

1. Rhagair

Absenoldeb tadolaeth yw'r hawl i fod yn absennol gyda thâl er mwyn gofalu am blentyn neu er mwyn cynorthwyo'r fam neu'r prif fabwysiadwr.

Cewch gymryd absenoldeb tadolaeth ar ôl i faban gael ei eni neu ar ôl i blentyn dan 18 oed gael ei fabwysiadu.

Mae absenoldeb tadolaeth ar gael i aelodau o'r staff sydd mewn perthynas â rhywun o'r un rhyw, yn ogystal ag i rieni maeth, tadau biolegol a thadau nad ydynt yn dadau biolegol.

2. Buddiannau tadolaeth

Mae'r Brifysgol yn cynnig pum niwrnod o dâl llawn i bob aelod o staff, ni waeth beth yw hyd eu gwasanaeth.

Mae'n bosib y bydd aelodau o'r staff ar dir i gael wythnos ychwanegol o absenoldeb ar raddfa'r tâl tadolaeth statudol hefyd, os byddant wedi gweithio yn ddi-dor am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos pan ddisgwylir yr enedigaeth, neu am o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor erbyn diwedd yr wythnos pan fyddant yn cael hysbysiad ffurfiol oddi wrth asiantaeth fabwysiadu gymeradwy i ddweud bod lleoliad ar gyfer mabwysiadu plentyn gan yr aelod o'r staff neu'i bartner wedi'i drefnu.

Mae'r rheolau ychydig yn wahanol os yw'r plentyn yn cael ei fabwysiadu o dramor. Os felly, rhaid bod gan y rhiant sy'n mabwysiadu o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor, ac mae'n rhaid i'r cyfnod hwnnw:

- fod wedi dod i ben erbyn yr wythnos pan fydd y rhiant mabwysiadu yn cael yr hysbysiad oddi wrth yr awdurdod domestig perthnasol.

neu

- fod wedi dechrau yn yr wythnos pan ddechreuodd gyflogaeth y rhiant sy'n mabwysiadu.

I fod ar dir i gael Tâl Tadolaeth Statudol, rhaid i'r aelod o staff gael cyflog wythnosol, ar gyfartaledd, sydd yn gyfwerth neu'n uwch na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol yn yr wythnos gymhwyso.

3. Absenoldeb tadolaeth ar ôl yr enedigaeth

I gael absenoldeb tadolaeth ar ôl i blentyn gael ei eni, rhaid i'r aelod o staff:

- fod yn dad biolegol y plentyn, ac mae'n rhaid bod ganddo gyfrifoldeb am fagu'r plentyn, neu'n disgwyl cael y cyfrifoldeb hwnnw

neu

- fod yn briod â'r fam, neu'n gymar iddi, ac yn cymryd y prif gyfrifoldeb (heblaw am gyfrifoldeb y fam) am fagu'r plentyn, neu'n disgwyl cael y cyfrifoldeb hwnnw. Mae partneriaid o'r un rhyw yn gallu cael absenoldeb tadolaeth os byddant
- wedi rhoi gwybod yn ffurfiol i'r cyflogwr am y bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth;

- wedi rhoi tystiolaeth ddogfennol i ategu'r hawl i gymryd absenoldeb tadolaeth, os gofynnir am y dystiolaeth honno.

4. Absenoldeb tadolaeth ar ôl mabwysiadu

Er mwyn i riant mabwysiadu (nad yw'n cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol, nac yn bartner i riant mabwysiadu) fod ar dir i gael absenoldeb tadolaeth i ofalu am blentyn mabwysiedig (a fabwysiadwyd yng ngwledydd Prydain), rhaid bodloni'r ddau faen prawf isod:

- rhaid i'r sawl sydd am fynd ar absenoldeb tadolaeth fod yn gyd-fabwysiadwr y plentyn neu'n briod â'r mabwysiadwr, neu'n bartner y mabwysiadwr, ac yn cymryd y prif gyfrifoldeb (heblaw am gyfrifoldeb y mabwysiadwr) am fagu'r plentyn, neu'n disgwyl cael y cyfrifoldeb hwnnw.
- rhaid bod wedi rhoi gwybod yn ffurfiol i'r Brifysgol am y bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth, gan roi tystiolaeth ddogfennol i ategu'r hawl i gymryd absenoldeb tadolaeth, os gofynnir am y dystiolaeth honno.

5. Cyfnod yr absenoldeb

Dyma'r rheolau sy'n ymdrin â chyfnod yr absenoldeb:

- Mae absenoldeb tadolaeth yn para am hyd at ddwy wythnos;
- Caiff yr aelod o staff ddewis cymryd naill ai un wythnos neu ddwy wythnos olynol;
- Nid yw'r ddeddfwriaeth yn darparu ar gyfer cymryd absenoldeb dros sawl diwrnod neu sawl wythnos heb fod yn olynol;
- Os bydd yr aelod o staff yn dewis cymryd un wythnos o absenoldeb yn unig, ni chaiff gymryd wythnos ychwanegol o absenoldeb yn ddiweddarach;
- Gallai'r absenoldeb ddechrau ar unrhyw ddiwrnod yn yr wythnos, ac fe allai gychwyn ar y diwrnod pan fydd y plentyn dan sylw yn cael ei eni neu ei fabwysiadu;
- Ni fydd hyd yr absenoldeb yn wahanol os bydd mwy nag un plentyn yn cael ei eni neu os mabwysiadir mwy nag un plentyn fel rhan o'r un lleoliad;
- Rhaid cymryd absenoldeb tadolaeth o fewn 56 diwrnod o enedigaeth y plentyn, neu os yw'r plentyn yn cael ei fabwysiadu, o fewn wyth wythnos o ddechrau'r lleoliad;
- Os yw'r plentyn yn cael ei eni'n gynamserol, caiff yr aelod o staff gymryd absenoldeb tadolaeth ar unrhyw adeg o ddyddiad y geni, hyd at ddiwedd y cyfnod o wyth wythnos ar ôl y dyddiad pan ddisgwylid yr enedigaeth;
- Os yw'r plentyn yn cael ei eni'n hwyr, rhaid i'r aelod o staff ohirio dyddiad dechrau'r absenoldeb nes bod y baban yn cael ei eni.

6. Gofynion hysbysu

Genedigaeth

Er mwyn gallu cael absenoldeb tadolaeth ar ôl geni plentyn, rhaid i'r aelod o staff roi gwybod i'w reolwr llinell, yn ysgrifenedig, o'r bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos pan ddisgwylir yr enedigaeth, neu cyn gynted ag sydd yn ymarferol wedi hynny.

Mabwysiadu

Er mwyn gallu cael absenoldeb tadolaeth ar ôl mabwysiadu plentyn yng ngwledydd Prydain, rhaid i'r aelod o staff roi gwybod i'w rheolwr llinell, yn ysgrifenedig, o'r bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth cyn pen saith niwrnod ar ôl y dyddiad pan gafwyd hysbysiad oddi wrth yr asiantaeth fabwysiadu am leoliad plentyn.

Os yw'r plentyn mabwysiedig yn dod o dramor, bydd rhaid i'r aelod o staff roi gwybod i'r rheolwr llinell yn ysgrifenedig, am:

- y dyddiad pan gafodd y rhiant mabwysiadu wybod am y lleoliad yn swyddogol;
- ar ba ddyddiad y disgwylir y bydd y plentyn yn cyrraedd y DU

Rhaid rhoi gwybod o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad pan gafodd y rhiant mabwysiadu wybod yn swyddogol am y lleoliad, neu o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad pan fydd yr aelod o staff wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth di-dor (p'un bynnag yw'r dyddiad diweddaraf).

7. Datganiad o'r hawl i gymryd absenoldeb tadolaeth

Efallai y bydd y Brifysgol yn gofyn i'r aelod o staff lofnodi datganiad i gadarnhau bod yr amodau i'r hawl i absenoldeb tadolaeth wedi'u bodloni, a mai gofalu am y plentyn neu gynorthwyo mam neu fabwysiadwr y plentyn fydd diben yr absenoldeb.

8. Dechrau absenoldeb tadolaeth

Ar yr amod bod yr aelod o staff yn cymryd yr wythnos neu'r bythefnos o absenoldeb tadolaeth o fewn 56 diwrnod o eni neu fabwysiadu'r plentyn, caiff ddewis pryd i ddechrau'r absenoldeb. Fel arfer, mae absenoldeb tadolaeth yn dechrau ar y dyddiad yn yr hysbysiad a roddwyd gan yr aelod o staff.

Yn achos genedigaethau, mae eithriad yn bosib os bydd yr aelod o staff wedi dewis dechrau'r tadolaeth ar y dydd pan enir y plentyn ond bod yr aelod o staff yn y gwaith ar y diwrnod hwnnw. Mewn achos o'r fath, byddai'r absenoldeb yn dechrau y trannoeth.

Nid oes modd i ddarpar dadau gymryd absenoldeb tadolaeth cyn y geni, er enghraifft ar gyfer gofal cyn-geni.

9. Newid y dyddiad dechrau

Os, ar ôl rhoi hysbysiad o'r bwriad i gymryd absenoldeb tadolaeth ar ddyddiad penodol, hoffai'r aelod o staff newid y dyddiad dechrau, bydd rhaid rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o'r dyddiad dechrau newydd i'r rheolwr llinell. Dylid rhoi rhybudd am y dyddiad newydd cyn gynted ag y bo modd, a rhaid ei gyflwyno yn ysgrifenedig os myn y Brifysgol felly.

10. Hysbysiad pellach

Ym mhob achos, ar ôl i'r plentyn gael ei eni, neu ei leoli ar gyfer ei fabwysiadu, rhaid i'r aelod o'r staff roi gwybod i'r Brifysgol am ddyddiad y geni neu'r lleoliad. Rhaid i'r hysbysiad hwn fod yn ysgrifenedig, os myn y cyflogwr felly.

11. Hawliau a chyfrifoldebau yn ystod absenoldeb tadolaeth

Telerau ac amodau yn ystod absenoldeb tadolaeth

Mae contract cyflogaeth yr aelod o staff yn parhau yn ystod yr absenoldeb tadolaeth, ac heblaw am y tâl, mae gan yr aelod o staff yr hawl i barhau â holl delerau ac amodau'r cyflogaeth.

Mae hyn yn golygu y dylid trin yr aelod o staff fel pe na bai'n absennol o'r gwaith ac fe ddylai'r holl fuddiannau, ac yn y blaen, barhau. Yn yr un modd, mae'r aelod o staff yntau'n gorfod parhau ag unrhyw oblygiadau sy'n codi o dan y contract cyflogi, e.e. cyfrinachedd. Wrth reswm, ni fydd yn rhaid cadw at unrhyw oblygiadau nad ydynt yn cyd-fynd â chymryd absenoldeb tadolaeth, e.e. y ddyletswydd i ddod i'r gwaith.

12. Yr hawl i ddychwelyd ar ôl absenoldeb tadolaeth

Mae gan aelodau o staff sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl un neu ddwy wythnos o absenoldeb tadolaeth yr hawl i ddychwelyd i'r swydd a oedd ganddynt yn union cyn dechrau'r absenoldeb, a hynny ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth.

Yr un hawl sydd gan aelod o staff sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb tadolaeth a oedd y cyfnod olaf o ddau neu fwy o gyfnodau olynol o absenoldeb (sy'n cynnwys absenoldeb mabwysiadu, absenoldeb i rieni, neu absenoldeb mamolaeth ychwanegol) sy'n para mwy na phedair wythnos. Yn yr amgylchiadau hyn, os nad yw'n rhesymol ymarferol i'r aelod o staff ddychwelyd i'r un swydd, rhaid cynnig swydd arall sy'n addas i'r aelod o staff ac yn briodol iddo ei gwneud yn yr amgylchiadau.

Ar ôl cyfnod o un neu ddwy wythnos o absenoldeb tadolaeth, nid oes angen i'r aelod o'r staff roi hysbysiad i'r cyflogwr ynghylch y dyddiad dychwelyd.

13. Nodiadau

Os bydd y plentyn yn farw-anedig, ni fydd gan yr aelod o staff yr hawl i gymryd absenoldeb tadolaeth heblaw bod yr enedigaeth farw ddigwydd ar ôl 24ain wythnos y beichiogrwydd.

14. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

(i) i weud cwyn

(ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.