



Polisi Absenoldeb Tadolaeth Caffi yr Hen Gapel

Dyddiad y Polisi: Mai 2025

Adolygiad: Mai 2026

- 1.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr sy'n edrych i gymryd absenoldeb tadolaeth. Mae hyn yn cynnwys staff ar gontractau amser llawn, rhan-amser, dros dro a chyfnod penodol. Nid yw'n berthnasol i weithwyr asiantaeth nac i gontractwyr hunangyflogedig.
- 1.2 Mae absenoldeb tadolaeth yn amser i ffwrdd â thâl i'ch cefnogi pan fydd eich partner neu gyd-riant yn cael babi, rydych chi'n mabwysiadu plentyn, neu rydych chi'n cael babi trwy drefniant surrogacy.

Mae'r polisi hwn yn disgrifio:

- pwy sydd â hawl gyfreithiol i absenoldeb tadolaeth a thâl
- faint o absenoldeb tadolaeth y gallwch ei gymryd
- Yn ôl y gyfraith, yr hyn y mae angen i'r ddau ohonom ei wneud cyn, yn ystod ac ar ôl i chi gymryd absenoldeb tadolaeth
- sut rydym yn casglu ac yn storio data personol wrth reoli absenoldeb tadolaeth.

2 Pwy all gymryd absenoldeb tadolaeth

2.1 Os ydych chi'n disgwyl babi gyda'ch partner neu'ch cyd-riant.

I fod yn gymwys i gael absenoldeb a thâl tadolaeth, rhaid i chi:

- Wedi gweithio i ni am o leiaf 26 wythnos cyn diwrnod cyntaf yr 'wythnos gymwys' (y 15fed wythnos cyn i'ch babi fod yn ddyledus)
- bod yn dad biolegol y plentyn, neu fod yn bartner i fam y babi

- have, or expect to have, responsibility for raising the child.

2.2 Os ydych chi'n mabwysiadu plentyn. Er mwyn bod yn gymwys i gael absenoldeb tadolaeth a thâl, rhaid i chi fod wedi cael eich [cyflogi'n barhaus gan eich cyflogwr](#) am o leiaf 26 wythnos erbyn yr 'wythnos gyfatebol'. Mae hyn naill ai:

- ar ddiwedd yr wythnos rydych chi'n cael eich paru â'r plentyn (ar gyfer mabwysiadu yn y DU)
- y dyddiad y mae'r plentyn yn dod i mewn i'r DU neu pryd rydych am i'ch cyflog ddechrau (ar gyfer mabwysiadu tramor).

2.3 Os ydych chi'n defnyddio dirprwy i gael babi. I fod yn gymwys i gael tâl tadolaeth ac absenoldeb, rhaid i chi:

- bod yn gydgyfrifol am y plentyn gyda'ch partner
- wedi [gweithio i ni](#) am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr 'wythnos gymhwys' (y 15fed wythnos cyn i'r babi fod yn ddyledus).

3 Faint o absenoldeb tadolaeth y gallwch ei gymryd.

Gallwch gymryd hyd at bythefnos o absenoldeb tadolaeth os ydych yn gymwys ac:

- eich partner neu surrogate yn rhoi genedigaeth i blentyn
- rydych chi'n dad biolegol plentyn newydd-anedig
- rydych chi newydd fabwysiadu plentyn.

Gallwch gymryd absenoldeb tadolaeth o'r diwrnod y mae eich plentyn yn cael ei eni neu ei leoli gyda chi, neu o fewn 56 diwrnod (wyth wythnos) i'r genedigaeth neu'r lleoliad mabwysiadu. Os yw'ch plentyn yn cael ei eni'n gynnar, gallwch gymryd absenoldeb tadolaeth o'u dyddiad geni, hyd at 56 diwrnod ar ôl eu dyddiad dyledus.

Rhaid i chi gymryd absenoldeb tadolaeth mewn un bloc o un neu ddwy wythnos. Dim ond un cyfnod o wyliau y gallwch ei gymryd, waeth faint o blant sy'n deillio o'r un beichiogrwydd.

Os ydych chi'n dewis dechrau eich absenoldeb tadolaeth ar ddyddiad penodol a phenodwyd ymlaen llaw ac nad yw'ch plentyn yn cael ei eni na'i roi i'w fabwysiadu erbyn y dyddiad hwnnw, rhaid i chi roi gwybod i ni yn ysgrifenedig cyn gynted ag y gallwch. Os ydych chi'n cymryd absenoldeb tadolaeth ac absenoldeb riant a rennir, rhaid i chi gymryd absenoldeb tadolaeth yn gyntaf.

4 Mynychu apwyntiadau cynenedigol neu fabwysiadu.

Os yw'ch partner neu'ch cyd-riant yn feichiog, gallwch gymryd amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith i fynd i ddau o'u hapwyntiadau cynenedigol. Ni ddylai'r amser i ffwrdd fod yn fwy na chwe awr a 30 munud ar gyfer pob apwyntiad. Mae'r hawl yn berthnasol p'un a yw'r plentyn yn cael ei feichiogi'n naturiol neu drwy ffrwythloni rhoddwr. Mae'r hawl hon hefyd yn ymestyn i bobl a fydd yn dod yn rhieni trwy drefniant surrogacy – os ydynt yn disgwyl bodloni amodau, ac yn bwriadu gwneud cais am orchymyn rhieni ar gyfer y plentyn a anwyd trwy'r trefniant hwnnw.

Gall gweithwyr sy'n mabwysiadu plentyn gymryd amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau mabwysiadu. Am fanylion llawn, darllenwch ein polisi absenoldeb mabwysiadu.

Dylech roi cymaint o rybudd â'ch rheolwr pan fydd angen amser i ffwrdd arnoch i fynychu'r apwyntiadau hyn. Efallai y byddwn yn gofyn i chi gadarnhau dyddiad ac amser yr apwyntiad a gwirio eich cymhwysedd. Efallai y byddwn hefyd yn gofyn bod yr amser i ffwrdd i fynychu apwyntiad cyn-enedigol gyda'r fam yn seiliedig ar gyngor meddygol.

5 Dweud wrthym eich bod am gymryd absenoldeb tadolaeth.

5.1 Os yw'ch partner neu'ch cyd-riant yn cael babi neu os ydych chi'n defnyddio dirprwy.

O leiaf 15 wythnos cyn y dyddiad dyledus, rhowch wybod i ni yn ysgrifenedig:

- yr wythnos y mae'r babi i fod i fod i ddod
- p'un a ydych yn dymuno cymryd un neu bythefnos o wyliau
- pan fyddwch am i'ch caniatâd ddechrau.

5.2 Os ydych chi'n mabwysiadu plentyn.

O fewn saith diwrnod i'r asiantaeth fabwysiadu ddweud wrthyhych am y gêm, rhowch wybod i ni yn ysgrifenedig:

- y dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei roi i'w fabwysiadu
- y dyddiad yr ydych yn bwriadu dechrau absenoldeb tadolaeth cyffredin
- hyd y cyfnod absenoldeb tadolaeth cyffredin arfaethedig
- y dyddiad y dywedwyd wrthyhych eich bod wedi cael eich paru â'r plentyn.

I hawlio absenoldeb tadolaeth neu dâl, cwblhewch [ffurflen SC4](#).

5.3 Newid dyddiad dechrau eich gwyliau.

Gallwch newid eich meddwl ynglŷn â phryd rydych chi am i'r gwyliau ddechrau. Anelwch at ddweud wrth eich rheolwr o leiaf 28 diwrnod ymlaen llaw.

6 **Tâl tadolaeth statudol.**

Pan fyddwch chi'n cymryd absenoldeb tadolaeth, byddwch naill ai'n cael [tâl tadolaeth statudol](#), neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog – pa un bynnag sydd is.

Byddwch yn gymwys i gael tâl tadolaeth statudol os yw eich enillion wythnosol yn yr wyth wythnos hyd at ac yn cynnwys yr wythnos gymwys yn uwch na'r [terfyn enillion is](#) (cyn treth).

7 **Absenoldeb rhiant a thâl a rennir**

Os yw'r ddau ohonoch yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd, gall eich partner ddewis dod â'u absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu i ben yn gynnar a rhannu eu gweddill absenoldeb gyda chi. Gelwir hyn yn absenoldeb rhiant a rennir.

Mae absenoldeb rhiant a rennir yn caniatáu i rieni ddewis sut i rannu gofal eu plentyn yn ystod y flwyddyn gyntaf o eni neu fabwysiadu. Ei nod yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut i ofalu am eu plentyn orau a bondio â nhw.

Am ragor o wybodaeth, gweler ein polisi absenoldeb rhieni a rennir.

8 **Effaith ar fuddion cytundebol**

Tra byddwch ar absenoldeb tadolaeth, byddwn yn sicrhau eich bod yn derbyn unrhyw ddyfarniadau cyflog y byddech chi'n eu derbyn pe baech chi'n gweithio. Mae hyn yn golygu os ydym yn gwneud dyfarniad cyflog yn ystod eich absenoldeb tadolaeth, yna byddwch yn derbyn y gyfradd gyflog newydd pan fyddwch yn dychwelyd i'r gwaith.

9 **Dychwelyd i'r gwaith**

Os byddwch yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cymryd absenoldeb tadolaeth cyffredin, mae gennych yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd a gawsoch cyn i chi fynd ar absenoldeb tadolaeth. Mae hyn yn cynnwys dychwelyd i'r un telerau ac amodau cyflogaeth a oedd gennych cyn i chi fynd ar wyliau.

9.1 **Gofyn am newid i'ch patrwm gwaith. Mae gennych yr hawl i ofyn am batrwm gweithio newydd (yn amodol ar feini prawf cymhwysedd).**

I ddarganfod mwy, darllenwch ein polisi gweithio hyblyg.

10 **Diogelu data**

Wrth reoli eich absenoldeb tadolaeth a'ch tâl, rydym yn prosesu data personol a gesglir o dan ein polisi diogelu data. Rydym yn storio data'n ddiogel, a dim ond staff sy'n rheoli eich gwyliau a'ch tâl fydd yn cael mynediad at y wybodaeth hon.

I gael gwybod mwy, darllenwch ein polisi diogelu data.