|  |  |
| --- | --- |
| **Busnes Cymdeithasol Cymru**/busnescymru.llyw.cymru/busnescymdeithasol | https://connect.walescooperative.org/personal/catherine_evans/documents/My Documents/Logos/WCC LOGO VERSIONS/WCC LOGO VERSIONS copy/D. SBW compliant/LOGO (CMYK).jpeg |

**Templedi Llythyrau / Ffurflenni (Atodiad X.1 – X.39)**

**Mae'r ddogfen hon yn cynnwys:**

[ATODIAD X.1 Gwahoddiad i wrandawiad disgyblu/gallu 5](#_Toc457892756)

[ATODIAD X.2 Llythyr rhybudd llafar/ysgrifenedig 7](#_Toc457892757)

[ATODIAD X.3 Llythyr rhybudd ysgrifenedig olaf 9](#_Toc457892758)

[ATODIAD X.4 Llythyr diswyddo 11](#_Toc457892759)

[ATODIAD X.5 Cydnabod apêl 13](#_Toc457892760)

[ATODIAD X.6 Gwahoddiad i wrandawiad cwyno 14](#_Toc457892761)

[ATODIAD X.7 Canlyniad gwrandawiad cwyn 15](#_Toc457892762)

[ATODIAD X.8 Cynllun gwella perfformiad o ran gallu 16](#_Toc457892763)

[ATODIAD X.9 Canlyniad apêl 17](#_Toc457892764)

[ATODIAD X.10 Ffurflen ar gyfer hunanardystio absenoldeb oherwydd salwch 18](#_Toc457892765)

[ATODIAD X.11 Ffurflen ar gyfer cyfweliad dychwelyd i’r gwaith yn dilyn salwch 22](#_Toc457892766)

[ATODIAD X.12 Ffurflen i weithiwr roi caniatâd i’w gyflogwr gael mynediad at ei gofnod meddygol 25](#_Toc457892767)

[ATODIAD X.13 Llythyr yn gofyn i weithiwr gael archwiliad meddygol 29](#_Toc457892768)

[ATODIAD X.14 Llythyr at ymarferydd meddygol yn gofyn am adroddiad meddygol ar weithiwr sy’n absennol oherwydd salwch am gyfnod tymor hir 30](#_Toc457892769)

[ATODIAD X.15 Llythyr yn gwahodd gweithiwr i ddod i gyfarfod wrth ddychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch 32](#_Toc457892770)

[ATODIAD X.16 Llythyr safonol yn cadarnhau canlyniad cyfarfod i drafod absenoldeb tymor hir oherwydd salwch 33](#_Toc457892771)

[APPENDIX X.17 Letter terminating an employee's employment due to long-term sickness absence 35](#_Toc457892772)

[ATODIAD X.17 Llythyr yn terfynu cyflogaeth gweithiwr o ganlyniad i absenoldeb tymor hir oherwydd salwch 37](#_Toc457892773)

[ATODIAD X.18 Ffurflen safonol i’w defnyddio gan fam, tad neu fabwysiadwr yn gofyn am absenoldeb mamolaeth/tadolaeth neu fabwysiadu statudol 39](#_Toc457892774)

[ATODIAD X.19 Ffurflen asesu risg ar gyfer mamau newydd a beichiog 43](#_Toc457892775)

[ATODIAD X.20 Llythyr yn gwahodd mam newydd neu fam feichiog i ddod i gyfarfod i drafod dileu neu leihau risgiau iechyd a diogelwch yn ei hamgylchedd gwaith 46](#_Toc457892776)

[ATODIAD X.21 Llythyr yn ymateb i weithiwr sydd wedi gofyn am absenoldeb mamolaeth 47](#_Toc457892777)

[ATODIAD X.22 Llythyr at weithiwr sy’n absennol am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd yn agos at y bedwaredd wythnos cyn ei EWC 49](#_Toc457892778)

[ATODIAD X.23 Llythyr at weithiwr y mae ei habsenoldeb mamolaeth wedi cychwyn o ganlyniad i absenoldeb cysylltiedig â beichiogrwydd 50](#_Toc457892779)

[ATODIAD X.24 Llythyr at weithiwr y mae ei habsenoldeb mamolaeth wedi cychwyn o ganlyniad i enedigaeth gynnar ei phlentyn 52](#_Toc457892780)

[ATODIAD X.25 Llythyr yn ymateb i gais am oriau rhan-amser wrth ddychwelyd i’r gwaith 54](#_Toc457892781)

[ATODIAD X.26 Llythyr gan weithiwr yn hysbysu ei bod yn dymuno dychwelyd i’r gwaith yn gynnar o absenoldeb mamolaeth 55](#_Toc457892782)

[ATODIAD X.27 Llythyr gan weithiwr yn hysbysu nad yw’n bwriadu dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth 56](#_Toc457892783)

[ATODIAD X.28 Llythyr yn derbyn cais am absenoldeb tadolaeth 57](#_Toc457892784)

[ATODIAD X.29 Llythyr yn gofyn i weithiwr ddarparu tystiolaeth o gymhwysedd am absenoldeb a thâl mabwysiadu (mabwysiadu o fewn y DU) 58](#_Toc457892785)

[ATODIAD X.30 Llythyr cadarnhad gan gyflogwr at weithiwr sydd wedi rhoi gwybod am ei fwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu 59](#_Toc457892786)

[ATODIAD X.31 Ffurflen i weithiwr ofyn am absenoldeb rhiant 61](#_Toc457892787)

[ATODIAD X.32 Llythyr at weithiwr yn esbonio’r hawl i gymryd absenoldeb rhiant 63](#_Toc457892788)

[ATODIAD X.33 Ffurflen gais gweithio hyblyg 65](#_Toc457892789)

[ATODIAD X.34 Llythyr cydnabod cais i weithio’n hyblyg 69](#_Toc457892790)

[ATODIAD X.35 Holiadur gweithio gartref 70](#_Toc457892791)

[ATODIAD X.36 Ffurflen cais gwrthrych am wybodaeth bersonol 73](#_Toc457892792)

[ATODIAD X.37 Llythyr gwrthod – sifft gychwynnol 76](#_Toc457892793)

[ATODIAD X.38 Llythyr gwrthod yn dilyn cyfweliad 77](#_Toc457892794)

[ATODIAD X.39 Ffurflen Cyfweliad Ymadael Enghreifftiol 78](#_Toc457892795)

Cyhoeddwyd gan Fusnes Cymdeithasol Cymru, 2016

Nid yw Busnes Cymdeithasol Cymru yn derbyn unrhyw atebolrwydd am gynnwys y canllaw hwn, nac am ganlyniadau unrhyw gamau a gymerir ar sail yr wybodaeth a roddir.

Mae copïau o'r canllaw hwn ar gael yn busnescymru.llyw.cymru/busnescymdeithasol

Hefyd ar gael yn Saesneg. Hefyd ar gael mewn fformat print bras.



# ATODIAD X.1 Gwahoddiad i wrandawiad disgyblu/gallu

Annwyl [enw],

Ysgrifennaf atoch i roi gwybod i chi ei bod yn ofynnol i chi ddod i wrandawiad disgyblu/gallu fel y manylir isod:

Dyddiad: [dyddiad] Amser: [amser] Lleoliad: [lleoliad].

Cynhelir y cyfarfod yn unol â gweithdrefn ddisgyblu/gallu’r sefydliad, y mae copi ohoni wedi’i hamgáu er mwyn i chi gyfeirio ati. Diben y gwrandawiad yw rhoi cyfle i chi ymateb i’r honiadau canlynol:

[Manylion yr honiadau yn erbyn y gweithiwr a’r polisïau/gweithdrefnau a dorrwyd.]

NEU

 [Diben y gwrandawiad yw trafod eich gallu yn rôl [teitl y swydd]]

Cynhelir y gwrandawiad gan banel yn cynnwys [enw a theitl y rhai hynny sydd ar y panel].

Gan fod hwn yn wrandawiad disgyblu/gallu ffurfiol, cewch ddod â’ch cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gyda chi.

Yn ystod y gwrandawiad, byddwch yn gallu gofyn cwestiynau, cyflwyno tystiolaeth, galw tystion a herio’r wybodaeth a ddarparwyd yn y datganiadau tystion yn ymwneud â’r honiadau.

Cewch anfon ymateb ysgrifenedig i’r honiadau cyn y gwrandawiad at [enw perthnasol], ynghyd â manylion unrhyw dystion y dymunwch iddynt fod ar gael i ateb cwestiynau gan y panel.

Rwyf wedi amgáu dogfennau tystiolaeth a fydd yn cael eu cyflwyno yn y gwrandawiad.

NEU

Bydd y dogfennau a ddefnyddir yn y gwrandawiad yn cael eu hanfon atoch [nifer y diwrnodau] cyn y gwrandawiad, ynghyd â manylion unrhyw dystion y mae’r panel yn bwriadu eu galw.

A fyddech cystal â chydnabod eich bod wedi derbyn y llythyr hwn trwy lofnodi’r copi atodedig a’i ddychwelyd yn yr amlen a ddarparwyd gyda throad y post. [Os yw’n berthnasol]

Yn gywir,

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.2 Llythyr rhybudd llafar/ysgrifenedig

Annwyl [rhowch yr enw]

**Rhybudd Llafar/Ysgrifenedig**

[Dyddiad]

Ysgrifennaf atoch i gadarnhau canlyniad y gwrandawiad disgyblu, a gynhaliwyd yn [lleoliad]am[amser]ar [dyddiad].

Roedd [enwau a theitlau swyddi] a ninnau yn bresennol yn y gwrandawiad. Rhoddwyd y cyfle i chi ddod â chydweithiwr o’ch dewis neu swyddog undeb llafur achrededig gyda chi, ond gwrthodoch y cynnig hwn [Dilëer os daeth rhywun gyda'r gweithiwr].

Trefnwyd y gwrandawiad i drafod achos(ion) honedig o dorri rheolau disgyblu’r sefydliad, yn gymaint â [manylion].

Rhoddwyd pob cyfle i chi esbonio a rhoi cyfrif am eich gweithredoedd.

Gohiriwyd y gwrandawiad a threfnwyd iddo ailymgynnull ar [dyddiad ac amser].Rhoddodd hyn amser i mi ystyried y ffeithiau a gyflwynwyd yn llawn, a rhoddais fy mhenderfyniad fel a ganlyn:

NEU

Ar ôl y gwrandawiad a’r gohiriad dilynol, rhoddais/rhoddaf fy mhenderfyniad, sydd fel a ganlyn:

***[Cynhwyswch/dilëwch fel y bo’n briodol:]***

* Rydych wedi cyfaddef i[manylion]
* Rwyf o’r farn bod [manylion]
* Rwyf yn fodlon [manylion]
* Rhoddais ystyriaeth hefyd i gamau disgyblu blaenorol a gymerwyd yn eich erbyn ar [dyddiad]
* Rwyf wedi ystyried eich gwasanaeth hir gyda’r sefydliad a’ch cofnod disgyblu glân hyd yma.
* Rydych wedi methu â darparu unrhyw ffactorau lliniarol
* Wrth liniaru, rwyf wedi ystyried y ffaith bod [Rhowch fanylion]

[Gwnewch yn siwr fod yr hyn a ddywedwyd yn y cyfarfod yn cael ei ailadrodd yn y llythyr hwn.]

Rwyf wedi penderfynu rhoi rhybudd llafar/ysgrifenedig i chi. Mae’r sefydliad yn mynnu gwelliant sylweddol a pharhaus o ran [manylion], a hynny ar unwaith.Rhaid i mi bwysleisio y bydd unrhyw achosion eraill o dorri unrhyw rai o reolau disgyblu’r sefydliad yn arwain at gymryd camau disgyblu ychwanegol.

[lle y bo'n berthnasol] Rhoddir y rhybudd hwn yn eich ffeil bersonol, ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o [nifer] mis.

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn fy mhenderfyniad. Dylech gyflwyno eich apêl yn ysgrifenedig at [enw a theitl swydd] o fewn [nifer] diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr hwn, gan ddatgan eich rhesymau dros apelio.

Mae gennych yr hawl i ddod â chydweithiwr neu swyddog Undeb Llafur achrededig o’ch dewis gyda chi i’r cyfarfod apêl. Os byddwch yn apelio yn erbyn y penderfyniad hwn, a fyddech cystal â rhoi gwybod i mi cyn y cyfarfod pwy yr ydych yn bwriadu dod ag ef gyda chi. Cysylltwch â mi os bydd angen unrhyw gymorth arnoch wrth wneud y trefniadau.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.3 Llythyr rhybudd ysgrifenedig olaf

Annwyl [enw]

**Rhybudd Ysgrifenedig Olaf**

Gofynnwyd i chi ddod i wrandawiad ar Gam [Cam] gweithdrefn ddisgyblu’r sefydliad i drafod [nodwch yr honiad].

Cynhaliwyd y gwrandawiad ar [dyddiad], a daeth [enw, teitl swydd] gyda chi.

NEU

Cynhaliwyd y gwrandawiad ar [dyddiad], a gwrthodoch eich hawl i ddod â chydweithiwr/cynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Darllenwyd manylion ein hymchwiliad i’r mater ac maent fel a ganlyn. [Rhowch fanylion cryno.]

Gofynnwyd i chi wneud sylwadau a dywedasoch [rhowch fanylion cryno o hyn ac unrhyw drafodaethau dilynol]. Amgaeir nodiadau’r gwrandawiad, er gwybodaeth.

Ar ôl rhoi ystyriaeth lawn i’r dystiolaeth a gyflwynwyd yn y gwrandawiad a’ch ymatebion i’m cwestiynau, rwyf yn fodlon bod ffeithiau’r achos fel a ganlyn. [Rhowch fanylion a nodwch sut mae hyn yn gyfystyr â thramgwydd disgyblu.]

[Nesaf, cyfeiriwch at unrhyw ‘amgylchiadau lliniarol’ a gyflwynwyd gan y gweithiwr i esgusodi’r weithred a pha un a yw’r rhain yn dderbyniol. Yn olaf, cyfeiriwch at unrhyw rybuddion llafar cofnodedig a/neu rybuddion ysgrifenedig cyntaf sy’n gyfredol ac yn berthnasol i’r penderfyniad disgyblu.]

Felly, rwyf yn rhoi rhybudd ysgrifenedig olaf i chi.

Rhoddir y rhybudd hwn yn eich ffeil bersonol ond caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu ar ôl cyfnod o [nifer y misoedd] cyn belled ag y bydd [eich ymddygiad yn gwella/eich perfformiad yn cyrraedd lefel foddhaol].

Cynllun gwella/gofynion yn y dyfodol

[Rhowch fanylion isod y safon ymddygiad neu berfformiad a ddisgwylir yn y dyfodol, ac unrhyw gymorth y byddwch yn ei roi, e.e. hyfforddiant, goruchwyliaeth ychwanegol neu gwnsela i helpu i fodloni’r safon hon. Nodwch y graddfeydd amser ar gyfer gwella/adolygu.]

Dylech nodi mai canlyniad tebygol [camymddwyn pellach/gwelliant annigonol] yw y bydd camau disgyblu ychwanegol yn cael eu cymryd a allai arwain at [ddiswyddo].

O dan weithdrefn ddisgyblu’r sefydliad, mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn rhybudd ffurfiol. Os dymunwch apelio, mae’n rhaid i chi ysgrifennu at [enw, teitl swydd] o fewn [x] diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr hwn, gan ddatgan sail eich apêl. Bydd [enw] yn gwneud trefniadau ar gyfer cynnal gwrandawiad apêl.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl Swydd]

# ATODIAD X.4 Llythyr diswyddo

Annwyl [enw]

**Diswyddo Diannod**

Gofynnwyd i chi ddod i wrandawiad ar Gam [nodwch y Cam] gweithdrefn ddisgyblu’r sefydliad i drafod [nodwch y camymddwyn difrifol honedig]. Dywedwyd wrthych fod y mater a oedd i’w ystyried yn un difrifol ac y gallai arwain at ddiswyddo diannod.

Rhoddwyd copi i chi o’r holl dystiolaeth a gasglwyd gennym ynglŷn â’r achos hwn.

Cynhaliwyd y gwrandawiad ar [dyddiad], a daeth [enw, teitl swydd] gyda chi.

NEU

Cynhaliwyd y gwrandawiad ar [dyddiad], a gwrthodoch eich hawl i ddod â chydweithiwr/cynrychiolydd undeb llafur gyda chi.

Darllenwyd manylion ein hymchwiliad i’r camymddwyn difrifol honedig ac maent fel a ganlyn. [Rhowch fanylion cryno.]

Gofynnwyd i chi wneud sylwadau a dywedasoch [rhowch fanylion cryno o hyn ac unrhyw drafodaethau dilynol]. Amgaeir nodiadau’r gwrandawiad, er gwybodaeth.

Ar ôl rhoi ystyriaeth lawn i’r dystiolaeth a gyflwynwyd yn y gwrandawiad a’ch ymatebion i’m cwestiynau, rwyf yn fodlon bod ffeithiau’r achos fel a ganlyn. [Rhowch fanylion a nodwch sut mae hyn yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.]

[Nesaf, cyfeiriwch at unrhyw ‘amgylchiadau lliniarol’ a gyflwynwyd gan y gweithiwr i esgusodi’r weithred a pham nad yw’r rhain yn dderbyniol. Sylwer: mae rhybuddion llafar cofnodedig a/neu rybuddion ysgrifenedig ffurfiol ‘byw’ yn annhebygol o fod yn berthnasol i achosion camymddwyn difrifol oherwydd yn yr achos hwn, mae diswyddo diannod yn gyfiawnadwy am dramgwyddau cyntaf.]

O ystyried yr uchod, rwyf wedi penderfynu eich diswyddo’n ddiannod o gyflogaeth y sefydliad oherwydd camymddwyn difrifol am y rhesymau canlynol: [ailadroddwch y rhesymau]. Mae eich diswyddiad heb rybudd na thâl yn lle rhybudd.

Felly, fe’ch diswyddir yn syth heddiw, [nodwch y dyddiad], a fydd yn ddyddiad terfynu eich cyflogaeth.

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad i’ch diswyddo. Os dymunwch apelio, mae’n rhaid i chi ysgrifennu at [enw, teitl swydd] o fewn [nifer y diwrnodau gwaith] o dderbyn y llythyr hwn, gan ddatgan sail eich apêl. Bydd [enw] yn gwneud trefniadau ar gyfer cynnal gwrandawiad apêl.

Os penderfynwch apelio, bydd effaith y diswyddiad yn aros mewn grym a byddwch yn parhau i fod wedi’ch diswyddo tra’n disgwyl canlyniad y gwrandawiad apêl.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl Swydd]

# ATODIAD X.5 Cydnabod apêl

Annwyl [enw]

Diolch am eich llythyr dyddiedig [dyddiad y llythyr yn gofyn am apêl].

Bydd eich apêl yn cael ei chlywed ar [dyddiad] am [amser] gan [enw] o [enw’r sefydliad], ac fe’i cynhelir yn [enw a chyfeiriad lleoliad yr apêl].

Mae gennych yr hawl i wahodd cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i ddod gyda chi. A wnewch chi sicrhau eu bod hwy’n ymwybodol o ddyddiad ac amser y gwrandawiad hefyd.

Dylid eich rhybuddio y bydd ein penderfyniad yn dilyn yr apêl yn derfynol ac na fydd unrhyw gamau apelio ychwanegol.

Mae’n ofynnol i chi gadarnhau y byddwch chi ac unrhyw gynrychiolydd yn bresennol yn y cyfarfod hwn.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.6 Gwahoddiad i wrandawiad cwyno

Annwyl [enw]

Cyfeiriwn at eich llythyr dyddiedig [dyddiad] lle y cyflwynoch gŵyn ffurfiol yn unol â gweithdrefn gwyno’r Sefydliad.

Fe’ch gwahoddir i ddod i gyfarfod cwyn ar [dyddiad] am [amser] yn [lleoliad] lle y trafodir eich cwyn. Yn y cyfarfod cwyn, rhoddir cyfle llawn i chi esbonio eich sefyllfa. Cadeirir y cyfarfod cwyno gan [enw].

Mae gennych yr hawl statudol i ddod â rhywun gyda chi i’r cyfarfod cwyno. Caiff yr unigolyn hwn fod yn gydweithiwr neu’n gynrychiolydd undeb llafur o’ch dewis. Caniateir i’r unigolyn hwn annerch y cyfarfod ac ymgynghori â chi yn ystod y cyfarfod, ond ni chaniateir iddo ateb unrhyw gwestiynau ar eich rhan. Dylech roi enw’r sawl a fydd yn dod gyda chi i gadeirydd y cyfarfod cwyno o flaen llaw.

Os na fyddwch chi neu’r unigolyn a ddewisoch i ddod gyda chi yn gallu dod i’r cyfarfod cwyn hwn, gofynnir i chi gysylltu â [enw] ar frys fel y gellir trefnu dyddiad ac amser arall. Dylech gymryd pob cam rhesymol i ddod i’r cyfarfod cwyno. Os na fyddwch yn bresennol heb reswm da, gallai’r cyfarfod gael ei gynnal, a phenderfyniad gael ei wneud, yn eich absenoldeb. Fodd bynnag, os na fyddwch yn bresennol oherwydd amgylchiadau sy’n llwyr y tu allan i’ch rheolaeth ac sy’n anrhagweladwy ar hyn o bryd, bydd y sefydliad yn trefnu cyfarfod arall. Wedi hynny, os na fyddwch yn bresennol yr eildro, bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal, a phenderfyniad yn cael ei wneud ar eich cwyn, yn eich absenoldeb.

Ar ôl y cyfarfod, byddwn yn rhoi gwybod i chi yn ysgrifenedig am benderfyniad y sefydliad ynglŷn â’ch cwyn.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.7 Canlyniad gwrandawiad cwyn

Annwyl [enw]

**Canlyniad Gwrandawiad Cwyn**

Ysgrifennaf atoch i gadarnhau canlyniad gwrandawiad Cam [nodwch y Cam] gweithdrefn gwyno’r sefydliad a gynhaliwyd ar [dyddiad] i drafod [nodwch y mater dan sylw]. Amgaeir nodiadau’r cyfarfod er gwybodaeth.

Ar ôl cynnal ymchwiliad llawn ac ystyried y ffeithiau’n briodol, mae fy nghasgliadau fel a ganlyn. [Rhowch fanylion.]

Rwyf felly wedi penderfynu gwrthod eich cwyn am y rhesymau canlynol [nodwch y rhesymau].

NEU

Rwyf felly wedi penderfynu awgrymu’r datrysiad canlynol [rhowch fanylion y ffordd o weithredu a awgrymir/unigolyn sy’n gyfrifol/graddfeydd amser/amodau, ac ati].

Os nad ydych yn fodlon ar yr ymateb hwn, cewch symud ymlaen i gam nesaf y weithdrefn gwyno trwy gyfeirio eich cwyn yn ysgrifenedig at [enw, teitl swydd] o fewn [nifer y diwrnodau] diwrnod gwaith o ddyddiad y llythyr hwn. Yna gwneir trefniadau ar gyfer gwrandawiad arall.

Os oes gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â’r penderfyniad hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.8 Cynllun gwella perfformiad o ran gallu

|  |
| --- |
| Y bwlch perfformiad – perfformiad presennol o gymharu â pherfformiad disgwyliedig. |
| Camau a gymerwyd hyd yma i wella perfformiad.Canlyniadau’r camau hynny. |
| Yr hyn y mae’n ofynnol i’r gweithiwr ei wneud yn awr. |
| Y raddfa amser ar gyfer disgwyl i berfformiad gyrraedd lefelau derbyniol. |
| Y canlyniadau i’r gweithiwr o beidio â chyrraedd lefelau derbyniol o berfformiad o fewn y raddfa amser honno. |
| Y cymorth a roddir i’r gweithiwr i’w helpu i gyrraedd a chynnal lefelau derbyniol o berfformiad. |
| Llofnod:Rheolwr:Dyddiad:  | Llofnod:Gweithiwr:Dyddiad: |

# ATODIAD X.9 Canlyniad apêl

Annwyl [enw]

Yn eich llythyr dyddiedig [dyddiad], gwnaethoch ofyn yn ffurfiol am gael trefnu cyfarfod o dan weithdrefn ddisgyblu a chwyno’r sefydliad i glywed eich apêl yn erbyn [seiliau’r apêl].

Cynhaliwyd y gwrandawiad ar [dyddiad y cyfarfod apêl], ac roedd [enw] yn bresennol gyda chi.

Fe’ch gwahoddwyd i ddatgan y seiliau dros yr apêl, fel y’u nodwyd yn eich llythyr [dyddiad y llythyr apêl]:

* [seiliau’r apêl]
* [seiliau’r apêl]
* [ychwanegwch neu dilëwch bwyntiau bwled fel y bo’r angen]

Clywyd y gwrandawiad gan [enw] ac fe’i tystiwyd gan [enw] ar ran [enw eich cwmni].

Mae [enw’r unigolyn a glywodd yr apêl] wedi ystyried yr holl wybodaeth a gyflwynwyd yn ofalus ac wedi dod i’r casgliad bod [eich apêl yn llwyddiannus/aflwyddiannus].

Mae’r rheswm dros hyn fel a ganlyn:

* [canfyddiadau]
* [canfyddiadau]
* [ychwanegwch neu dilëwch bwyntiau bwled fel y bo’r angen]

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.10 Ffurflen ar gyfer hunanardystio absenoldeb oherwydd salwch

|  |  |
| --- | --- |
| Enw’r gweithiwr: |  |
| Rhif y gweithiwr: |  |
| Adran: |  | Dyddiad ymuno â’r sefydliad: |  |
|  | **Dyddiad** |  |
| Diwrnod cyntaf absenoldeb: |  |
| Diwrnod olaf absenoldeb:  |  |
| Dyddiad dychwelyd i’r gwaith: |  |
| Cyfanswm hyd yr absenoldeb: |   | diwrnod |  | awr |  |

|  |
| --- |
| **Mae’n rhaid i’r ffurflen hon gael ei llenwi gan bob gweithiwr sy’n dychwelyd i’r gwaith yn dilyn absenoldeb o lai na saith diwrnod.** |
| Rhowch fanylion y rheswm dros eich absenoldeb |
|  |
| Os yw’r absenoldeb eisoes wedi digwydd, a gawsoch chi awdurdodiad o flaen llaw i fod yn absennol? **Do / Naddo** |
| Os Do: |
| Pwy roddodd yr awdurdodiad? |  |
| Dyddiad: |  |
| **Llenwch y canlynol os oedd eich absenoldeb o ganlyniad i salwch.** |
| Pryd y gwnaethoch chi roi gwybod i’r sefydliad am eich salwch?  |  |
| Pwy y gwnaethoch chi roi gwybod iddo?  |  |
| A wnaethoch chi ymgynghori â’ch meddyg? **Do / Naddo** |
| A gawsoch chi dystysgrif feddygol? [os Do, atodwch y dystysgrif] **Do / Naddo** |
| Rhowch unrhyw wybodaeth arall berthnasol: |
|  |

|  |
| --- |
| **Mae’r wybodaeth ganlynol yn ofynnol er mwyn sicrhau eich iechyd, eich diogelwch a’ch lles chi yn y gwaith yn ogystal ag iechyd, diogelwch a lles pobl eraill yn y gwaith.** |
| A ydych chi’n cymryd unrhyw feddyginiaeth? **Ydw / Nac ydw** |
| Os Ydych, rhowch fanylion: |
|  |
| Os Ydych, a ydych chi wedi cael gwybod am unrhyw sgil-effeithiau a allai effeithio ar eich gwaith neu a allai fod yn berygl diogelwch? **Ydw / Nac ydw**  |
| Os ydych, rhowch fanylion: |
|  |

|  |
| --- |
| **Datganiad**Rwyf yn datgan bod yr holl wybodaeth yr wyf wedi’i rhoi ar y ffurflen hon yn wir ac nad wyf wedi celu unrhyw ffaith berthnasol.Rwyf yn deall y bydd y manylion hyn yn cael eu dal yn gyfrinachol gan y sefydliad ac y gallent gael eu defnyddio at y dibenion canlynol yn unol â Deddf Diogelu Data 1998:* sicrhau fy iechyd, diogelwch a lles i yn y gwaith, yn ogystal ag iechyd, diogelwch a lles gweithwyr eraill
* osgoi gwahaniaethu ar sail anabledd
* cynnal cofnodion tâl salwch statudol (SSP) a thâl mamolaeth statudol (SMP)
* cyflenwi gwybodaeth am ddamweiniau lle y gallai budd-daliadau anaf diwydiannol fod yn daladwy
* sicrhau bod y sefydliad yn gallu monitro ac ymdrin yn deg â materion presenoldeb ac absenoldeb.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Enw llawn (mewn llythrennau bras] |  |
| Llofnod |  |
| Dyddiad |  |
| **At ddefnydd swyddfa yn unig****Deddf Diogelu Data 1998**Pan fydd wedi’i llenwi, gallai’r ffurflen hon gynnwys data personol sensitif fel y’i diffinnir gan Ddeddf Diogelu Data 1998. Mae’n rhaid ei chadw’n ddiogel ac yn gyfrinachol. |
| Dyddiad derbyn: |  | Dyddiad awdurdodi/gwrthod: |  |
| Argymhellion | wedi’i awdurdodi / heb ei awdurdodi [dilëer fel y bo’n briodol] |
| Enw’r rheolwr |  |
| Llofnod |  |

# ATODIAD X.11 Ffurflen ar gyfer cyfweliad dychwelyd i’r gwaith yn dilyn salwch

|  |  |
| --- | --- |
| Enw’r gweithiwr: |  |
| Rhif y gweithiwr: |  |
| Adran: |  | Dyddiad ymuno â’r sefydliad: |  |
|  | **Dyddiad** |  |
| Diwrnod cyntaf absenoldeb: |  |
| Diwrnod olaf absenoldeb:  |  |
| Dyddiad dychwelyd i’r gwaith: |  |
| Cyfanswm hyd yr absenoldeb: |   | diwrnodau |  | oriau |  |

|  |
| --- |
| **Mae’n rhaid i’r ffurflen hon gael ei llenwi gan y rheolwr ar gyfer pob gweithiwr sy’n dychwelyd i’r gwaith yn dilyn absenoldeb.****Dylid pennu fformat y cyfweliad yn unol â’r rheswm dros yr absenoldeb a’r amgylchiadau unigol.** |
| Adolygwch gofnod absenoldeb y gweithiwr yn ystod y 12 mis blaenorol. |
| A oes patrwm rheolaidd o absenoldeb? **Oes / Nac oes** |
| Os Oes, rhowch fanylion isod: |
|  |
| A oes problem ailadroddus? **Oes / Nac oes** |
| Os Oes, rhowch fanylion isod: |
|  |
| A ddilynwyd y weithdrefn adrodd gywir? **Do / Naddo** |
| Os Naddo, nodwch y rhesymau isod: |
|  |
| Trafodwch y rhesymau dros yr absenoldeb a’u manylu isod: |
|  |
| Rhowch unrhyw wybodaeth arall berthnasol: |
|  |

|  |
| --- |
| Rhowch grynodeb o gytundebau a chamau nesaf isod: |
|  |
| Argymhellion: wedi’i awdurdodi / heb ei awdurdodi  |
| **At ddefnydd swyddfa yn unig**Sylwer: trwy awdurdodi’r absenoldeb hwn, rydych yn cadarnhau eich bod yn fodlon bod gan y gweithiwr reswm dilys dros fod yn absennol a bod y gweithiwr wedi cydymffurfio â’r holl weithdrefnau hysbysu ac ardystio.**Deddf Diogelu Data 1998**Pan fydd wedi’i llenwi, gallai’r ffurflen hon gynnwys data personol sensitif fel y’i diffinnir gan Ddeddf Diogelu Data 1998. Mae’n rhaid ei chadw’n ddiogel ac yn gyfrinachol. |
| Enw’r rheolwr |  |
| Llofnod |  |
| Dyddiad |  |

# ATODIAD X.12 Ffurflen i weithiwr roi caniatâd i’w gyflogwr gael mynediad at ei gofnod meddygol

|  |  |
| --- | --- |
| Enw’r gweithiwr: |  |
| Rhif y gweithiwr: |  |
| Adran: |  | Dyddiad ymuno â’r sefydliad: |  |
| Enw’r meddyg: |  |
| Cyfeiriad y meddyg: |  |
| **Mae’n rhaid i’r ffurflen hon gael ei llenwi gan y gweithiwr cyn y gofynnir am adroddiad meddygol.**Yn unol â thelerau fy nghontract cyflogaeth, rwyf yn deall ei bod yn ofynnol i mi roi fy nghaniatâd cyn i’r Sefydliad allu gofyn am adroddiad meddygol ar fy iechyd. Mae nod yr adroddiad meddygol wedi’i esbonio’n llawn i mi a’r diben yw galluogi’r Sefydliad i ddeall fy nghyflwr meddygol **[er mwyn i’r Sefydliad gynllunio ac ystyried unrhyw addasiadau rhesymol i’m rôl]**.Rwyf wedi cael gwybod am fy hawliau statudol o dan Ddeddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1988. Amlinellir yr hawliau hyn yn llawn drosodd, ac rwyf wedi eu darllen cyn llofnodi isod. Dyma’r prif bwyntiau:* Gallaf wrthod rhoi fy nghaniatâd i’r adroddiad meddygol.
* Gallaf weld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon i’r Sefydliad, neu ar unrhyw adeg yn ystod y chwe mis ar ôl i’r adroddiad gael ei gyhoeddi.
* Gallaf ofyn i’r meddyg ddiwygio unrhyw ran o’r adroddiad sy’n anghywir neu’n gamarweiniol yn fy marn i. Os nad yw’r meddyg yn cytuno, caf atodi datganiad ynghylch fy safbwyntiau i’r adroddiad.

Rwyf yn deall y gall y meddyg wrthod dangos yr adroddiad, neu ran ohono, i mi os yw’n credu y byddwn yn cael fy niweidio trwy ei weld.**Caniatâd i gael adroddiad meddygol:**Rwyf yn rhoi caniatâd / Nid wyf yn rhoi caniatâd\* i’r Sefydliad ofyn am adroddiad meddygol.Rwyf yn dymuno / Nid wyf yn dymuno\* gweld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon i’r Sefydliad.[\*dilëer fel y bo’n briodol] |
| Enw’r gweithiwr |  |
| Llofnod |  |
| Dyddiad |  |

**Eich hawliau yn llawn**

Cyn y gallwn wneud cais am adroddiad meddygol ar eich iechyd, bydd angen eich caniatâd arnom. Byddwch yn rhoi eich caniatâd trwy lofnodi yn y man uchod. Fodd bynnag, cyn gwneud hynny, dylech ddarllen y nodiadau hyn yn ofalus gan eu bod yn amlinellu eich hawliau o dan **Ddeddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1988** a’r gweithdrefnau ar gyfer ymdrin ag adroddiadau. Nid oes rhaid i chi roi eich caniatâd ond, os byddwch, gallwch ddatgan a ydych yn dymuno gweld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon i’r Sefydliad.

Os byddwch yn datgan eich bod yn dymuno gweld yr adroddiad, byddwn yn rhoi gwybod i’r meddyg pan fyddwn yn gwneud y trefniadau i chi ei weld. Yna rhoddir 21 diwrnod i chi gysylltu â’r meddyg i wneud trefniadau i chi gael gweld yr adroddiad.

Os byddwch yn datgan nad ydych yn dymuno gweld yr adroddiad, ni fydd rhaid i ni roi gwybod i chi os byddwn yn gwneud cais am un. Fodd bynnag, os, cyn i’r cyfryw adroddiad gael ei anfon atom, byddwch yn ysgrifennu at y meddyg yn dweud eich bod yn dymuno ei weld, bydd gennych 21 diwrnod i drefnu i weld yr adroddiad.

Pa un a ydych yn datgan eich bod yn dymuno gweld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon atom ai peidio, os byddwch yn gofyn, bydd rhaid i’r meddyg adael i chi weld copi am hyd at chwe mis ar ôl iddo gael ei ddarparu. Os gofynnwch i’r meddyg am gopi o’r adroddiad, fe all godi ffi resymol arnoch i dalu am y costau.

Os ydych wedi gweld yr adroddiad cyn iddo gael ei anfon atom, ni all y meddyg ei gyflwyno hyd nes y bydd yn cael eich caniatâd. Cewch ysgrifennu at y meddyg yn gofyn iddo wneud diwygiadau i unrhyw ran o’r adroddiad sy’n anghywir neu’n gamarweiniol yn eich barn chi. Os nad yw’r meddyg yn cytuno, cewch atodi datganiad i’r adroddiad ynghylch eich safbwyntiau ar unrhyw ran nad yw’r meddyg yn barod i’w newid.

Nid yw’n ofynnol i’r meddyg adael i chi weld unrhyw ran o’r adroddiad os, yn ei farn ef, byddai’n debygol o achosi niwed difrifol i’ch iechyd corfforol neu feddyliol chi, neu iechyd corfforol neu feddyliol pobl eraill, neu y byddai’n awgrymu bwriadau’r meddyg tuag atoch, neu pe byddai ei ddatgelu’n debygol o ddadlennu gwybodaeth am unigolyn arall, oni bai bod yr unigolyn hwnnw wedi rhoi caniatâd neu fod y wybodaeth yn ymwneud â gweithiwr iechyd proffesiynol sy’n ymwneud â gofalu amdanoch neu wedi’i chyflenwi ganddo. Mewn achosion o’r fath, mae’n rhaid i’r meddyg roi gwybod i chi, a byddwch yn cael eich cyfyngu i weld unrhyw ran sy’n weddill o’r adroddiad. Os effeithir ar yr adroddiad cyfan, mae’n rhaid iddo beidio â’i anfon atom oni bai eich bod yn rhoi caniatâd.

**Nodiadau**

Bydd y Sefydliad yn gofyn am adroddiad meddygol dim ond i’w gynorthwyo i nodi unrhyw ffactorau a allai fod yn effeithio ar eich iechyd er mwyn pennu a fydd yn effeithio ar eich gallu i gyflawni’r swydd yr ydych wedi gwneud cais amdani.

Bydd unrhyw benderfyniadau yn effeithio ar gyflogaeth gyda’r Sefydliad yn cael eu gwneud dim ond yn dilyn ymgynghoriad llawn â chi, ac ystyriaeth ofalus o’r holl amgylchiadau.

Mae gennych hawl i wrthod rhoi eich caniatâd ond, os gwnewch chi hynny, fe allai fod yn rhaid i’r Sefydliad, o’i anfodd, wneud penderfyniadau yn effeithio ar eich cyflogaeth heb fantais barn feddygol arbenigol.

# ATODIAD X.13 Llythyr yn gofyn i weithiwr gael archwiliad meddygol

Annwyl [enw]

Cyfeiriaf at eich absenoldeb parhaus oherwydd [rheswm].

Yn unol â thelerau eich contract cyflogaeth, mae’n ofynnol i chi gael archwiliad meddygol ar draul y Sefydliad. Mae’r apwyntiad wedi’i drefnu ar gyfer [amser] ar [dyddiad] yn [lleoliad].

Diben yr archwiliad meddygol yw cael dealltwriaeth o’ch cyflwr meddygol a bydd hefyd yn ein cynorthwyo i nodi unrhyw addasiadau rhesymol y dylem eu hystyried i’ch galluogi i ddychwelyd i’r gwaith.

Amgaeir ffurflen sy’n amlinellu eich hawliau o dan [Ddeddf Mynediad at Adroddiadau Meddygol 1988/Orchymyn Mynediad at Ffeiliau Personol ac Adroddiadau Meddygol (Gogledd Iwerddon) 1991], y dylech ei darllen yn llawn cyn llenwi a llofnodi’r ffurflen ganiatâd amgaeëdig.

Os nad yw’r amser neu’r lleoliad uchod yn gyfleus i chi, neu os oes angen unrhyw wybodaeth ychwanegol arnoch ynglŷn â’r uchod, cysylltwch â mi ar [rhif ffôn].

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.14 Llythyr at ymarferydd meddygol yn gofyn am adroddiad meddygol ar weithiwr sy’n absennol oherwydd salwch am gyfnod tymor hir

Annwyl [enw]

**ADRODDIAD MEDDYGOL - [enw a dyddiad geni]**

Gan ein bod yn pryderu am gyflwr iechyd presennol [enw] a’r effaith bosibl ar ei rôl fel [teitl swydd], hoffem gael eich barn feddygol. Amgaeaf ffurflen a lofnodwyd gan [enw] yn fy awdurdodi i gysylltu â chi ynglŷn â’i (h)iechyd.

Mae [enw] yn cael ei gyflogi/chyflogi gan [enw’r Sefydliad] fel [teitl swydd] ac mae wedi gweithio i’r Sefydliad ers [dyddiad dechrau]. Mae ei (d)dyletswyddau’n cynnwys [disgrifiad manwl o’i (d)dyletswyddau a’i gyfrifoldebau/chyfrifoldebau, amgylchedd ffisegol y gweithle a’r oriau gwaith].

Fel y gwyddoch, mae [enw] wedi bod i ffwrdd o’r gwaith ers [dyddiad]. Fel ei gyflogwr/chyflogwr, rwyf yn pryderu am ei (h)iechyd a hefyd yn awyddus i wybod i ba raddau y bydd yr absenoldeb yn effeithio ar ein busnes. Er mwyn gwneud asesiad priodol o sut i symud ymlaen, ac yn arbennig i gael gwybod a yw’n dioddef anabledd o fewn ystyr Deddf Cydraddoldeb 2010, mae angen eich cyngor meddygol arnaf. Yn y cyswllt hwnnw, mae angen i mi gael atebion cynhwysfawr a manwl gywir gennych i’r cwestiynau canlynol:

1. Beth yw’r rheswm dros iechyd gwael [enw]? Rhestrwch ei symptomau. Os yw’r symptomau hyn yn gyfystyr â chyflwr meddygol cydnabyddedig, nodwch beth yw’r union gyflwr, neu’r cyflwr mwyaf tebygol, gan roi’r rhesymau dros eich diagnosis lle y bo’n briodol.
2. Am ba mor hir y credwch y bydd ei symptomau neu gyflwr yn parhau? Os yw hyn yn amhosibl ei asesu, dywedwch hynny. Fel arall, a fyddech chi’n dweud y byddai’n debygol o bara am dri mis/6 mis/blwyddyn/sawl blwyddyn? Byddwch mor fanwl gywir â phosibl os gwelwch yn dda.
3. Pa effaith, os o gwbl, y bydd y cyflwr hwn yn ei chael ar ei (g)weithgareddau dydd i ddydd arferol heblaw am waith?
4. Rhowch fanylion unrhyw driniaeth a/neu feddyginiaeth y mae’n ei derbyn a pha sgil-effeithiau, os o gwbl, sy’n bosibl o ganlyniad i’r cyfryw feddyginiaeth neu driniaeth.
5. Pa addasiadau, os o gwbl, i’w (d)dyletswyddau y gellid eu gwneud er mwyn hwyluso ei (d)dychweliad i’r gwaith? Petawn yn gwneud yr addasiadau hyn, pryd y gallai ddychwelyd i’r gwaith?
6. Rhowch unrhyw wybodaeth ychwanegol a allai ein cynorthwyo i wneud ein hasesiad.

Os oes angen unrhyw wybodaeth ychwanegol arnoch neu os oes gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â’r uchod, cysylltwch â mi ar [rhif ffôn].

Hoffwn achub ar y cyfle hwn i ddiolch i chi o flaen llaw am eich cymorth yn y mater hwn. Byddaf, wrth gwrs, yn talu eich ffi yn unol â chanllawiau Cymdeithas Feddygol Prydain am baratoi’r adroddiad meddygol.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.15 Llythyr yn gwahodd gweithiwr i ddod i gyfarfod wrth ddychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch

Annwyl [enw]

Cyfeiriaf at eich absenoldeb diweddar ar [dyddiad] o ganlyniad i [rheswm]. Rwy’n falch [yr oeddech/y byddwch] yn ffit i ddychwelyd i’r gwaith ar [dyddiad].

Hoffwn i chi ddod i gyfarfod yn [lleoliad] ar [dyddiad] am [amser]. Diben y cyfarfod yw trafod eich absenoldeb diweddar [o ganlyniad i’ch cyflwr iechyd presennol] a’r effaith bosibl ar eich rôl fel [teitl swydd].

[DEWISOL]

Yn ogystal, hoffwn drafod yr adroddiad meddygol a ddarparwyd gan eich [meddyg/arbenigwr] a’r argymhellion a wnaed gan eich [meddyg/arbenigwr] ynglŷn â’ch dychweliad i’r gwaith.

Os oes angen unrhyw wybodaeth ychwanegol arnoch neu os oes gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â’r uchod, cysylltwch â mi ar [rhif ffôn].

Os nad yw’r trefniadau hyn yn addas, cysylltwch â mi a gellir gwneud trefniadau eraill.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.16 Llythyr safonol yn cadarnhau canlyniad cyfarfod i drafod absenoldeb tymor hir oherwydd salwch

Annwyl [enw]

Yn dilyn ein cyfarfod diweddar, ysgrifennaf atoch i gadarnhau’r sefyllfa mewn perthynas â’ch absenoldeb presennol oherwydd salwch. Cynhaliwyd y cyfarfod ar [dyddiad], ac roedd [enw, teitl swydd] yn bresennol gyda chi.

NEU

Cynhaliwyd y cyfarfod ar [dyddiad], ac fe wrthodoch eich hawl i gael [cydweithiwr/cynrychiolydd undeb llafur] yn bresennol gyda chi.

Rydych wedi bod yn absennol o’r gwaith ers [dyddiad] a bydd eich tystysgrif feddygol bresennol yn dod i ben ar [dyddiad]. Yn ein cyfarfod, gwnaethom drafod nifer o faterion:

[Rhowch fanylion y materion, safbwyntiau’r gweithiwr a’r cynnydd hyd yma ar gamau gweithredu awgrymedig, er enghraifft:

* y driniaeth sy’n cael ei derbyn a’r tebygolrwydd y bydd dyddiad dychwelyd i’r gwaith yn cael ei bennu’n fuan
* crynodeb o’r cyngor meddygol a dderbyniwyd gan y meddyg teulu ac ymarferydd y sefydliad
* y cymorth sy’n cael ei ddarparu gan y sefydliad
* unrhyw newidiadau i’r trefniadau gweithio sy’n cael eu hystyried i hwyluso dychweliad cynnar i’r gwaith
* swyddi eraill sy’n cael eu hystyried, a’r broses ymgeisio
* unrhyw addasiadau rhesymol y bydd eu hangen, a pha mor ymarferol yw’r rhain os bernir bod y gweithiwr yn anabl
* gwybodaeth am y cynllun yswiriant iechyd, os yw’n berthnasol, a’r broses weithredu.

Nesaf, rhowch fanylion unrhyw gamau gweithredu ychwanegol a gynllunnir a phwy sy’n gyfrifol am eu cyflawni, e.e.:

* fe allai fod yn ofynnol i’r gweithiwr drefnu ymweliad arall ag ymarferydd y sefydliad
* fe allai fod yn rhaid i’r gweithiwr wneud cais am swydd wag erbyn dyddiad cau penodol
* mae’n rhaid cynnal ymchwiliad ynglŷn â chost a goblygiadau eraill unrhyw addasiad rhesymol awgrymedig
* os yw trefniadau eraill yn debygol, mae’n rhaid gwirio’r goblygiadau ar gyfer telerau ac amodau cyflogaeth y gweithiwr.

Nesaf, esboniwch ganlyniadau pob ffordd o weithredu, e.e.:

* dychweliad cynnar i’r gwaith, a’r trefniadau i’w hwyluso
* oedi er mwyn cael gwybodaeth feddygol ychwanegol cyn gwneud penderfyniad terfynol
* y trefniadau ar gyfer derbyn i’r cynllun yswiriant iechyd parhaol.

Gwnaethom hefyd drafod y posibilrwydd y gallai eich meddyg teulu ardystio y “gallech fod yn ffit i weithio” ar eich nodyn ffitrwydd nesaf. Pe byddai hyn yn digwydd, gwnaethom gytuno y byddai cyfarfod arall yn cael ei gynnal gyda chi, eich rheolwr llinell a’r rheolwr Adnoddau Dynol. Yn y cyfarfod hwn, byddai diwygiadau posibl i’ch gwaith yn cael eu trafod i hwyluso eich dychweliad i’r gwaith mewn rhyw fath o rôl.

Pwysleisiwyd na allem warantu y byddai’n bosibl gwneud diwygiadau, ond pe byddai eich meddyg teulu’n credu bod hyn yn bosibl, byddem yn sicr yn awyddus i archwilio’r posibilrwydd hwn ymhellach.

Yn olaf, os yw’n briodol, dywedwch wrth y gweithiwr, os bydd pob ymgais yn methu, y bydd yn rhaid i’r sefydliad ystyried diswyddo. Os na all y gweithiwr ddychwelyd erbyn dyddiad penodol, ni fydd gan y sefydliad ddewis ond diswyddo. Rhowch fanylion cryno am yr arian terfynol a fydd yn ddyledus i’r gweithiwr a’i atgoffa o’r hawl i apelio.]

Hyderaf fod y crynodeb uchod yn cyd-fynd â’ch dealltwriaeth o’r sefyllfa.

Mae croeso i chi gysylltu â mi os oes gennych unrhyw ymholiadau am gynnwys y llythyr hwn.

Yn y cyfamser, hoffwn gyfleu fy nymuniadau gorau i, a’ch cydweithwyr, i chi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

APPENDIX X.17 Letter terminating an employee's employment due to long-term sickness absence

Dear [name]

Termination of your employment

Further to our meeting on [date], I regret to confirm the decision to terminate your employment with [organisation name] with effect from [date].

I refer to the previous meetings held with you on [dates] to discuss your continued absence from work due to ill health and your capability for continued employment.

EITHER

At this meeting [name and job title] was also present and you chose not to be accompanied.

OR

At this meeting [name and job title] was also present and you were accompanied by [name and job title/relationship].

As discussed with you, and taking into account the medical reports received from your doctor on [dates], it is clear that your return to work is not imminent. You are also advised that there are no alternative duties, adjustments or support the organisation can undertake to facilitate your return.

It is regrettable that I must advise you of the organisation’s decision to terminate your employment on the grounds of capability through ill health.

Your date of dismissal is [date]. You will be paid [number] weeks pay in lieu of notice. You will also be entitled to be paid [number] days’ holiday pay. Your P45 and any monies owing to you will be forwarded to your home address.

You have the right to appeal against the decision made to terminate your employment and if you wish to do so you should write to [name, job title and address] by [date] clearly stating your grounds for appeal.

Should you wish any further clarification on this matter, please do not hesitate to contact me.

Yours sincerely

[Name]

[Job title]

# ATODIAD X.17 Llythyr yn terfynu cyflogaeth gweithiwr o ganlyniad i absenoldeb tymor hir oherwydd salwch

Annwyl [enw]

**Terfynu eich cyflogaeth**

Yn dilyn ein cyfarfod ar [dyddiad], mae’n flin gennyf gadarnhau’r penderfyniad i derfynu eich cyflogaeth gyda [enw’r sefydliad] o [dyddiad].

Cyfeiriaf at y cyfarfodydd blaenorol a gynhaliwyd gyda chi ar [dyddiadau] i drafod eich absenoldeb parhaus o’r gwaith o ganlyniad i iechyd gwael a’ch gallu i barhau i gael eich cyflogi.

NAILL AI

Roedd [enw a theitl swydd] yn bresennol yn y cyfarfod hwn hefyd, a dewisoch beidio â dod ag unrhyw un arall gyda chi.

NEU

Roedd [enw a theitl swydd] yn bresennol yn y cyfarfod hwn hefyd, a daeth [enw a theitl swydd/perthynas] gyda chi.

Yn unol â’r drafodaeth gyda chi, a chan ystyried yr adroddiadau meddygol a dderbyniwyd gan eich meddyg ar [dyddiadau], mae’n amlwg na fyddwch yn dychwelyd i’r gwaith yn fuan. Fe’ch cynghorir hefyd nad oes unrhyw ddyletswyddau, addasiadau na chymorth arall y gall y sefydliad eu cynnig i hwyluso eich dychweliad.

Mae’n anffodus bod yn rhaid i mi roi gwybod i chi am benderfyniad y sefydliad i derfynu eich cyflogaeth ar sail gallu o ganlyniad i iechyd gwael.

Eich dyddiad diswyddo yw [dyddiad]. Telir [nifer] wythnos o gyflog i chi yn lle rhybudd. Bydd gennych hefyd yr hawl i gael [nifer] diwrnod o dâl gwyliau. Bydd eich P45 ac unrhyw arian sy’n ddyledus i chi yn cael eu hanfon i’ch cyfeiriad cartref.

Mae gennych yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad a wnaed i derfynu eich cyflogaeth ac, os dymunwch wneud hynny, dylech ysgrifennu at [enw, teitl swydd a chyfeiriad] erbyn [dyddiad] gan nodi’r seiliau dros eich apêl yn eglur.

Pe hoffech gael unrhyw eglurhad ychwanegol ar y mater hwn, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.18 Ffurflen safonol i’w defnyddio gan fam, tad neu fabwysiadwr yn gofyn am absenoldeb mamolaeth/tadolaeth neu fabwysiadu statudol

Nodiadau esboniadol:

1. Mae’r ffurflen hon i’w defnyddio gan weithwyr sy’n gofyn am gymryd naill ai absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu.

2. Ceisiwch roi atebion llawn i’r cwestiynau. Bydd hyn yn ein galluogi i wneud y trefniadau angenrheidiol i chi gymryd eich absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu.

3. Cadwch gopi o’r ffurflen hon ar gyfer eich cofnodion.

4. Anfonwch y ffurflen wedi’i llenwi at [manylion]. Gwnewch yn siwr eich bod wedi llofnodi’r ffurflen a rhoi’r dyddiad arni fel y nodwyd.

5. I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mamolaeth statudol, bydd angen i chi roi gwybod i ni ddim hwyrach na diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig (EWC) (oni bai nad yw hyn yn ymarferol resymol; fel arall, dylid rhoi gwybod cyn gynted ag sy’n ymarferol resymol).

6. I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mabwysiadu statudol, mae’n rhaid i chi fod wedi cael eich cyflogi gan [enw’r cyflogwr] yn barhaus am o leiaf 26 wythnos yn gorffen gyda’r wythnos pryd y rhoddwyd gwybod i chi eich bod wedi cael eich paru â’r plentyn ac wedi cytuno â’r asiantaeth fabwysiadu berthnasol y gall y plentyn gael ei leoli gyda chi. Mae’n rhaid i’r plentyn fod yn iau na 18 oed ar y dyddiad y’i lleolir gyda chi.

7. Nid oes angen i chi ddatgan a ydych yn dymuno cymryd Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol neu Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol oherwydd tybir y byddwch yn gwneud hynny, oni bai y byddwch yn rhoi gwybod i ni maes o law.

Enw’r gweithiwr sy’n gwneud cais am absenoldeb mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Enw cyntaf: |  | Cyfenw: |  |
| Nodwch eich lleoliad gwaith ac adran presennol: |
|  |
| Dyddiad ymuno â’r sefydliad: |  |
| Cyfeiriad: |  |
| Cyfeiriad e-bost cyswllt: |  | Rhif ffôn: |  |

|  |
| --- |
| Datganiadau |
| Bydd yr wythnos geni ddisgwyliedig (EWC) yn dechrau ar  |  |
| Y dyddiad y bwriedir i’r absenoldeb mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu ddechrau (\*ni all y dyddiad hwn fod yn gynharach na dechrau’r 11eg wythnos cyn yr EWC): |  |
| 3. Y dyddiad y bwriedir dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu: |  |

|  |
| --- |
| Absenoldeb mamolaeth |
| Rwyf yn datgan fy mod yn feichiog ac y caiff [enw’r cyflogwr] ofyn am dystysgrif feddygol (e.e. ffurflen MATB1) gennyf fel tystiolaeth o feichiogrwydd. |  |

|  |
| --- |
| **Absenoldeb tadolaeth** |
| Rwyf yn datgan fy mod yn dad i’r plentyn neu’n ŵr neu’n bartner i’r fam (gan gynnwys partner o’r un rhyw) a bod gennyf gyfrifoldeb neu y disgwyliaf fod â chyfrifoldeb am fagu’r plentyn. |  |

|  |
| --- |
| **Absenoldeb mabwysiadu** |
| Rwyf yn datgan fy mod wedi cael fy mharu â phlentyn i’w fabwysiadu ac yn dymuno cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol at y diben hwnnw. |  |

|  |
| --- |
|  **[I’w lenwi os yw’r plentyn yn cael ei fabwysiadu o dramor yn unig:]** |
| (a) Nodwch y dyddiad pryd y derbynioch hysbysiad swyddogol o gael eich paru â phlentyn i’w fabwysiadu gan yr asiantaeth fabwysiadu berthnasol. |  |
| (b) Nodwch y dyddiad pryd y disgwylir i’r plentyn gyrraedd Prydain Fawr (mae’n rhaid rhoi’r wybodaeth hon o fewn 28 niwrnod o’r dyddiad y derbynioch yr hysbysiad swyddogol o fabwysiadu neu’r dyddiad y gwnaethoch gwblhau 26 wythnos o gyflogaeth barhaus gyda [enw’r cyflogwr], pa un bynnag sydd olaf)]. |  |

Rwyf yn cydnabod y caiff [enw’r cyflogwr] ofyn i mi ddarparu gwybodaeth gan yr asiantaeth fabwysiadu sy’n cadarnhau:

 (a) enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu,

(b) y dyddiad y rhoddwyd gwybod i mi fy mod wedi cael fy mharu â phlentyn i’w fabwysiadu, a’r

(c) dyddiad y mae’r asiantaeth yn disgwyl lleoli’r plentyn gyda mi, a

bod yn rhaid i mi gydymffurfio â’r cais hwn er mwyn cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol.

|  |  |
| --- | --- |
| Llofnod |  |
| Dyddiad |  |  |

# ATODIAD X.19 Ffurflen asesu risg ar gyfer mamau newydd a beichiog

Mae Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999 yn mynnu bod cyflogwyr yn cynnal asesiad risg ac yn cymryd unrhyw gamau priodol i sicrhau iechyd a diogelwch mamau newydd a beichiog.

|  |  |
| --- | --- |
| Enw’r Gweithiwr: |  |
| Aseswr: |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Peryglon Ffisegol** | **Os ydy, rhowch fanylion ychwanegol** | **Camau a gymerwyd** |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio wrth weithfan / mewn mannau lletchwith? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio gydag offer sy’n achosi siociau, dirgryniad neu symudiad? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio mewn man diogelu clyw dynodedig? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio gydag ymbelydredd ïoneiddio/di-ïoneiddio? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn trin llwythi sy’n peri risg? |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Peryglon Biolegol / Cemegol** | **Os ydy, rhowch fanylion ychwanegol** | **Camau a gymerwyd** |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio mewn amodau sy’n cynnwys cyfryngau/cyfansoddion biolegol neu gemegol y gwyddys eu bod yn peryglu iechyd y gweithiwr neu’r plentyn heb ei eni? |  |  |
|  A yw’r gweithiwr yn trin cyffuriau neu gemegion? |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Amodau Gwaith** | **Os ydy/ydych, rhowch fanylion ychwanegol** | **Camau a gymerwyd** |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio mewn mannau lle y ceir gwres neu oerfel eithafol? |  |  |
| A yw’n ofynnol i’r gweithiwr deithio / gymudo’n ormodol? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn ‘weithiwr unigol’? |  |  |
| A yw’r gweithiwr yn gweithio nosweithiau? |  |  |
| A ydych chi o’r farn bod risg i iechyd a diogelwch y gweithiwr neu ei phlentyn? |  |  |

# ATODIAD X.20 Llythyr yn gwahodd mam newydd neu fam feichiog i ddod i gyfarfod i drafod dileu neu leihau risgiau iechyd a diogelwch yn ei hamgylchedd gwaith

Annwyl [enw]

Mae’r sefydliad yn ymrwymedig i sicrhau iechyd a diogelwch ei holl weithwyr. Rwyf yn awyddus i sicrhau nad ydych chi a’ch baban yn agored i unrhyw risg o ganlyniad i’ch gwaith neu’ch amgylchedd gwaith. I’r perwyl hwnnw, hoffwn eich gwahodd i ddod i gyfarfod i drafod a oes unrhyw risgiau iechyd a diogelwch i chi a’ch baban ac, os felly, i drafod sut i’w dileu neu eu lleihau.

Rwyf wedi trefnu i’r cyfarfod gael ei gynnal:

Ar: [Dyddiad]

Am: [Amser]

Yn: [Lleoliad]

Os nad yw’r dyddiad neu’r amser yn addas i chi, byddwn yn ddiolchgar petaech yn cysylltu â mi ar [rhif ffôn] er mwyn i mi drefnu amser mwy cyfleus.

Yn y cyfamser, mae croeso i chi gysylltu â mi os bydd gennych unrhyw ymholiadau.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.21 Llythyr yn ymateb i weithiwr sydd wedi gofyn am absenoldeb mamolaeth

Annwyl [enw]

Diolch am roi gwybod i mi eich bod yn feichiog ac am y dyddiad y disgwylir eich baban. Llongyfarchiadau!

Mae gennych yr hawl i gael 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth (26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol). O ystyried y dyddiad dechrau a ddewiswyd gennych, sef [dyddiad], bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dod i ben ar [dyddiad].

NAILL AI

Mae eich hawl i 39 wythnos o dâl mamolaeth statudol (SMP) fel a ganlyn:

* 90 y cant o’ch cyflog arferol\* am y 6 wythnos gyntaf ([swm] yr wythnos\*\*)
* y gyfradd SMP gyffredinol am y 33 wythnos sy’n weddill ([swm] yr wythnos)
* bydd gweddill eich absenoldeb mamolaeth yn ddi-dâl.

\*Mae’r cyfrifiad wedi’i seilio ar eich cyflog cyfartalog yn ystod yr 8 wythnos cyn eich wythnos gymhwyso (y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig).

\*\*Effeithir ar hyn gan unrhyw godiadau cyflog a ddaw i rym ar ôl yr wythnos gymhwyso.

Sylwer, pe byddech yn penderfynu dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth cyn i’ch hawl SMP 39 wythnos lawn ddod i ben, bydd taliadau SMP yn cael eu hatal. Fodd bynnag, bydd gennych yr hawl i weithio am hyd at 10 niwrnod yn ystod eich cyfnod absenoldeb mamolaeth heb golli eich hawl i SMP. Gelwir y diwrnodau hyn yn ‘ddiwrnodau cadw mewn cysylltiad’. Telir gwaith o’r fath ar eich cyfradd tâl arferol, ond bydd taliadau SMP yn cael eu hystyried.

NEU

* Nid oes gennych yr hawl i gael tâl mamolaeth statudol, ac mae’r ffurflen SMP1 atodedig yn esbonio pam. Dylech fynd â’r ffurflen hon i’ch Canolfan Byd Gwaith i hawlio lwfans mamolaeth (MA).]

Pe byddech yn dymuno dychwelyd i’r gwaith cyn diwedd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth llawn, bydd yn rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig o’ch dyddiad dychwelyd newydd. Os penderfynwch beidio â dychwelyd i’r gwaith, bydd yn ofynnol i chi roi rhybudd ysgrifenedig fel y manylir yn eich contract cyflogaeth. Ni fydd eich penderfyniad yn effeithio ar eich hawl i [SMP/MA].

Sylwer nad oes rhwymedigaeth arnoch chi na’r sefydliad i gytuno ar ddiwrnodau cadw mewn cysylltiad, ac fe’ch gwaherddir rhag gweithio yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth gorfodol (y pythefnos cyntaf/y pedair wythnos gyntaf yn dilyn genedigaeth eich plentyn.)

Os yw’n berthnasol, fe allai fod hawl gan eich partner i gael absenoldeb tadolaeth ychwanegol (APL) a thâl tadolaeth statudol ychwanegol (ASPP). Dylai ef neu hi gysylltu â’i gyflogwr/chyflogwr i drafod y budd-dal posibl hwn.

Mae gennych yr hawl i barhau i gronni gwyliau yn ystod eich cyfnod mamolaeth llawn fel y manylir yn eich contract cyflogaeth. Pe na fyddwch yn cymryd eich hawl gwyliau gyfan cyn eich cyfnod absenoldeb mamolaeth, cewch gymryd eich hawl gwyliau gronedig ar gyfer y flwyddyn wyliau [blwyddyn wyliau] pan fyddwch yn dychwelyd i’r gwaith.

Hyderaf fod y wybodaeth uchod o gymorth i chi; fodd bynnag, os bydd gennych unrhyw gwestiynau am eich absenoldeb mamolaeth neu’ch tâl mamolaeth, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn y cyfamser, hoffwn ddymuno’n dda i chi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.22 Llythyr at weithiwr sy’n absennol am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd yn agos at y bedwaredd wythnos cyn ei EWC

Annwyl [enw]

**Absenoldeb am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd**

Deallaf eich bod yn absennol o’r gwaith ar hyn o bryd am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd. Ysgrifennaf atoch i roi gwybod i chi pe byddai eich absenoldeb yn parhau i’r pedair wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig, y bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau o’r adeg honno.

Byddwn yn ddiolchgar pe gallech gysylltu â mi cyn gynted ag y bo’n gyfleus i roi diweddariad i mi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.23 Llythyr at weithiwr y mae ei habsenoldeb mamolaeth wedi cychwyn o ganlyniad i absenoldeb cysylltiedig â beichiogrwydd

Annwyl [enw]

Deallaf eich bod yn absennol o’r gwaith am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd. Gan fod eich absenoldeb wedi digwydd yn ystod y pedair wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig, mae eich absenoldeb mamolaeth a’ch tâl mamolaeth statudol wedi’u cychwyn.

Hoffwn gadarnhau manylion eich absenoldeb a’ch tâl mamolaeth, sydd fel a ganlyn:

Dechreuodd eich absenoldeb a’ch tâl mamolaeth ar [dyddiad].

Mae gennych yr hawl i gael 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth (26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol). Bydd eich cyfnod absenoldeb yn dod i ben ar [dyddiad].

**[DEWIS 1]**

Mae eich hawl i 39 wythnos o dâl mamolaeth statudol (SMP) fel a ganlyn:

* 90 y cant o’ch cyflog arferol\* am y 6 wythnos gyntaf (£xxx.xx yr wythnos\*\*)
* Y gyfradd SMP gyffredinol am y 33 wythnos sy’n weddill (£xxx.xx yr wythnos)
* Bydd gweddill eich absenoldeb mamolaeth yn ddi-dâl.

\*Mae’r cyfrifiad wedi’i seilio ar eich cyflog cyfartalog yn ystod yr 8 wythnos cyn eich wythnos gymhwyso (y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig).

\*\*Effeithir ar hyn gan unrhyw godiadau cyflog a ddaw i rym ar ôl yr wythnos gymhwyso.

**[DEWIS 2]**

Nid oes gennych yr hawl i gael tâl mamolaeth statudol, ac mae’r ffurflen atodedig, sef SMP1, yn esbonio pam. Dylech fynd â’r ffurflen hon i’ch Canolfan Byd Gwaith i hawlio lwfans mamolaeth.

**[DEWIS 3]**

Mae manylion eich hawl tâl mamolaeth, gan gynnwys eich hawl i dâl mamolaeth y cwmni, fel a ganlyn: [manylion]

Pe byddech yn dymuno dychwelyd i’r gwaith cyn diwedd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth llawn, bydd yn rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig o’r dyddiad dychwelyd newydd. Pe byddech yn penderfynu dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth cyn i’ch hawl SMP 39 wythnos lawn ddod i ben, bydd taliadau SMP yn cael eu hatal.

Fodd bynnag, mae gennych yr hawl i weithio am hyd at 10 niwrnod yn ystod eich cyfnod mamolaeth heb golli eich hawl i SMP. Gelwir y diwrnodau hyn yn ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Telir gwaith o’r fath ar eich cyfradd tâl arferol, ond caiff y taliadau hyn eu gosod yn erbyn SMP.

Nid oes rhwymedigaeth arnoch chi na’r sefydliad i gytuno i ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Fe’ch gwaherddir rhag gweithio yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth gorfodol, sef (y [pythefnos cyntaf/pedair wythnos gyntaf] ar ôl genedigaeth eich plentyn).

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau am eich absenoldeb mamolaeth neu’ch tâl mamolaeth, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn y cyfamser, hoffwn ddymuno’n dda i chi am enedigaeth eich plentyn a gweddill eich absenoldeb mamolaeth.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.24 Llythyr at weithiwr y mae ei habsenoldeb mamolaeth wedi cychwyn o ganlyniad i enedigaeth gynnar ei phlentyn

Annwyl [enw]

Llongyfarchiadau ar enedigaeth eich baban ar [dyddiad]. Gobeithiaf fod y ddau ohonoch yn iach.

Mae eich absenoldeb a’ch tâl mamolaeth wedi’u cychwyn gan enedigaeth gynnar eich baban, ac mae’r manylion fel a ganlyn:

Dechreuodd eich absenoldeb a’ch tâl mamolaeth ar [dyddiad].

Mae gennych yr hawl i gael 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth (26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol a 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol). Bydd eich cyfnod absenoldeb yn dod i ben ar [nodwch y dyddiad].

**[DEWIS 1]**

Mae eich hawl i 39 wythnos o dâl mamolaeth statudol (SMP) fel a ganlyn:

* 90 y cant o’ch cyflog arferol\* am y 6 wythnos gyntaf (£xxx.xx yr wythnos\*\*)
* Y gyfradd SMP gyffredinol am y 33 wythnos sy’n weddill (£xxx.xx yr wythnos)
* Bydd gweddill eich absenoldeb mamolaeth yn ddi-dâl.

\*Mae’r cyfrifiad wedi’i seilio ar eich cyflog cyfartalog yn ystod yr 8 wythnos cyn eich wythnos gymhwyso (y 15fed wythnos cyn yr wythnos geni ddisgwyliedig).

\*\*Effeithir ar hyn gan unrhyw godiadau cyflog a ddaw i rym ar ôl yr wythnos gymhwyso

**[DEWIS 2]**

Nid oes gennych yr hawl i gael tâl mamolaeth statudol, ac mae’r ffurflen atodedig, sef SMP1, yn esbonio pam. Dylech fynd â’r ffurflen hon i’ch Canolfan Byd Gwaith i hawlio lwfans mamolaeth.

**[DEWIS 3]**

Mae manylion eich hawl tâl mamolaeth, gan gynnwys eich hawl i dâl mamolaeth y cwmni, fel a ganlyn: [manylion]

Pe byddech yn dymuno dychwelyd i’r gwaith cyn diwedd eich cyfnod absenoldeb mamolaeth llawn, bydd yn rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig o’r dyddiad dychwelyd newydd. Pe byddech yn penderfynu dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth cyn i’ch hawl SMP 39 wythnos lawn ddod i ben, bydd taliadau SMP yn cael eu hatal.

Fodd bynnag, mae gennych yr hawl i weithio am hyd at 10 niwrnod yn ystod eich cyfnod mamolaeth heb golli eich hawl i SMP. Gelwir y diwrnodau hyn yn ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Telir gwaith o’r fath ar eich cyfradd tâl arferol, ond caiff y taliadau hyn eu gosod yn erbyn SMP.

Nid oes rhwymedigaeth arnoch chi na’r sefydliad i gytuno i ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad. Fe’ch gwaherddir rhag gweithio yn ystod y cyfnod absenoldeb mamolaeth gorfodol, sef (y [pythefnos cyntaf/pedair wythnos gyntaf] ar ôl genedigaeth eich plentyn).

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau am eich absenoldeb mamolaeth neu’ch tâl mamolaeth, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn y cyfamser, hoffwn ddymuno’n dda i chi am enedigaeth eich plentyn a gweddill eich absenoldeb mamolaeth.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.25 Llythyr yn ymateb i gais am oriau rhan-amser wrth ddychwelyd i’r gwaith

Annwyl [enw]

Diolch am eich llythyr dyddiedig [dyddiad], lle y gofynnoch am gael dychwelyd i’r gwaith yn rhan-amser yn dilyn eich absenoldeb mamolaeth.

Mae eich llythyr yn gais am weithio hyblyg ac ysgrifennaf atoch i gadarnhau eich bod wedi’ch gwahodd i ddod i gyfarfod i drafod hyn.

Cynhelir y cyfarfod:

Ar: [dyddiad y cyfarfod]

Am: [amser y cyfarfod]

Yn: [lleoliad y cyfarfod].

Bydd [enw a theitl swydd] yn bresennol yn y cyfarfod, a bydd [enw a theitl swydd] yno hefyd i gymryd cofnodion.

Mae gennych yr hawl i ddod â chydweithiwr gyda chi i’r cyfarfod.

Cysylltwch â mi os bydd gennych unrhyw ymholiadau.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.26 Llythyr gan weithiwr yn hysbysu ei bod yn dymuno dychwelyd i’r gwaith yn gynnar o absenoldeb mamolaeth

Annwyl [enw]

A fyddech cystal â derbyn y llythyr hwn fel cadarnhad fy mod yn dymuno dychwelyd i’r gwaith yn gynnar o absenoldeb mamolaeth.

Rwyf, trwy hyn, yn rhoi wyth wythnos o rybudd o’m bwriad i ddychwelyd i weithio yn fy swydd fel [nodwch deitl y swydd]. Felly, byddaf yn dychwelyd i’r gwaith ar [dyddiad].

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.27 Llythyr gan weithiwr yn hysbysu nad yw’n bwriadu dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Annwyl [enw]

A fyddech cystal â derbyn y llythyr hwn fel cadarnhad nad wyf yn bwriadu dychwelyd i’r gwaith yn dilyn fy nghyfnod absenoldeb mamolaeth.

Yn unol â’m contract cyflogaeth, rwyf, trwy hyn, yn rhoi [nifer] [wythnos/mis] o rybudd fy mod yn ymddiswyddo o’m swydd fel [teitl swydd].

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.28 Llythyr yn derbyn cais am absenoldeb tadolaeth

Annwyl [enw’r gweithiwr]

Diolch am eich cais am absenoldeb tadolaeth a dderbyniais ar [dyddiad].

Mae’n bleser gennyf gadarnhau bod eich cais wedi’i dderbyn. Bydd yr absenoldeb yn dechrau ar [dyddiad NEU ddyddiad i’w gytuno, a fydd o fewn 56 diwrnod o’r wythnos geni ddisgwyliedig neu o fewn 56 diwrnod o enedigaeth y plentyn – pa un bynnag sydd hwyraf.]

Telir eich absenoldeb tadolaeth ar y gyfradd tâl tadolaeth statudol, fel y’i pennir gan y llywodraeth.

Yn ystod eich absenoldeb, bydd eich cyfnod parhad gwasanaeth yn parhau i gronni. Bydd holl delerau ac amodau eich cyflogaeth (heblaw’r rhai hynny sy’n ymwneud â thâl cydnabyddiaeth) yn parhau.

Llongyfarchiadau ar yr enedigaeth sydd ar ddigwydd.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.29 Llythyr yn gofyn i weithiwr ddarparu tystiolaeth o gymhwysedd am absenoldeb a thâl mabwysiadu (mabwysiadu o fewn y DU)

Annwyl [enw]

Diolch am roi gwybod i ni eich bod wedi mabwysiadu plentyn ac yn bwriadu cymryd absenoldeb mabwysiadu.

Hoffwn achub ar y cyfle hwn i’ch llongyfarch ar ran y sefydliad.

Er mwyn ein galluogi i gadarnhau eich cymhwysedd am absenoldeb a thâl mabwysiadu, gofynnaf i chi ddarparu ‘Tystysgrif Baru’ neu ddogfennau a roddwyd gan yr asiantaeth fabwysiadu sy’n cadarnhau’r manylion canlynol:

* eich enw a’ch cyfeiriad
* enw a chyfeiriad yr asiantaeth fabwysiadu
* y dyddiad y rhoddwyd gwybod i chi eich bod wedi cael eich paru â’r plentyn
* y dyddiad lleoli disgwyliedig, neu’r union ddyddiad lleoli os yw’r plentyn eisoes wedi cael ei leoli i’w fabwysiadu.

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau eraill am unrhyw agwedd ar eich hawl fabwysiadu, mae croeso i chi gysylltu â mi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.30 Llythyr cadarnhad gan gyflogwr at weithiwr sydd wedi rhoi gwybod am ei fwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu

Annwyl [enw]

**Cydnabyddiaeth o’r hawl i gael absenoldeb a thâl mabwysiadu statudol**

Diolch am roi gwybod i ni am eich bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu statudol a’ch dymuniad i hynny ddechrau ar [dyddiad]. Ysgrifennaf atoch i gadarnhau’r trefniadau i chi gymryd eich absenoldeb mabwysiadu a derbyn eich tâl mabwysiadu statudol.

Mae’n bleser gennyf gadarnhau y bydd eich absenoldeb mabwysiadu’n dechrau ar [dyddiad] ac yn gorffen ar [dyddiad].

Pe byddech yn dymuno newid dyddiad dechrau eich absenoldeb mabwysiadu, bydd yn rhaid i chi hysbysu [enw a manylion cyswllt] ddim hwyrach na 28 niwrnod cyn eich dyddiad dechrau newydd arfaethedig, neu 28 niwrnod cyn [dyddiad], sef dyddiad dechrau gwreiddiol eich absenoldeb mabwysiadu, pa un bynnag sydd gynharaf. Os nad yw’n rhesymol ymarferol i chi hysbysu [enw] o fewn y raddfa amser hon, mae’n rhaid i chi wneud hynny cyn gynted ag y bo’n rhesymol ymarferol. I gael rhagor o fanylion neu drafod hyn, cysylltwch â [enw].

Os ydych chi’n mabwysiadu plentyn o dramor ac yn dymuno amrywio dyddiad dechrau eich absenoldeb mabwysiadu i ddechrau ar y dyddiad y bydd y plentyn yn cyrraedd Prydain Fawr, mae’n rhaid i chi hysbysu [enw a manylion cyswllt] 28 niwrnod cyn y dyddiad lleoli disgwyliedig a nodwyd yn eich hysbysiad cynharach.

Rwyf hefyd yn falch o gadarnhau eich bod yn gymwys i dderbyn 39 wythnos o dâl mabwysiadu statudol (SAP). Cyfrifir eich tâl mabwysiadu fel a ganlyn:

Byddwch yn derbyn naill ai £ [swm] yr wythnos, neu 90% o’ch enillion wythnosol arferol rhwng [dyddiad cyntaf yr absenoldeb mabwysiadu] a [dyddiad olaf yr absenoldeb mabwysiadu], pa swm bynnag sydd isaf. Wedi hynny, bydd eich SAP yn dod i ben.

Os ydych chi’n mabwysiadu plentyn o dramor, bydd angen i chi lenwi ffurflen hunanardystio SC6 (*Tâl ac absenoldeb mabwysiadu statudol pan fyddwch yn mabwysiadu o dramor*). Gall yr adran Adnoddau Dynol roi copi o’r ffurflen hon i chi.

Disgwylir i chi ddychwelyd i’r gwaith ar [dyddiad]. Dyma’r diwrnod gwaith arferol cyntaf ar ôl y dyddiad y bydd eich absenoldeb mabwysiadu’n dod i ben. Pe byddech yn dymuno newid y dyddiad hwn trwy ddychwelyd i’r gwaith yn gynnar, bydd yn rhaid i chi hysbysu [enw a manylion cyswllt] **ddim hwyrach nag 8 wythnos cyn y dyddiad pryd y dymunwch ddychwelyd i’r gwaith.**

Sylwer, os na fyddwch yn rhoi’r cyfnod rhybudd hwn, bydd gan [enw’r cyflogwr] yr hawl i ohirio eich dyddiad dychwelyd i’r gwaith gan gyfnod sy’n gyfwerth â’r cyfnod sydd heb ddod i ben yn y cyfnod rhybudd wyth wythnos, neu hyd at y dyddiad pryd y byddai eich absenoldeb mabwysiadu wedi dod i ben fel arfer [dyddiad diwedd yr absenoldeb mabwysiadu], pa ddyddiad bynnag sydd gynharaf.

Pe byddech yn penderfynu peidio â dychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd eich absenoldeb mabwysiadu, hoffwn eich atgoffa bod yn rhaid i chi roi’r cyfnod rhybudd arferol i ni fel y’i nodir yn eich contract cyflogaeth. Ni fydd hyn yn effeithio ar eich cymhwysedd i dderbyn SAP.

I grynhoi, hoffwn eich llongyfarch a dymuno’n dda i chi ar fabwysiadu. Mae croeso i chi gysylltu â mi os bydd arnoch angen unrhyw wybodaeth ychwanegol neu os bydd gennych ymholiadau am unrhyw beth sydd wedi’i gynnwys yn y llythyr hwn. Bydd yr adran Adnoddau Dynol yn cysylltu â chi eto ynglŷn â’r trefniadau ar gyfer eich absenoldeb mabwysiadu a’ch SAP.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.31 Ffurflen i weithiwr ofyn am absenoldeb rhiant

|  |  |
| --- | --- |
| **Enw’r gweithiwr:** |  |
| **Rhif y gweithiwr:** |  |
| **Adran:** |  |
| **Dyddiad dechrau:** |  |
| **Enw llawn y plentyn:** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Wythnos geni ddisgwyliedig: |  | Dyddiad geni gwirioneddol: |  |
| Dechrau’r absenoldeb (dyddiad): |  | Diwedd yr absenoldeb (dyddiad): |  |
| Absenoldeb rhiant a gymerwyd hyd yma (wythnosau/diwrnodau\*): |  |
| Absenoldeb rhiant sy’n weddill ar ôl y cais hwn (wythnosau/diwrnodau\*): |  |

|  |
| --- |
| Rwyf yn rhoi tair wythnos o rybudd o’m bwriad i gymryd absenoldeb rhiant di-dâl fel y manylir uchod. Diben yr absenoldeb rhiant yw gofalu am fy mhlentyn.Rwyf yn deall bod ceisiadau am absenoldeb rhiant yn amodol ar ofynion y busnes. Mae gan y Sefydliad yr hawl i ohirio fy nghais am hyd at chwe mis. Fodd bynnag, pan fo’r cais uchod yn ystod yr wythnos geni ddisgwyliedig/wythnos ddisgwyliedig y lleoliad mabwysiadu neu’n union yn dilyn yr enedigaeth neu’r mabwysiadu, ni fydd yr absenoldeb y gofynnais amdano’n cael ei ohirio.Rwyf yn derbyn bod hawl gan y Sefydliad i gysylltu â’m cyn-gyflogwyr i gadarnhau manylion absenoldeb rhiant a gymerwyd gennyf yn flaenorol mewn perthynas â’r plentyn hwn.Rwyf wedi atodi / darparu’n flaenorol\* copi o dystysgrif geni / papurau mabwysiadu / lwfans byw i’r anabl\* fy mhlentyn. (\*Dilëer fel y bo’n briodol) *Sylwer* fod yr hawl i wneud cais am absenoldeb rhiant mewn unedau o ddiwrnodau yn berthnasol i blant sy’n derbyn lwfans byw i’r anabl yn unig. |

|  |
| --- |
| **Rhowch unrhyw wybodaeth ychwanegol:** |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Llofnod:** |  |
| **Dyddiad:** |  |

|  |
| --- |
| **At ddefnydd swyddfa yn unig** |
| **Dyddiad derbyn y cais:** |  | **Blaenlythrennau:** |
| **Cais wedi’i dderbyn/ohirio:** |  |
| **Dyddiad anfon ateb:** |  | **Blaenlythrennau:** |

# ATODIAD X.32 Llythyr at weithiwr yn esbonio’r hawl i gymryd absenoldeb rhiant

Annwyl [enw]

**Absenoldeb Rhiant**

Cyfeiriaf at eich llythyr dyddiedig [dyddiad] yn rhoi gwybod i mi bod [eich baban/plentyn chi/baban/plentyn eich partner] [am gael ei eni/wedi cael ei eni/wedi’i leoli ar gyfer ei fabwysiadu] ar [dyddiad].

Mae’n bleser gennyf roi gwybod i chi eich bod yn gymwys ar gyfer absenoldeb rhiant, gan eich bod wedi cwblhau lleiafswm o flwyddyn o wasanaeth parhaus.

Felly, mae gennych yr hawl i gymryd hyd at 13 wythnos o absenoldeb rhiant cyn [pen-blwydd eich plentyn yn 5 oed/5 mlynedd ers mabwysiadu eich plentyn neu ei ben-blwydd yn 18 oed, pa un bynnag a ddaw gyntaf].

Mae absenoldeb rhiant yn ddi-dâl a gellir ei gymryd mewn blociau o wythnosau cyfan. Gellir cymryd uchafswm o bedair wythnos mewn unrhyw un flwyddyn.

DEWISOL

Rydych wedi rhoi gwybod i mi bod lwfans byw i’r anabl wedi’i ddyfarnu i’ch plentyn, felly mae gennych yr hawl i gael 18 wythnos o absenoldeb rhiant. Mae’n rhaid cymryd absenoldeb rhiant cyn pen-blwydd eich plentyn yn 18 oed. Os yw eich plentyn yn anabl, mae gennych yr hawl i ofyn am absenoldeb ar ffurf diwrnodau unigol neu wythnosau cyfan.

Mae gan y Sefydliad yr hawl i ohirio eich absenoldeb rhiant am hyd at 6 mis lle y byddai eich absenoldeb yn cael effaith niweidiol arno. Fodd bynnag, ni fydd y Sefydliad yn gohirio cais a ddaw yn ystod yr wythnos [geni/lleoli ar gyfer mabwysiadu] ddisgwyliedig neu’n union ar ôl [genedigaeth/mabwysiadu] eich plentyn.

Mae’r Sefydliad hefyd yn cadw’r hawl i gysylltu â’ch cyn-gyflogwr/cyn-gyflogwyr i gadarnhau manylion unrhyw absenoldeb rhiant a gymerwyd gennych yn flaenorol mewn perthynas â’r plentyn hwn.

Mae’n ofynnol i chi roi copi o [dystysgrif geni/bapurau mabwysiadu] eich plentyn i’r Sefydliad [a thystiolaeth ei fod yn derbyn lwfans byw i’r anabl].

Os hoffech gymryd absenoldeb rhiant, mae’n rhaid i chi gyflwyno eich cais yn ysgrifenedig gan ddefnyddio’r ffurflen briodol. Mae’n rhaid i chi roi o leiaf dair wythnos o rybudd i’r Sefydliad cyn y bwriedir i’r absenoldeb rhiant ddechrau.

Os bydd angen unrhyw wybodaeth ychwanegol arnoch neu os bydd gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â’r uchod, cysylltwch â mi.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

# ATODIAD X.33 Ffurflen gais gweithio hyblyg

Nodyn i’r gweithiwr

Gallwch ddefnyddio’r ffurflen hon i wneud cais am weithio hyblyg o dan yr hawl a ddarperir yn y gyfraith i helpu gweithwyr cymwys i ofalu am eu plant neu am oedolyn. Cyn llenwi’r ffurflen hon, dylech ddarllen y canllaw ar yr hawl i ofyn am weithio hyblyg ar wefan yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS), a gwirio eich bod yn gymwys i wneud cais.

Dylech nodi, o dan yr hawl, y gallai gymryd hyd at 14 wythnos i ystyried cais cyn y gellir ei roi ar waith, ac y gallai gymryd mwy o amser na hynny os bydd anawsterau’n codi. Felly, dylech sicrhau eich bod yn cyflwyno’ch cais i’r unigolyn priodol ymhell cyn y dyddiad pryd y dymunwch i’r cais ddod i rym.

Bydd yn helpu eich cyflogwr i ystyried eich cais os byddwch yn rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl am y patrwm gweithio a ddymunwch. Mae’n bwysig eich bod yn ateb pob cwestiwn neu fe allai eich cais fod yn annilys. Wrth lenwi adrannau 3 a 4, meddyliwch am ba effaith y bydd eich newid mewn patrwm gweithio’n ei chael ar y gwaith yr ydych yn ei wneud ac ar eich cydweithwyr. Pan fyddwch wedi llenwi’r ffurflen, dylech ei rhoi i’ch cyflogwr ar unwaith (gallech ddymuno cadw copi ar gyfer eich cofnodion eich hun). Yna, bydd gan eich cyflogwr 28 niwrnod ar ôl dyddiad derbyn eich cais i drefnu cyfarfod gyda chi i drafod eich cais. Os caniateir y cais, bydd hyn fel arfer yn newid parhaol i’ch telerau ac amodau, oni chytunir fel arall.

Nodyn i’r cyflogwr

Cais ffurfiol yw hwn a wneir o dan yr hawl gyfreithiol i wneud cais am weithio hyblyg, ac mae’n ddyletswydd ar gyflogwyr i ystyried ceisiadau o ddifrif. Mae gennych 28 niwrnod ar ôl y dyddiad y derbynioch y cais hwn i naill ai cytuno i’r cais neu drefnu cyfarfod gyda’ch gweithiwr i drafod ei gais.

Dylech gadarnhau eich bod wedi derbyn y cais gan ddefnyddio’r slip cadarnhau atodedig.

Mae ffurflenni sy’n cyd-fynd â’r canllawiau wedi’u darparu er mwyn i chi ymateb i’r cais hwn.

|  |
| --- |
| **Manylion Personol** |
| Enw: |  |
| Rhif gweithiwr neu gyflogres: |  |
| Rheolwr: |  |
| Rhif Yswiriant Gwladol: |  |

I’r cyflogwr

Hoffwn wneud cais i weithio patrwm gweithio hyblyg sy’n wahanol i’m patrwm gweithio presennol o dan fy hawl a ddarperir o dan adran 80F Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Rwyf yn cadarnhau fy mod yn bodloni’r holl feini prawf fel a ganlyn:

Naill ai

|  |  |
| --- | --- |
| • | Rwyf yn gyfrifol am fagwraeth naill ai:[ ] plentyn 16 oed neu iau; neu[ ] blentyn anabl sy’n iau na 18 oed. |
| • | Rwyf yn: |
| • | Fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad, gwarcheidwad arbennig neu riant maeth y plentyn; neu’n |
| • | Briod, partner neu bartner sifil i fam, tad, mabwysiadwr, gwarcheidwad, gwarcheidwad arbennig neu riant maeth y plentyn. |
| • | Rwyf yn gwneud y cais hwn i’m helpu i ofalu am y plentyn. |

**Neu**

|  |  |
| --- | --- |
| • | Rwyf yn gofalu am oedolyn, neu’n disgwyl gofalu am oedolyn. |
| • | Rwyf yn: |
|  | • | Briod, partner, partner sifil neu berthynas yr oedolyn y mae angen gofal arno; neu |
| • | Heb fod yn briod, partner, partner sifil neu berthynas yr oedolyn hwnnw, ond yn byw yn yr un cyfeiriad. |
| • | Rwyf yn gwneud y cais hwn i’m helpu i ofalu am yr oedolyn y mae angen gofal arno. |

• Rwyf wedi gweithio’n barhaus i’r sefydliad am y 26 wythnos ddiwethaf.

• Nid wyf wedi gwneud cais i weithio’n hyblyg o dan yr hawl hon yn ystod y 12 mis diwethaf.

Dyddiad unrhyw gais blaenorol i weithio’n hyblyg o dan yr hawl hon:

Os ydych yn ansicr a ydych yn bodloni unrhyw un o’r meini prawf, mae gwybodaeth ar gael yn adran **Cymhwysedd** y Canllawiau.

Os na allwch dicio pob un o’r blychau perthnasol, ni fyddwch yn gymwys i wneud cais i weithio’n hyblyg o dan y weithdrefn statudol. Nid yw hyn yn golygu na ellir ystyried eich cais, ond bydd yn rhaid i chi archwilio hyn ar wahân gyda’ch cyflogwr. Mae llawer o gyflogwyr yn cynnig gweithio hyblyg i’w gweithwyr fel mater arfer gorau.

**Disgrifiwch eich patrwm gweithio presennol (diwrnodau/oriau/amserau gweithio):**

**Disgrifiwch y patrwm gweithio yr hoffech ei weithio yn y dyfodol (diwrnodau/oriau/amserau gweithio):**

**Hoffwn i’r patrwm gweithio hwn ddechrau o:**

**Effaith y patrwm gweithio newydd**

Rwy’n credu y bydd y newid hwn yn fy mhatrwm gweithio yn effeithio ar fy nghyflogwr a’m cydweithwyr fel a ganlyn:

**Addasu i’r patrwm gweithio newydd**

Rwy’n credu y gellir delio â’r effaith ar fy nghyflogwr a’m cydweithwyr fel a ganlyn:

|  |  |
| --- | --- |
| Enw:  |  |
| Dyddiad: |  |  |

**Rhowch y cais hwn i’ch cyflogwr**

✂

* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

Datodwch y slip hwn a’i ddychwelyd i’ch gweithiwr er mwyn cadarnhau eich bod wedi derbyn ei gais

**Cadarnhad o Dderbyn gan y Cyflogwr** (i’w lenwi a’i ddychwelyd i’r gweithiwr)

Annwyl:

Rwyf yn cadarnhau fy mod wedi derbyn eich cais i newid eich patrwm gweithio ar:

Dyddiad:

Byddaf yn trefnu cyfarfod i drafod eich cais o fewn 28 niwrnod ar ôl y dyddiad hwn. Yn y cyfamser, fe allech ddymuno ystyried a hoffech ofyn i gydweithiwr ddod gyda chi i’r cyfarfod.

Oddi wrth:

# ATODIAD X.34 Llythyr cydnabod cais i weithio’n hyblyg

Annwyl [enw]

Yn dilyn eich cais am newid dros dro i’ch patrwm gweithio, rwyf yn falch o gadarnhau’r trefniant hwn yn effeithiol o [dyddiad] i [dyddiad]

Byddwch yn parhau i weithio [oriau] yr wythnos, ond bydd eich patrwm gweithio’n newid i:-

[manylion]

Byddwch yn dychwelyd i’ch patrwm gweithio blaenorol ar [dyddiad]

Byddwn yn ddiolchgar pe gallech gadarnhau eich bod yn derbyn y patrwm gweithio hwn yn ysgrifenedig trwy lofnodi a dychwelyd copi o’r llythyr hwn. Cedwir y llythyr hwn yn eich ffeil bersonél ac fe’i hystyrir yn ddiweddariad dros dro i’ch contract cyflogaeth. Bydd eich hawliau statudol yn aros yr un fath.

Yn gywir

[Enw]

[Teitl swydd]

Rwyf wedi darllen a deall telerau’r llythyr hwn.

Llofnod : …………………………………………………

Dyddiad : ……………………………………………………

# ATODIAD X.35 Holiadur gweithio gartref

Mae’r holiadur hwn i’w lenwi gan y gweithwyr hynny sy’n gwneud cais i weithio o gartref. Rhowch atebion mor onest â phosibl i’r cwestiynau. Dylid ateb pob cwestiwn a dychwelyd y ffurflen i [nodwch yr enw neu’r swydd, e.e. rheolwr llinell]. Os oes gennych unrhyw ymholiadau, cysylltwch â [nodwch yr enw neu’r swydd, e.e. rheolwr llinell].

Mae cytuno i chi weithio o gartref yn amodol ar lenwi’r holiadur yn foddhaol. Mae’n rhaid i’ch trefniadau gweithio gartref gydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch presennol.

Sylwer y bydd canlyniadau’r holiadur yn cael eu trafod gyda [nodwch yr enw neu’r swydd, e.e. rheolwr llinell] ac y gallai cynrychiolydd [nodwch enw’r cyflogwr] ymweld â’ch cartref i sicrhau bod y gofynion hyn yn cael eu bodloni.

Gallai’r cytundeb gweithio gartref gael ei dynnu’n ôl pe na byddai unrhyw ran o’r wybodaeth a ddarparwyd gennych yn cydymffurfio â gofynion iechyd a diogelwch.

Sylwer: archwilir polisïau yswiriant perthnasol sy’n ymdrin â’r ffaith eich bod chi’n gweithio o gartref.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Ie** | **Na** |
| A oes gennych chi sicrwydd yswiriant digonol ar gyfer gweithio gartref? |  |  |
| Os nad oes, a ydych chi’n cytuno i drefnu’r sicrwydd yswiriant angenrheidiol ar eich traul eich hun? |  |  |
| A yw unrhyw gytundeb gweithio gartref yn amodol ar gytundeb aelodau eraill o’ch aelwyd/landlord? |  |  |
| Os ‘ydyw’ oedd eich ateb i gwestiwn 3, a yw holl aelodau eich aelwyd/landlord wedi cytuno i chi weithio o gartref? |  |  |
| A oes ystafell/man wedi’i neilltuo i chi weithio ynddi/ynddo? |  |  |
| A oes digon o le yn y man hwn ar gyfer ffeilio neu storio dogfennau fel y bo’r angen? |  |  |
| A fyddai unrhyw unigolyn arall yn bresennol yn eich man gweithio/ystafell weithio tra y byddech yn gweithio gartref? |  |  |
| A yw aelodau eraill eich teulu/aelwyd yn defnyddio’r man gweithio hwn/ystafell weithio hon? |  |  |
| A oes digon o awyru yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig? |  |  |
| A oes synhwyrydd mwg wedi’i osod yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig neu’n agos iddo/iddi? |  |  |
| Os nad oes, a ydych chi’n cytuno i osod un ar eich traul eich hun? |  |  |
| A oes llwybr dianc o’r man gweithio/ystafell weithio arfaethedig i’r tu allan y gallech ei ddefnyddio pe byddai argyfwng, e.e. tân? |  |  |
| A oes digon o le i bob un o’r canlynol gael eu lleoli yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig:1. cyfrifiadur bwrdd gwaith wedi’i osod ar ddesg?
2. argraffydd cyfrifiadur?
3. cadair ar gyfer defnyddiwr cyfrifiadur?
 |  |  |
| Gan dybio y gellir gosod pob un o’r eitemau dan sylw yn y man gweithio/ystafell weithio:(a) a fyddai’r cyfrifiadur bwrdd gwaith wedi’i leoli’n ddiogel ar y ddesg?(b) a fyddai’r argraffydd cyfrifiadur wedi’i leoli’n ddiogel gerllaw?(c) a fyddai holl geblau’r cyfrifiadur yn cael eu cuddio’n ddiogel o ardaloedd eistedd a cherdded? |  |  |
| Os ‘na fyddent’ oedd eich ateb i gwestiwn 14 (c), a allai amddiffynwyr ceblau leihau unrhyw risgiau iechyd a diogelwch yn sylweddol, e.e. baglu gan ddefnyddwyr yr ystafell/man? |  |  |
| A oes pwynt tirlinell ffôn yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig ar gyfer cysylltiad rhyngrwyd a ffôn ar yr un pryd? |  |  |
| Os nad oes, a ydych chi’n cytuno i osod un ar eich traul eich hun? |  |  |
| A oes digon o olau yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig i wneud eich gwaith cyfrifiadur a darllen? |  |  |
| A yw llacharedd golau yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig yn debygol o rwystro eich gwaith cyfrifiadur/darllen?  |  |  |
| Os ateboch yn negyddol i gwestiynau 18 neu 19, a ydych chi’n cytuno i:(a) amnewid bylbiau golau er mwyn sicrhau bod digon o olau/bod llacharedd yn cael ei leihau?(b) cynnal gwaith trydanol er mwyn sicrhau bod digon o olau/cyn lleied o lacharedd â phosibl? |  |  |
| A oes gennych chi dystysgrif cyflenwi/gosod ar gyfer y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig a roddwyd gan drydanwr cymwysedig? |  |  |
| Os nad oes, a ydych chi’n cytuno i gael un ar eich traul eich hun? |  |  |
| A oes gennych chi gyflenwad trydan sy’n ddigonol ar gyfer bwydo cyfrifiadur/argraffydd ac offer angenrheidiol arall yn eich man gweithio/ystafell weithio arfaethedig? |  |  |
| A oes digon o socedi trydan ar gyfer y cyfrifiadur ac offer arall yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig? |  |  |
| A oes gennych chi dorrwr cylched (e.e. dyfais cerrynt gweddilliol) effeithiol i’w ddefnyddio yn y man gweithio/ystafell weithio arfaethedig? |  |  |
| Os nad oes, a ydych chi’n cytuno i gael un (neu fwy os oes angen) wedi’i osod ar eich traul eich hun? |  |  |

Mae’r holiadur hwn wedi’i lenwi’n gywir hyd eithaf fy ngwybodaeth.

Llofnod……………………………………. Dyddiad………………….

(Y sawl sy’n gwneud cais i weithio gartref)

Derbyniwyd gan: (enw mewn priflythrennau)………………………………………………..

Llofnod……………………………………………………………………………….

Dyddiad………………………………………………..

# ATODIAD X.36 Ffurflen cais gwrthrych am wybodaeth bersonol

**Nodiadau esboniadol:**

1. Mae’r ffurflen hon i’w defnyddio pan ddymunwch wneud cais o dan Ddeddf Diogelu Data 1998 i dderbyn copi o ddata personol (amdanoch chi) y mae [enw’r cyflogwr] yn ei brosesu.

2. Mae “prosesu” yn golygu dal, storio, trosglwyddo a defnyddio’n gyfredol wybodaeth sy’n eich enwi chi’n benodol fel gwrthrych y data.

3. Os yw’r data personol dan sylw’n cael ei brosesu gan ddefnyddio system electronig (e.e. system e-bost neu’n cael ei ddal ar gronfa ddata gyfrifiadurol), byddwn yn rhoi copi e-bost i chi o’r data y gofynnwyd amdano.

4. Mae cyflenwi data personol yn amodol ar ein polisi diogelu data, sydd ar gael [rhowch fanylion sut y dylid cael gafael ar y polisi].

5. Pan fyddwch wedi llenwi’r ffurflen hon, dylech ei hanfon at [rhowch enw a chyfeiriad yr aelod perthnasol o staff, e.e. swyddog cydymffurfio â diogelu data]. Ceir cyflwyno’r ffurflen hon ar ffurf copi caled yn unig.

6. Mae [enw’r cyflogwr] yn cadw’r hawl o dan Ddeddf Diogelu Data 1998 i gymryd hyd at 40 niwrnod i gydymffurfio â’ch cais, yn amodol ar y ffaith eich bod yn ein bodloni ynglŷn â phwy ydych a’ch hawl i gael y data personol y gofynnwyd amdano.

7. Rydym yn llwyr gadw’r hawl i olygu o’r ddogfen/dogfennau neu’r ffeil/ffeiliau gwybodaeth adnabod a data personol arall yn ymwneud ag unrhyw unigolyn arall.

8. Mae cydymffurfio â’r cais hwn yn amodol ar y ffaith eich bod yn llenwi pob rhan o’r ffurflen hon yn foddhaol, gan gynnwys cydymffurfio â gofynion y datganiad ar ddiwedd y ffurflen hon.

Y ffurflen

1. Enw

Enw cyntaf:

Cyfenw:

Nodwch hefyd unrhyw enwau eraill yr ydych wedi’u defnyddio yn ystod eich cyflogaeth gyda [enw’r cyflogwr], e.e. cyn i chi briodi, cychwyn partneriaeth sifil, cael llawdriniaeth ailbennu rhywedd, newid eich enw trwy weithred newid enw, neu unrhyw reswm arall.

2. Amlygwch eich statws cyflogaeth presennol gyda [enw’r cyflogwr]:

1. Cyflogai
2. Gweithiwr, ond nid cyflogai (e.e. gweithiwr achlysurol neu gontractwr ar eich liwt eich hun)
3. Cyn-weithiwr

(ch) Cyn-gyflogai

1. Ymgeisydd am swydd

3. Nodwch ym mha leoliad/adran/uned yr ydych/yr oeddech yn gweithio ynddo/ynddi:

4. Rhowch y dyddiadau canlynol:

4.1 Cyflogeion/gweithwyr presennol a blaenorol:

1. Dechrau gweithio
2. Terfynu eich contract

4.2 Ymgeiswyr am swyddi:

1. Ymgeisio am swydd
2. Cyfweliad am swydd

5. Rhowch ddisgrifiad cryno o’r data personol y dymunwch gael copi ohono. Er mwyn ein galluogi i brosesu eich cais yn gyflym ac yn gywir, nodwch y canlynol.

1. Y dogfennau neu’r ffeiliau penodol yr ydych wedi gofyn amdanynt.
2. Enw’r sawl y credwch ei fod yn dal y data personol yr ydych wedi gofyn amdano.
3. Enwau’r adrannau perthnasol neu’r rhannau perthnasol o’r sefydliad y credwch eu bod yn dal y data personol yr ydych wedi gofyn amdano.

(ch) Gwybodaeth arall a allai ein cynorthwyo i ddod o hyd i’r data personol yr ydych wedi gofyn amdano.

6. Rhowch y cyfeiriad (neu’r cyfrif e-bost) y dymunwch i’r data personol gael ei anfon ato.

7. Rhowch rif ffôn cyswllt.

8. Rhowch ddau o’r canlynol (unrhyw gyfuniad) i brofi pwy ydych:

1. trwydded yrru
2. pasbort
3. Bil cyfleustodau diweddar yn dangos eich enw a’ch cyfeiriad, fel y’i dangosir uchod

(ch) Datganiad cerdyn credyd neu ddebyd diweddar yn dangos eich enw a’ch cyfeiriad, fel yr uchod.

[Ceir cyflwyno’r rhain yn bersonol neu eu hanfon drwy’r post at yr unigolyn cyswllt yn y cyfeiriad a ddangosir ar flaen y ffurflen hon. Os dymunwch i’r dogfennau hyn gael eu dychwelyd drwy’r post, darparwch amlen hunangyfeiriedig. Gellir defnyddio post cofrestredig neu bost danfoniad arbennig os darperir y tâl post ychwanegol o flaen llaw, fel arall defnyddir post dosbarth cyntaf safonol.]

9. Datganiad

* Trwy lenwi’r ffurflen hon, rwyf yn derbyn fy mod yn gwneud cais o dan **Ddeddf Diogelu Data 1998** i dderbyn copi o ddata personol penodol yr wyf innau’n wrthrych iddo, neu’n cael fy enwi mewn data sy’n cynnwys mwy nag un unigolyn ac y mae [nodwch enw’r cyflogwr] yn ei brosesu. Rwyf yn cadarnhau, trwy lofnodi’r datganiad hwn, fy mod yn gwneud datganiad onest ynglŷn â’m hawl o dan y Ddeddf i gael mynediad at y data personol hwnnw. Rwyf yn cytuno, cyn prosesu fy nghais, y gallech gysylltu â mi i gael gwybodaeth ychwanegol i’ch bodloni ynglŷn â phwy ydwyf, a/neu fy hawl i dderbyn y data personol y gofynnwyd amdano, neu i’ch cynorthwyo i gydymffurfio â’m cais.

[Ceir dileu’r cymal hwn. Amgaeir siec am £10.00 a wnaed yn daladwy i [enw’r cyflogwr].

Llofnod…………………………………………….. Dyddiad…………………………..

# ATODIAD X.37 Llythyr gwrthod – sifft gychwynnol

Annwyl [enw]

Cyfeiriaf at eich cais diweddar am [y swydd yr ymgeisiwyd amdani].

Mae’n flin gennyf roi gwybod i chi nad ydych wedi cyrraedd y rhestr fer ar gyfer cyfweliad ar yr achlysur hwn.

Hoffai’r sefydliad gadw eich manylion ar ffeil am [nodwch y cyfnod] gyda’r bwriad o’ch ystyried ar gyfer unrhyw swydd addas a allai godi yn ystod y cyfnod hwnnw. Os na chlywaf gennych, tybiaf eich bod wedi cydsynio i ni gadw eich manylion.

Diolch yn fawr am eich diddordeb mewn gweithio i [y Sefydliad].

Yn gywir

[enw]

[teitl swydd]

# ATODIAD X.38 Llythyr gwrthod yn dilyn cyfweliad

Annwyl [enw]

Parthed: Cais am [teitl y swydd]

Diolch am [ddod i’r cyfweliad / ddod i’r ganolfan asesu / arall] ar gyfer y swydd uchod.

Yn anffodus, nid ydych wedi bod yn llwyddiannus ar yr achlysur hwn. Ar ôl rhoi ystyriaeth ofalus i’r holl feini prawf dethol, teimlwyd nad oedd eich sgiliau, gwybodaeth a phrofiad mor gryf â’r ymgeisydd arall/ymgeiswyr eraill sydd wedi [symud ymlaen i’r cam nesaf / cael cynnig y swydd].

Hoffwn ddiolch i chi am eich diddordeb yn y swydd hon a dymuno pob llwyddiant i chi wrth chwilio am waith. Mae croeso i chi wneud cais am unrhyw swyddi eraill addas a allai godi yn y dyfodol.

Os hoffech gael adborth manylach ar unrhyw agwedd ar eich cais, cysylltwch â mi ar y rhif ffôn isod.

Yn gywir

[enw]

[Teitl]

Rhif Ffôn Uniongyrchol:

ATODIAD X.39 Ffurflen Cyfweliad Ymadael Enghreifftiol

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Enw** |  | **Dyddiad Gadael** |  |
| **Dyddiad y Cyfweliad**  |  | **Rheolwr Llinell** |  |
| **Rheswm dros Adael** | Ymddiswyddo / Dileu Swydd / Ymddeol / Arall |

Er mwyn gwella’r ffordd y mae’r sefydliad yn rheoli ei weithwyr a’u rolau, byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu adborth adeiladol:-

|  |
| --- |
| Beth yw’ch prif resymau dros adael? |
|  |

|  |
| --- |
| A fyddai cynnydd yn eich cyflog a’ch buddiannau wedi dylanwadu ar eich penderfyniad i adael? |
|  |

|  |
| --- |
| Pa agweddau ar eich swydd a wnaed yn dda a pham? |
|  |

|  |
| --- |
| Pa agweddau ar eich swydd a fu’n anodd a pham? |
|  |

|  |
| --- |
| A oedd unrhyw bolisïau neu weithdrefnau a wnaeth eich gwaith yn fwy rhwystredig? |
|  |

|  |
| --- |
| A fyddech chi’n ystyried dychwelyd i’r sefydliad yn y dyfodol? |
|  |

|  |
| --- |
| A fyddech chi’n argymell y sefydliad i ffrind fel lle da i weithio? |
|  |

|  |
| --- |
| Beth yw’ch barn am reolaeth ac arweinyddiaeth yn gyffredinol yn y sefydliad? |
|  |

|  |
| --- |
| Beth yw’ch profiad o ysbryd ac ysgogiad gweithwyr yn y sefydliad? |
|  |

|  |
| --- |
| A oedd eich datblygiad perfformiad wedi’i gynllunio a’i esbonio’n eglur ac a gawsoch eich cynorthwyo o ddydd i ddydd gydag adborth digonol? |
|  |

|  |
| --- |
| Pa sgiliau a nodweddion allweddol y dylem chwilio amdanynt yn y sawl a fydd yn llenwi’ch swydd? |
|  |

|  |
| --- |
| A allwch chi gynnig unrhyw sylwadau a fydd yn ein galluogi i ddeall pam yr ydych yn gadael, sut y gallwn wella a’r hyn y gallwn ei wneud i ddod yn gwmni gwell? |
|  |

|  |
| --- |
| Beth yw’ch prif resymau dros adael? |
|  |