a'r partner yn nodi eu bod yn cytuno i'r amrywiad.

Ni fydd unrhyw arwydd o absenoldeb y bwriedir ei gymryd y bydd y gweithiwr yn ei roi mewn ‘amrywiad i rybudd ynghylch hawl a bwriad’ yn ei rhwymo/rwymo hyd nes y bydd yn rhoi ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ mewn perthynas â'r cyfnod hwnnw o absenoldeb. Nid oes terfyn ar nifer yr ‘amrywiadau i rybudd ynghylch hawl a bwriad’ y gall y gweithiwr eu gwneud.

Rhybudd gan y gweithiwr ynghylch cyfnod o absenoldeb

Er mwyn cymryd cyfnod o SPL, rhaid i'r gweithiwr roi ‘rhybudd ysgrifenedig ynghylch cyfnod o absenoldeb’ i'r Awdurdod, sy'n nodi dyddiadau dechrau a gorffen pob cyfnod o SPL y gwnaed cais amdano yn y rhybudd hwnnw.

Rhaid rhoi ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ o leiaf wyth wythnos cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o SPL y gwnaed cais amdano yn y rhybudd. Gellir rhoi'r rhybudd ar yr un pryd â ‘rhybudd ynghylch hawl a bwriad’ a gall fod yn gais am gyfnod parhaus o absenoldeb neu gyfnodau ysbeidiol o absenoldeb.

Amrywio neu ganslo rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb

Gall y gweithiwr amrywio neu ganslo dyddiadau arfaethedig ei SPL ar ôl cyflwyno ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’, ar yr amod ei fod yn rhoi rhybudd ysgrifenedig i'r Awdurdod o leiaf wyth wythnos cyn y disgwylir i unrhyw gyfnod o absenoldeb sy'n cael ei amrywio neu'i ganslo gan y rhybudd ddechrau. Gall y rhybudd ysgrifenedig:

- amrywio dyddiad dechrau neu ddyddiad gorffen unrhyw gyfnod o SPL neu ganslo cais am absenoldeb;
- gofyn am gael newid cyfnod parhaus o absenoldeb yn gyfnodau ysbeidiol o absenoldeb; neu
- ofyn am gael newid cyfnodau ysbeidiol o absenoldeb yn gyfnod parhaus o absenoldeb.

Terfyn ar nifer y ceisiadau am absenoldeb

Gall y gweithiwr roi cyfanswm cyfun o hyd at dri ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ neu ‘amrywiad i rybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ fesul beichiogrwydd/lleoliad, er y gall yr Awdurdod hepgor y terfyn hwn mewn amgylchiadau eithriadol.

9. Cyfnod parhaus o rannu absenoldeb rhiant

Os bydd y gweithiwr yn cyflwyno ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ yn gofyn am un cyfnod parhaus o absenoldeb, bydd ganddi/ganddo hawl i gymryd y cyfnod hwnnw o absenoldeb.

10. Cyfnodau ysbeidiol o rannu absenoldeb rhiant

Gall y gweithiwr gyflwyno ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ yn gofyn am gyfnodau ysbeidiol o absenoldeb. Er enghraifft, gallai'r rhiant biolegol/mabwysiadwr a'r partner ofyn am batrwm o absenoldeb gan eu cyflogwyr priodol sy'n caniatáu iddynt gyflawni eu cyfrifoldebau gofal plant am yn ail.

Os bydd y gweithiwr yn cyflwyno ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ yn gofyn am gyfnodau ysbeidiol o absenoldeb, gall yr Awdurdod wneud y canlynol yn y pythefnos yn dechrau ar y dyddiad pan dderbyniwyd y rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb gan y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol:

- caniatáu'r patrwm o absenoldeb y gofynnwyd amdano;
- cynnig patrwm arall o absenoldeb; neu
- wrthod y patrwm o absenoldeb y gofynnwyd amdano.

Os deuir i gytundeb yn y pythefnos hwnnw, mae hawl gan y gweithiwr i gymryd yr absenoldeb ar y dyddiadau y cytunwyd arnynt.

Os na ddeuir i gytundeb yn y cyfnod trafod hwnnw o bythefnos, mae hawl gan y gweithiwr i gymryd yr absenoldeb ar ffurf un cyfnod parhaus o absenoldeb. Yn yr achos hwnnw, rhaid i'r gweithiwr ddewis dyddiad dechrau ar gyfer yr absenoldeb hwnnw sydd o leiaf wyth wythnos ar ôl y dyddiad pan dderbyniwyd y ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ yn wreiddiol gan y Tîm Absenoldeb Adnoddau Dynol. Rhaid i'r gweithiwr hysbysu'r Awdurdod ynghylch y dyddiad hwnnw o fewn saith diwrnod calendr i ddiwedd y cyfnod trafod o bythefnos. Os na fydd y gweithiwr yn dewis dyddiad dechrau o fewn saith diwrnod calendr i ddiwedd y cyfnod trafod o bythefnos, bydd y cyfnod o absenoldeb parhaus yn dechrau ar ddyddiad y cyfnod cyntaf o absenoldeb y gwnaed cais amdano yn y ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’.

Fel arall, os yw'r Awdurdod wedi gwrthod y cais neu os na ddaethpwyd i gytundeb yn ystod y cyfnod trafod o bythefnos, gall y gweithiwr dynnu ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’, yn gofyn am gyfnodau ysbeidiol o absenoldeb, yn ôl. Gall y gweithiwr dynnu ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’ yn ôl ar unrhyw adeg cyn y 15fed diwrnod ar ôl dyddiad rhoi'r ‘rhybudd ynghylch cyfnod o absenoldeb’, neu ar y diwrnod hwnnw. Ni fydd rhybudd ynghylch absenoldeb ysbeidiol a dynnwyd yn ôl cyn y cytunwyd iddo yn cyfrif tuag at gyfanswm nifer y ceisiadau am absenoldeb y gall gweithiwr eu gwneud.

11. Rhannu tâl rhiant (ShPP)

Mae tâl rhiant statudol ar gael i rieni cymwys ei rannu rhyngddynt tra eu bod ar SPL. Bydd nifer yr wythnosau o ShPP statudol sydd ar gael i'r rhieni yn dibynnu ar faint o dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth a dalwyd i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr pan fydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu neu'r cyfnod o dâl yn dod i ben.

Mae cyfanswm o 39 wythnos o dâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth ar gael i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr. Gan fod cyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu gorfodol o bythefnos, mae hyn yn golygu y gallai rhiant biolegol/mabwysiadwr sy'n terfynu ei (h)absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu cyn

gynted ag y bo modd rannu hyd at 37 wythnos o ShPP statudol gyda'i phartner/bartner (er y bydd yn llai na hyn fel arfer oherwydd yr absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu y mae rhieni biolegol/mabwysiadwyr fel arfer yn ei gymryd cyn yr enedigaeth/lleoliad).

Bydd unrhyw ShPP statudol sy'n ddyledus yn ystod SPL yn cael ei dalu ar gyfradd a bennwyd gan y Llywodraeth am y flwyddyn dreth berthnasol, sef £172.48 ar hyn o bryd, neu ar gyfradd o 90% o enillion wythnosol cyfartalog y gweithiwr, os yw'r ffigur hwn yn is na'r gyfradd wythnosol a bennwyd gan y Llywodraeth.

Lle'r rhieni yw penderfynu pwy sy'n derbyn y ShPP statudol a sut y caiff ei rannu rhyngddynt.

Cymhwysedd ar gyfer ShPP statudol

Er mwyn i weithwyr fod yn gymwys i gael ShPP statudol, rhaid i'r ddau riant fodloni rhai gofynion o ran cymhwysedd.

Rhaid i'r ddau riant rannu'r prif gyfrifoldeb am ofalu am y plentyn adeg ei eni/ei leoli i'w fabwysiadu.

Cymhwysedd y rhiant biolegol/mabwysiadwr ar gyfer ShPP statudol

Mae'r rhiant biolegol/biolegol yn gymwys i gael ShPP statudol yn yr amgylchiadau canlynol:

- os oes ganddi/ganddo o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth barhaus sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD a'i bod/fod yn parhau mewn cyflogaeth barhaus gyda'i chyflogwr/gyflogwr tan yr wythnos cyn unrhyw gyfnod o ShPP y bydd yn ei gael;
- os oes ganddi/ganddo enillion wythnosol arferol am gyfnod o wyth wythnos sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD sydd o leiaf yn cyrraedd yr isafswm enillion at ddibenion gwneud cyfraniadau yswiriant gwladol;
- os yw'n absennol o'r gwaith ac yn bwriadu gofalu am y plentyn yn ystod pob wythnos pan mae'n derbyn ShPP statudol; ac
- os oes ganddi/ganddo hawl i gael tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol mewn perthynas â'r plentyn, ond bod cyfnod y tâl mamolaeth/mabwysiadu wedi'i leihau.

Yn ogystal, er mwyn i'r rhiant biolegol/mabwysiadwr fod yn gymwys i gael ShPP statudol, rhaid bod y partner:

- yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig yn ystod o leiaf 26 o'r 66 wythnos yn union cyn yr EWC/MCD; a
- bod ganddi/ganddo enillion wythnosol cyfartalog sydd o leiaf yn cyrraedd y trothwy ar gyfer lwfans mamolaeth [£30 ar hyn o bryd] am unrhyw 13 o'r 66 wythnos hynny.

Cymhwysedd y partner ar gyfer ShPP statudol

Mae'r partner yn gymwys i gael ShPP statudol:

- os oes ganddi/ganddo o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth barhaus sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD a'i bod/fod yn parhau mewn cyflogaeth barhaus gyda'i chyflogwr/gyflogwr tan yr wythnos cyn unrhyw gyfnod o ShPP y bydd yn ei gael;
- os oes ganddi/ganddo enillion wythnosol arferol am gyfnod o wyth wythnos sy'n gorffen yn y 15fed wythnos cyn yr EWC/MCD sydd o leiaf yn cyrraedd yr isafswm enillion at ddibenion gwneud cyfraniadau yswiriant gwladol; ac
- os yw'n absennol o'r gwaith ac yn bwriadu gofalu am y plentyn yn ystod pob wythnos pan mae'n derbyn ShPP statudol.

Yn ogystal, er mwyn i'r partner fod yn gymwys, rhaid bod y rhiant biolegol/mabwysiadwr:

- yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig yn ystod o leiaf 26 o'r 66 wythnos yn union cyn yr EWC/MCD;
- bod ganddi/ganddo enillion wythnosol cyfartalog sydd o leiaf yn cyrraedd y trothwy ar gyfer lwfans mamolaeth [£30 ar hyn o bryd] am unrhyw 13 o'r 66 wythnos hynny; a
- bod ganddi/ganddo hawl i gael tâl mamolaeth/mabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth mewn perthynas â'r plentyn, ond bod cyfnod y tâl mamolaeth/mabwysiadu neu'r lwfans mamolaeth wedi'i leihau.

12. Telerau ac amodau cyflogaeth yn ystod SPL

Yn ystod SPL, bydd holl delerau ac amodau contract y gweithiwr, heblaw cyflog arferol, yn parhau. Bydd ShPP statudol yn cymryd lle'r cyflog, os yw'n gymwys.

Mae hyn yn golygu, er y bydd taliadau cyflog yn peidio, bydd yr holl fuddion eraill yn parhau, e.e. bydd yr hawl i wyliau yn dal i gronni a gall unrhyw wyliau na ellir eu cymryd cyn cychwyn ar SPL gael eu cario drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf.

Anogir gweithwyr i gymryd unrhyw wyliau blynyddol sy'n weddill cyn i'r SPL ddechrau lle bynnag y bo'n bosibl. Atgoffir gweithwyr bod yn rhaid iddynt gymryd gwyliau blynyddol yn y flwyddyn y maent wedi'u hennill os yw'n bosibl, ac felly os bydd y flwyddyn gwyliau blynyddol yn dod i ben yn ystod SPL, dylai'r gweithiwr ymdrechu i gymryd y rhan fwyaf o wyliau blynyddol y flwyddyn lawn cyn dechrau'r SPL.

Yn achos gweithwyr nad ydynt yn dychwelyd i'r gwaith, ystyrir mai eu diwrnod olaf o'r SPL â thâl/heb dal yw eu dyddiad gadael a bydd eu hawl i wyliau blynyddol yn cael ei chyfrif o'r dyddiad hwnnw. Bydd unrhyw ddiwrnodau gormodol a gymerir yn cael eu hadennill fel sy'n briodol.

Bydd aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol a'r Cynllun Pensiwn Athrawon sy'n cymryd SPL yn dal i dalu cyfraniadau pensiwn am unrhyw gyfnod pan fyddant yn derbyn ShPP statudol. Er y bydd yn talu llai o gyfraniadau pensiwn yn ystod y cyfnod hwn, ni fydd y pensiwn a gronnir gan yr aelod yn cael ei effeithio.

Os bydd gweithiwr yn cymryd cyfnod o SPL heb dâl, mae cyfle i aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol adfer unrhyw ‘bensiwn a gollwyd’ yn sgil hynny drwy dalu cyfraniadau dan drefniant Cyfraniad Pensiwn Ychwanegol neu i aelodau'r Cynllun Pensiwn Athrawon brynu pensiwn ychwanegol drwy dalu Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith.

Cynghorir gweithwyr sydd eisoes yn gwneud Cyfraniadau Pensiwn Ychwanegol neu Gyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol cyn cychwyn ar eu SPL i geisio cyngor ynghylch goblygiadau ShPP statudol/absenoldeb heb dâl gan y darparwr pensiwn. Ni all yr Awdurdod roi cyngor i'r gweithiwr yn yr amgylchiadau hyn.

Bydd yn ofynnol i weithwyr sydd wedi cychwyn cytundeb benthyciad car/prydlesu car drwy Gynllun Cymorth i Brynu Car/Cynllun Contract Hurio Car yr Awdurdod, ac sy'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith, barhau i wneud eu taliadau yn unol â thelerau ac amodau'r cynllun perthnasol tra eu bod ar gyfnod o SPL a/neu ShPP statudol. Cynghorir gweithwyr yn gryf i siarad â'r Adran Gwasanaethau Corfforaethol i gael rhagor o wybodaeth.

Gall gweithwyr sydd wedi cychwyn cytundeb talebau gofal plant drwy ildio cyflog cyn cychwyn ar eu SPL benderfynu cyn i'w SPL ddechrau: gadael y cynllun a rhoi'r gorau i dderbyn talebau; cadw gwerth presennol y talebau neu newid gwerth y talebau a gewch (cynyddu neu leihau). Ystyrir bod hwn yn 'ddigwyddiad newid bywyd' dan delerau ac amodau'r cynllun. (Gweler yr adran ynghylch y meini prawf cymhwyso ar gyfer ShPP, gan gynnwys y trothwyon enillion). Bydd y gweithiwr yn dal i dderbyn talebau gofal plant fel budd anariannol yn ystod cyfnod o ShPP statudol/SPL heb dâl.

Gall gweithwyr sydd wedi cychwyn cytundeb beicio i'r gwaith/prynu car drwy ildio cyflog cyn cychwyn ar eu SPL barhau i ddefnyddio'r beic/cerbyd fel budd anariannol yn ystod eu SPL.

Yr adran sy'n cyflogi sy'n gyfrifol am yr holl daliadau ildio cyflog yn ystod cyfnod o ShPP statudol/SPL heb dâl.

Os nad yw gweithiwr wedi cychwyn cytundeb ildio cyflog cyn ei SPL, nid oes rheidrwydd ar yr Awdurdod i ddarparu'r budd hwn yn ystod ei SPL. Felly, ni fydd y gweithiwr yn gymwys i ymuno ag unrhyw gynllun ildio cyflog hyd nes y bydd yr holl gyfnodau parhaus ac ysbeidiol o SPL wedi dod i ben.

13. Cyswllt yn ystod cyfnod o rannu absenoldeb rhiant a diwrnodau 'SPLIT'

Mae'r Awdurdod yn cadw'r hawl i gynnal cyswllt rhesymol â gweithwyr yn ystod eu SPL. Gall hyn fod i drafod cynlluniau'r gweithwyr o ran dychwelyd i'r gwaith, trafod unrhyw drefniadau arbennig sydd i'w gwneud neu hyfforddiant sydd i'w roi er mwyn hwyluso dychwelyd i'r gwaith neu roi gwybod iddynt am ddatblygiadau yn y gwaith yn ystod eu habsenoldeb.

Gall gweithiwr gytuno i weithio i'r Awdurdod (neu fynychu hyfforddiant) am hyd at 20 diwrnod yn ystod ei SPL heb fod y gwaith hwnnw yn dod â'i chyfnod/gyfnod o rannu absenoldeb a thâl rhiant i ben. Gelwir y rhain yn ddiwrnodau cyswllt yn ystod cyfnod o rannu absenoldeb rhiant (SPLIT).

Nid oes gan yr Awdurdod hawl i fynnu bod gweithwyr yn gwneud unrhyw waith ac nid oes gan weithwyr hawl i ymgymryd ag unrhyw waith yn ystod eu SPL. Mater i'w gytuno rhwng gweithwyr a'r Awdurdod yn llwyr yw unrhyw waith a wneir a'r oriau a weithir ar ddiwrnodau SPLIT.

Os oes gan weithiwr hawl i dderbyn ShPP statudol am unrhyw wythnos pan mae'n dod i'r gwaith ar gyfer diwrnodau SPLIT, bydd yn dal i'w dderbyn yn y ffordd arferol. Yn ogystal, bydd yr Awdurdod yn talu am bob awr a weithir yn ystod diwrnod SPLIT ar y gyfradd cyflog arferol a nodir yn y contract am yr oriau a weithir a bydd hyn yn cael ei osod yn erbyn ShPP.

14. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl SPL

Mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r un swydd pan fydd yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl SPL os yw cyfnod yr absenoldeb, pan gaiff ei ychwanegu at unrhyw gyfnod arall o SPL, absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu statudol neu absenoldeb tadolaeth statudol a gymerwyd gan y gweithiwr mewn perthynas â'r un plentyn, yn 26 wythnos neu lai.

Os yw'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl SPL a bod cyfnod yr absenoldeb a gymerwyd yn fwy na 26 wythnos, pan gaiff ei ychwanegu at unrhyw gyfnod arall o SPL, absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu neu dadolaeth statudol a gymerwyd mewn perthynas â'r un plentyn, neu os mai dyma'r olaf o ddau neu ragor o gyfnodau olynol o absenoldeb statudol a oedd yn cynnwys cyfnod o absenoldeb rhiant cyffredin o fwy na phedair wythnos, neu gyfnod o absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu ychwanegol, mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r un swydd heblaw nad yw hyn yn ymarferol resymol. Yn yr amgylchiadau hyn, os nad yw'n ymarferol resymol i'r Awdurdod ganiatáu i'r gweithiwr ddychwelyd i'r un swydd, mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i swydd arall sy'n addas ac yn briodol ar ei chyfer/gyfer.

15. Hawliadau twyllodrus

Os amheuir bod gwybodaeth dwyllodrus wedi'i darparu neu os cafodd yr Awdurdod wybod gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi fod hawliad twyllodrus wedi'i wneud, gall yr Awdurdod ymchwilio i'r mater ymhellach yn unol â'i Bolisi Ymchwilio a'i weithdrefnau a pholisïau Disgyblu, heb weithredu mewn modd gwahaniaethol mewn perthynas ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig a ddiffiniwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

16. Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Rhaid i bob gweithiwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol 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 cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.

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 HRAbsenceTeam@sirgar.gov.uk