



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2024-2025

Canllawiau i Weithwyr Amaethyddol a Chyflogwyr ar
Gyfraddau'r Isafswm Cyflog a Thelerau ac Amodau eraill

Rhifyn 8

Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2024-2025 – Gwybodaeth Hanfodol	6
3. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol	8
4. Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)	11
5. Pryd mae Gweithiwr Amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis (Erthyglau 10)?	15
6. Cyfraddau Goramser (Erthyglau 12)	16
7. Tâl Salwch Amaethyddol (ASP) (Erthyglau 18-27)	17
8. Hawl i Wyliau (Erthyglau 31-40, Atodlenni 2-3)	20
9. Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 41-43)	25
10. Amodau Amrywiol	26
11. Ad-dalu Benthyciadau Myfyrwyr ac Ôl-raddedigion	28
12. Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio	29
13. Cysylltiadau defnyddiol	30
Atodiad A – Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol	31
Atodiad B – Canllawiau ar Statws Cyflogaeth Gweithwyr Amaethyddol yng Nghymru	40
Atodiad C – Deddfwriaeth Berthnasol y DU	48

1. Cyflwyniad

Mae hawl gan bob cyflogai yn y sectorau amaethyddiaeth, garddwriaeth a choedwigaeth yng Nghymru, gan gynnwys gweithwyr a gyflogir gan feistri gangiau ac asiantaethau cyflogaeth, i dderbyn yr Isafswm Cyflog Amaethyddol o leiaf.

Mae peidio â thalu'r Isafswm Cyflog Amaethyddol o leiaf i weithwyr amaethyddol yn drosedd.

Bwriad y canllawiau hyn yw helpu cyflogwyr gweithwyr amaethyddol i ddeall a chydymffurfio â gofynion yr Isafswm Cyflog Amaethyddol, a thelerau ac amodau eraill, mewn perthynas â gweithwyr amaethyddol yng Nghymru, a helpu gweithwyr i ddeall eu hawlau.

Canllaw yn unig yw'r wybodaeth a roddir yn y cyhoeddiad hwn. Ni ddylid ystyried bod yr wybodaeth yn rhoi cyngor cyfreithiol ar yr Isafswm Cyflog Amaethyddol neu ar faterion cyfreithiol yn gyffredinol. Os ydych yn ansicr ynghylch termau neu effaith yr Isafswm Cyflog Amaethyddol, dylech gysylltu â'ch cynghorydd cyfreithiol.

Y Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth

Mae'r Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth yn gorff annibynnol sy'n rhoi cyngor i Weinidogion Cymru ar drefniadau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol a thelerau ac amodau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr yn y sectorau amaethyddiaeth, garddwriaeth a choedwigaeth yng Nghymru. Mae hefyd yn hyrwyddo gyrfaoedd ym meysydd amaethyddiaeth, garddwriaeth a choedwigaeth, yn datblygu gweithlu â'r sgiliau priodol ac yn darparu cyngor ychwanegol i Weinidogion yn ôl y gofyn.

Mae'r cyfraddau tâl a lwfansau isaf a thelerau ac amodau gofynnol eraill y mae gan weithwyr amaethyddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn y sectorau garddwriaeth a choedwigaeth, hawl iddynt yn ôl y gyfraith yn cael eu hamlinellu yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru).

Bob blwyddyn mae'r Panel yn adolygu trefniadau'r Isafswm Cyflog Amaethyddol, a darpariaethau eraill y Gorchymyn, yn cynnig newidiadau ac yn ymgynghori ynghylch eu cynigion cyn cyflwyno drafft ohonynt i Weinidogion Cymru er mwyn iddynt eu hystyried.

Wrth wneud eu penderfyniadau, mae'r Panel yn defnyddio eu harbenigedd ac yn ystyried yr amodau economaidd yn y diwydiant ar y pryd, yn ogystal â'r gofynion cyfreithiol (fel yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol). Mae hyn yn sicrhau bod gweithwyr amaethyddol yn derbyn cyflogau, lwfansau a thelerau cyflogaeth teg sy'n cael eu hadolygu'n rheolaidd. Mae hyn yn cyfrannu ymhellach at agenda Llywodraeth Cymru ar gyfer trechu tlodi, drwy ddiogelu incwm aelwydydd, yn enwedig o fewn cymunedau gwledig.

Ar ôl i'r Senedd basio'r Gorchymyn, mae gan y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol awdurdod cyfreithiol yng Nghymru.

Mae'n Panel yn cynnwys cynrychiolwyr o Undeb Amaethwyr Cymru, Undeb Cenedlaethol yr Amaethwyr (NFU Cymru), Unite the Union a thri aelod annibynnol.

Y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol

Mae'r cyfraddau tâl, a'r lwfansau isaf a thelerau ac amodau gofynnol eraill y mae gan weithwyr amaethyddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn y sectorau garddwriaeth a choedwigaeth, hawl iddynt yn ôl y gyfraith o 1 Ebrill 2024 yn cael eu hamlinellu yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024 ('y Gorchymyn'). Mae'r Gorchymyn yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023 ac yn:

- Cynyddu cyfraddau'r tâl isaf ar gyfer pob gradd (wedi'u cysylltu â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol a gyhoeddwyd yn Natganiad Hydref Llywodraeth y DU ar 22 Tachwedd 2023).
- O Ebrill 2024, caiff y Cyflog Byw Cenedlaethol ei estyn i bobl 21 a 22 oed. Mae bandiau cyflog y Gorchymyn wedi'u newid yn unol â hynny, ac mae'r bandiau 23 oed+ wedi'u dileu.
- Cynyddu pob lwfans 8.5%.
- Newid y cyfraddau tâl goramser fel eu bod yn daladwy ar sail gwir gyfradd tâl fesul awr y gweithiwr amaethyddol, yn hytrach na'r tâl isaf fesul awr a bennir yn y Gorchymyn.

Bydd y cyfraddau tâl a'r lwfansau statudol a bennir gan y Gorchymyn yn parhau i fod mewn grym nes y gwneir Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol newydd (neu nes y cânt eu disodli gan newidiadau i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol).

Mae'r canllawiau hyn yn darparu gwybodaeth am amodau a lefelau cyflog ar gyfer y pum gradd o weithwyr amaethyddol, a amlinellir yn y Gorchymyn, a phrentisiaid. Mae'r Gorchymyn yn rhoi disgrifiadau manwl ar gyfer pob gradd.

Er hwylustod, mae'r prif gofnodion yn y canllawiau hyn yn cynnwys cyfeiriadau at yr erthyglau cyfatebol yn y Gorchymyn e.e. Cyfraddau Goramser (Erthygl 12).

Edrychwch ar Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2023 i gael manylion y lefelau cyflog a'r lwfansau cyfredol yn llyw.cymru/panel-cynghori-amaethyddiaeth-cymru/y-ddeddfwriaeth-ar-canllawiau.

Cyfraith cyflogaeth y DU

Mae'r Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol yn diffinio telerau ac amodau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr amaethyddol, gan gynnwys:

- gwahanol raddau a chategoriâu o weithwyr amaethyddol;
- cyfraddau tâl isaf;
- tâl salwch;
- hawl i amser i ffwrdd.

Mae'r Gorchymyn wedi'i symleiddio mewn rhai meysydd fel seibiannau a gwyliau/tâl gwyliau gyda rhai Erthyglau yn y Gorchymyn yn cyfeirio cyflogwyr a gweithwyr amaethyddol at ddeddfwriaeth gyflogaeth arall y DU (er enghraifft Rheoliadau Amser Gweithio 1998) sy'n cynnwys yr hawliau a'r ymrwymadau perthnasol.

Fe welwch ddolenni i Ddeddfwriaeth y DU a enwir yn y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol yn **Atodiad C**.

Ar gyfer materion cyfraith cyflogaeth ehangach y DU nad ydynt o fewn cylch gwaith y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, fel absenoldeb am resymau teuluol, mae'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn gorff cyhoeddus annibynnol sy'n rhoi cyngor diduedd am ddim i gyflogwyr, gweithwyr cyflogedig a'u cynrychiolwyr.

Rhagor o wybodaeth

Mae rhagor o wybodaeth am yr Isafswm Cyflogau Amaethyddol ar gael yn www.llyw.cymru/cyflogau-amaethyddol

I gael rhagor o wybodaeth neu i gael copi o'r Gorchymyn a'r canllawiau, cysylltwch â:

Tîm yr Isafswm Cyflog Amaethyddol
Llywodraeth Cymru
Neuadd y Sir
Spa Road East
Llandrindod
Powys
LD1 5LG

E-bost: SLMEnquiries@llyw.cymru

2. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2024-2025 – Gwybodaeth Hanfodol

Mae'r newidiadau i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) yn cael eu hamlinellu isod. Mae'r cyfraddau tâl isaf newydd yn **Adran 3**.

Taliadau Goramser (Erthygl 12)

Mae geiriad Erthygl 12 wedi cael ei newid i sicrhau bod tâl goramser yn cael ei dalu ar raddfa sy'n cyfateb i 1.5 gwaith gwir gyfradd fesul awr y gweithiwr amaethyddol o dan ei gontract (yn hytrach na'r gyfradd tâl isaf amaethyddol fesul awr).

Mae'r Erthygl bellach yn dweud "Rhaid i weithwyr amaethyddol gael eu talu gan eu cyflogwr am weithio goramser yn ôl cyfradd sy'n cyfateb i o leiaf 1.5 gwaith eu cyfradd tâl sylfaenol fesul awr o dan eu contract neu brentisiaeth."

Symleiddio'r Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol

Amcan y Panel yw sicrhau bod y Gorchymyn mor syml â phosibl i gyflogwyr a gweithwyr amaethyddol ei ddeall a'i ddefnyddio. Gyda hynny mewn golwg, mae'r Panel wedi ystyried ffyrdd i symleiddio'r Gorchymyn a'i gadw'n addas at y dyfodol trwy gyfeirio at ddeddfwriaeth gyflogaeth bresennol y DU yn hytrach nag ailadrodd cynnwys darpariaethau.

Dyma'r erthyglau yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024 sydd wedi'u newid yn unol â hynny:

Dehongli (Erthygl 2)

mae gan "**plentyn**" yr ystyr a roddir yn adran 80EA o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Bydd plentyn yn blentyn i weithiwr amaethyddol os yw'r gweithiwr amaethyddol yn bodloni'r amodau a nodir yn Rheoliad 4(2) o Reoliadau Absenoldeb a Thâl Profedigaeth Rhiant 2020.

Ystyr "cyflog wythnosol arferol" yw:

- taliadau, gan gynnwys taliadau Comisiwn, sydd â chysylltiad annatod â chyflawni tasgau y mae rhwymedigaeth ar weithiwr amaethyddol i'w cyflawni o dan delerau ei gontract;
- taliadau am statws proffesiynol neu bersonol sy'n ymwneud â hyd gwasanaeth, safle neu gymhwyster proffesiynol;
- taliadau eraill fel taliadau goramser sydd wedi cael eu talu'n rheolaidd i weithiwr yn y 52 wythnos cyn y dyddiad cyfrifo.

mae gan "**amser gwaith**" yr ystyr a roddir yn Rheoliad 2 o Reoliadau Amser Gwaith 1998 ac, at ddibenion y Gorchymyn hwn, mae'n cynnwys:

- unrhyw amser a dreulir gan weithiwr amaethyddol yn teithio at ddiben ei waith ond nid yw'n cynnwys yr amser a dreulir yn teithio rhwng ei gartref a'i le gwaith
- unrhyw gyfnod y mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei atal rhag cyflawni gweithgareddau neu ddyletswyddau yn unol â'i gontract neu ei brentisiaeth oherwydd tywydd gwael.

a dehonglir cyfeiriadau at "**waith**" yn unol â hynny.

Cyfnodau Gorffwys (Erthygl 28)

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gyfnodau gorffwys yn unol â Rheoliad 12, Rheoliad 20(1), Rheoliad 21 a Rheoliad 24 o Reoliadau Amser Gwaith 1998.

Gorffwys Dyddiol (Erthygl 29)

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i orffwys dyddiol yn unol â Rheoliad 10, Rheoliad 20, Rheoliad 21 a Rheoliad 24 o Reoliadau Amser Gwaith 1998.

Cyfnod Gorffwys Wythnosol (Erthygl 30)

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gyfnod gorffwys wythnosol yn unol â Rheoliad 11, Rheoliad 20, Rheoliad 21 a Rheoliad 24 o Reoliadau Amser Gwaith 1998.

Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a chanddynt ddiwrnodau gweithio amrywiol a gyflogir drwy gydol y flwyddyn gwyliau (Erthygl 33(4))

Os yw'r gweithiwr amaethyddol, ar ddiwedd y flwyddyn gwyliau blynyddol, wedi cymryd mwy o ddiwrnodau gwyliau nag yr oedd ganddo hawl iddynt o dan y Gorchymyn hwn, ar sail nifer cyfartalog y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos (wedi ei gyfrifo yn unol â pharagraff (2)), mae gan y cyflogwr hawl i ddiwynnu unrhyw dâl am ddiwrnodau gwyliau a gymerwyd uwchlaw hawl y gweithiwr amaethyddol neu, fel arall, ddiwynnu'r diwrnodau gwyliau a gymerwyd uwchlaw hawl y gweithiwr amaethyddol o'i hawl ar gyfer y flwyddyn gwyliau blynyddol ganlynol (ar yr amod nad yw didyniad o'r fath yn arwain at fod y gweithiwr amaethyddol yn cael llai na'i hawl gwyliau blynyddol statudol o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998).

Tâl Gwyliau (Erthygl 36)

- 1) Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gael ei dalu mewn cysylltiad â phob diwrnod o wyliau blynyddol y mae'n ei gymryd yn seiliedig ar gyflog wythnosol arferol y gweithiwr amaethyddol.
- 2) Mae swm y tâl gwyliau y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael o dan baragraff (1) i'w bennu yn unol â Rheoliad 16 o Reoliadau Amser Gwaith 1998.

3. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol

I bwy mae'r Isafswm Cyflog Amaethyddol a darpariaethau eraill y Gorchymyn yn berthnasol?

Pob gweithiwr amaethyddol, garddwriaethol a choedwigaeth a gyflogir yng Nghymru, gan gynnwys gweithwyr a gyflogir gan feistri gangiau ac asiantaethau cyflogaeth.

Bwriad y diffiniadau o amaethyddiaeth a gweithiwr amaethyddol yn y Gorchymyn yw cwmpasu gweithwyr amaethyddol mewn perthynas ag unrhyw waith a wneir yng Nghymru, gan gynnwys gweithwyr a leolir yng Nghymru sy'n gwneud gwaith yn Lloegr o bryd i'w gilydd neu fel arall. Os yw'r ddarpariaeth hon yn cael ei chymhwyso'n gywir, mewn perthynas ag unrhyw waith a wneir yng Nghymru, dylai'r gweithiwr amaethyddol gael ei dalu yn unol â'r Gorchymyn, a dylai dderbyn manteision darpariaethau'r Gorchymyn.

Beth yw'r berthynas rhwng yr Isafswm Cyflog Amaethyddol a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/y Cyflog Byw Cenedlaethol?

Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol (ar gyfer pobl 21 oed a hŷn) a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (ar gyfer pobl oedran gadael ysgol neu hŷn) yn newid ar 1 Ebrill bob blwyddyn.

O Ebrill 2024, cafodd y Cyflog Byw Cenedlaethol ei estyn i bobl 21 a 22 oed. Mae bandiau cyflog y Gorchymyn wedi'u newid yn unol â hynny, ac mae'r bandiau 23 oed + wedi'u dileu.

Pan fydd cyfraddau'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn codi'n uwch na'r Isafswm Cyflog Amaethyddol, yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol sy'n cael ei ddefnyddio (Erthygl 11(1)).

Os yw'n uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, yr Isafswm Cyflog Amaethyddol sy'n berthnasol.

Cyfraddau Isafswm Cyflog 2024-2025 (Atodlen 1)

Cyflwynwyd cyfraddau newydd yr isafswm cyflog ar 1 Ebrill 2024. Mae'r cyfraddau tâl isaf ar gyfer y pum gradd o Weithiwr Amaethyddol fel a ganlyn:

Categori y Gweithiwr	Cyfraddau 2024
A1 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56
A2 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82
A3 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21+ oed)	£11.73
B1 – Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56
B2 – Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82
B3 – Gweithiwr Amaethyddol (21+ oed)	£11.79
C – Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£12.27
D – Uwch-weithiwr Amaethyddol	£13.46
E – Rheolwr Amaethyddol	£14.77

Lwfans Gwrthbwysu Llety (Erthygl 15)

Pan fydd cyflogwr yn darparu tŷ i'r gweithiwr y mae'n **ofynnol** i'r gweithiwr amaethyddol fyw ynddo er mwyn cyflawni ei ddyletswyddau'n briodol neu'n well, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £1.79 yr wythnos o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol.

Pan fydd y cyflogwr yn darparu llety arall, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £5.74 y diwrnod o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol, ar yr amod bod y gweithiwr wedi gweithio o leiaf 15 awr i'w gyflogwr yn yr wythnos honno. Ni ddylid gwneud unrhyw dddidyniadau os yw'r gweithiwr cyflogedig yn gweithio llai na'r trothwy o 15 awr.

Lwfans	Cyfraddau 2024
Lwfans Gwrthbwysu Llety (Tŷ)	£1.79 yr wythnos
Lwfans Gwrthbwysu Llety (Llety Arall)	£5.74 y dydd

Taliadau eraill nad ydynt yn rhan o dâl gweithiwr amaethyddol

Lwfans Cŵn (Erthygl 16(a))

Os yw'n ofynnol i weithiwr gadw ci (neu gŵn) i'w alluogi i wneud ei waith, dylid talu i'r gweithiwr swm nad yw'n llai na £10.16 yr wythnos am bob ci.

Lwfans ar Alwad (Erthygl 16(b))

Ystyr 'ar alwad' yw trefniant ffurfiol rhwng y gweithiwr amaethyddol a'i gyflogwr sy'n golygu pan nad yw'r gweithiwr amaethyddol yn y gwaith y bydd modd cysylltu ag ef drwy ddull y cytunwyd arno, ac y gall gyrraedd y man lle gallai fod angen iddo weithio o fewn cyfnod o amser y cytunwyd arno. Ni chaiff cyfnod trefniant ar alwad fod yn fwy na 24 awr. Mae'r lwfans ar alwad yn swm sy'n cyfateb i dair gwaith y gyfradd fesul awr a delir i'r gweithiwr amaethyddol yn ôl ei radd.

Mae'r lwfans ar alwad yn daladwy mewn perthynas â phob cyfnod y mae'r gweithiwr amaethyddol ar alwad.

Os bydd angen i weithiwr amaethyddol weithio yn ystod unrhyw gyfnod pan fydd ar alwad, bydd gan y gweithiwr amaethyddol hawl i gael ei dalu am unrhyw oriau gwaith. Os yw'r oriau a weithir yn rhai goramser (h.y. ar ben diwrnod gwaith wyth awr, oriau gwaith cytundebol, neu ar wyliau cyhoeddus), yna bydd gan y gweithiwr amaethyddol hawl i gael ei dalu ar gyfradd goramser o amser a hanner am yr oriau hynny.

Tâl Atodol ar gyfer Gwaith Nos (Erthygl 16(c))

Mae cyfraddau gwaith nos yn berthnasol rhwng 7pm un noson a 6am y bore wedyn, ond heb gynnwys y ddwy awr gyntaf o waith yn ystod y cyfnod hwn. Y lwfans gwaith nos yw £1.93 yr awr. Nid yw'r taliad hwn yn rhan o dâl gweithiwr amaethyddol.

Grantiau Geni a Mabwysiadu (Erthyglau 16(d))

Caniateir rhoi taliad i weithiwr amaethyddol o dan yr amgylchiadau hyn, taliad a bennir yn £79.86.

Lwfans	Cyfraddau 2024
Lwfans Cŵn – fesul ci fesul wythnos	£10.16
Lwfans Gweithio gyda'r Nos – fesul awr o waith gyda'r nos	£1.93
Lwfans Geni/Mabwysiadu – fesul plentyn	£79.86

4. Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)

Cafodd strwythur graddio newydd ar gyfer yr Isafswm Cyflog Amaethyddol ei gyflwyno yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022, i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn berthnasol i'r diwydiant amaethyddol yng Nghymru a'i fod yn addas i'r diben. Ei nod yw darparu llwybr cynnydd sy'n seiliedig ar sgiliau a phrofiad drwy'r graddau ar gyfer gweithwyr amaethyddol, yn ogystal â chydabod a gwobrwyo unigolion sy'n ymgymryd â phrentisiaeth.

Mae'r strwythur graddio yn gwahaniaethu rhwng pum gradd o weithiwr amaethyddol yn seiliedig ar gymwysterau, cyfrifoldebau gwaith a phrofiad ym maes amaethyddiaeth.

Os yw'r gweithiwr amaethyddol ar Raglen Brentisiaeth, fe'i hystyrir yn Brentis (gweler **Adran 5**).

Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (Gradd A)

Gweithiwr amaethyddol:

- sydd wedi cael o leiaf tair blynedd o brofiad ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, ac
- nad yw'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 2* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru.

Gweithiwr Amaethyddol (Gradd B)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 2* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd wedi cael o leiaf tair blynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A.

Gweithiwr Amaethyddol Uwch (Gradd C)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 3* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 3 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd wedi cael o leiaf dwy flynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B; neu
- sy'n cael ei gyflogi fel **Arweinydd Tîm**¹.

Uwch-weithiwr Amaethyddol (Gradd D)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 4* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 3 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd â chyfrifoldebau yn cynnwys rhoi penderfyniadau rheolwyr ar waith yn annibynnol neu oruchwylio staff.

Rheolwr Amaethyddol (Gradd E)

Gweithiwr amaethyddol sydd â chyfrifoldeb rheoli, gan gynnwys hurio a rheoli staff lle bo hynny'n berthnasol ar gyfer daliad cyfan y cyflogwr, neu ran o ddaliad y cyflogwr sy'n cael ei rhedeg fel gweithrediad neu fusnes ar wahân.

- * Rhaid i bob cymhwyster fod yn berthnasol i rôl y gweithiwr amaethyddol ym maes amaethyddiaeth.
- ** Mae'r fframwaith prentisiaeth yn golygu unrhyw un o'r Fframweithiau Prentisiaeth presennol ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra, neu fersiynau blaenorol o'r Fframweithiau Prentisiaeth ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra ar neu cyn y dyddiad y daw'r Gorchymyn i rym.

¹ At ddibenion yr erthygl hon, mae 'Arweinydd Tîm' yn gyfrifol am arwain tîm o weithwyr amaethyddol ac am fonitro cydymffurfiaeth y tîm â chyfarwyddiadau a roddir gan, neu ar ran, ei gyflogwr, ond nid yw'n gyfrifol am faterion disgyblu.

Beth yw cymwysterau cyfatebol? (Atodlen 4)

Cymwysterau Cyfatebol yn Lloegr, Gogledd Iwerddon, Gweriniaeth Iwerddon a'r Alban				
Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gweriniaeth Iwerddon	Yr Alban
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	Prentisiaeth Ganolradd Lefel 2	Hyfforddeiaethau Lefel 2 Gogledd Iwerddon	–	Prentisiaeth Fodern Lefel 5
Prentisiaeth Lefel 3	Uwch Brentisiaeth (Advanced) Lefel 3	Prentisiaeth Lefel 3 Gogledd Iwerddon	Prentisiaeth Lefel 5	Prentisiaeth Fodern Lefel 6, Prentisiaeth Sylfaen
Prentisiaeth Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Uwch (Higher) Lefel 4	Prentisiaeth Lefel Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Lefel 6	Prentisiaeth Fodern Lefel 7

Cymwysterau Cyfatebol o dan Fframwaith Cymwysterau Ewrop (EQF)	
Cymru	Fframwaith Cymwysterau Ewrop
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	EQF Lefel 3
Prentisiaeth Lefel 3	EQF Lefel 4
Prentisiaeth Uwch (Higher) Lefel 4	EQF Lefel 5

Pennu gradd gweithiwr amaethyddol

Er mwyn pennu gradd gweithiwr amaethyddol o dan y strwythur graddio newydd, dylai cyflogwyr ystyried y ffactorau canlynol:

- lefel profiad y gweithiwr amaethyddol (h.y. nifer y blynyddoedd o brofiad ymarferol yn y sector);
- unrhyw gymwysterau sydd gan y gweithiwr amaethyddol; ac
- unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ymgymryd â nhw (er enghraifft, goruchwyllo staff, hurio staff, disgyblu staff neu gyfrifoldebau rheoli).

Ystyrir ei bod yn arfer da ailwerthuso graddau'n rheolaidd, i sicrhau bod graddau gweithwyr yn newid fel sy'n briodol.

Mae canllaw manwl ar y broses y dylai cyflogwyr ei dilyn wrth bennu'r radd ar gael yn **Atodiad A**.

Tystiolaeth ddogfennol

Dylai gweithwyr amaethyddol gadw tystiolaeth ddogfennol o'u cymwysterau a'r profiad maent wedi'i gael sy'n berthnasol i'w swydd, a dweud wrth eu cyflogwr os ydynt wedi ennill cymwysterau neu wedi cael unrhyw brofiad sy'n eu galluogi i gael eu cyflogi ar radd wahanol.

Os nad yw gweithwyr amaethyddol yn cadw cofnodion, mae'n bosibl na fyddant yn gallu dangos i'w cyflogwr fod ganddynt y cymwysterau a'r profiad sydd eu hangen i gael eu cyflogi ar radd benodol.

5. Pryd mae Gweithiwr Amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis (Erthygl 10)?

Mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis pan fydd yn cael ei gyflogi o dan naill ai gontract prentisiaeth, cytundeb o fewn ystyr adran 32 o Ddeddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009, neu os yw'n cael ei drin fel pe bai'n cael ei gyflogi o dan gontract prentisiaeth.

Mae Prentisiaethau yng Nghymru yn ffordd o ennill cyflog a gweithio ochr yn ochr â staff profiadol i ddatblygu sgiliau penodol ar gyfer y swydd. Rhaid i Brentis gael contract cyflogaeth, cyflog rheolaidd, gwyliau â thâl a'r un buddion â gweithwyr cyflogedig eraill. Gall prentisiaethau amaethyddiaeth gymryd rhwng blwyddyn a phedair blynedd i'w cwblhau, ac mae tair lefel ar gael:

- Prentisiaeth Sylfaen;
- Prentisiaeth; a
- Phrentisiaeth Uwch.

Cyfraddau Tâl Isaf i Brentisiaid 2024-2025 (Atodlen 1)

Categori'r Gweithiwr	Cyfraddau 2024
Prentis Blwyddyn 1	£6.40
Prentis Blwyddyn 2 (16-17 oed)	£6.40
Prentis Blwyddyn 2 (18-20 oed)	£8.60
Prentis Blwyddyn 2 (21+ oed)	£11.44

Mae'r bandiau oedran ar gyfer prentisiaethau wedi cael eu halinio â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol.

O Ebrill 2024, cafodd y Cyflog Byw Cenedlaethol ei estyn i bobl 21 a 22 oed. Mae bandiau cyflog y Gorchymyn wedi'u newid yn unol â hynny, ac mae'r bandiau 23+ oed wedi'u dileu.

6. Cyfraddau Goramser (Erthygl 12)

Mae geiriad Erthygl 12 yng Ngorchymyn 2024 wedi cael ei newid i sicrhau bod tâl goramser yn cael ei dalu ar raddfa sy'n cyfateb i 1.5 gwaith gwir gyfradd fesul awr y gweithiwr amaethyddol o dan ei gontract (yn hytrach na'r gyfradd tâl isaf amaethyddol fesul awr).

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gael ei dalu ar gyfraddau goramser am amser a weithir:

- yn ychwanegol at wyth awr mewn unrhyw ddiwrnod;
- y tu hwnt i'r oriau a bennir yn ei gontract; ac
- ar wyl gyhoeddus neu wyl banc.

Yn ogystal, rhaid i weithiwr a gyflogir o dan gontract cyflogaeth a ddechreuodd cyn 1 Hydref 2006 gael ei dalu am amser a weithir nad yw'n oramser gwarantedig ac sydd:

- yn ychwanegol at ddiwrnod gwaith 8 awr;
- yn ychwanegol at yr oriau gwaith y cytunwyd arnynt yn ei gontract gwasanaeth;
- ar wyl gyhoeddus;
- ar ddydd Sul;
- ar ddydd Llun gan barhau â gwaith o'r diwrnod blaenorol. Byddai gan y gweithiwr yr hawl i gael tâl goramser am unrhyw oriau a weithir hyd at ei amser dechrau arferol ar y dydd Llun (os oes ganddo amser dechrau arferol).

7. Tâl Salwch Amaethyddol (Erthyglau 18-27)

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gael tâl salwch gan ei gyflogwr. Ystyr absenoldeb salwch yw absenoldeb o'r gwaith oherwydd:

- unrhyw salwch a ddiodefir gan y gweithiwr amaethyddol;
- salwch neu analluedd a achosir gan feichiogrwydd neu famolaeth;
- anaf sy'n digwydd yn y gweithle;
- anaf sy'n digwydd wrth deithio i'r gweithle neu oddi yno;
- amser a dreulir yn gwella ar ôl llawdriniaeth a achoswyd gan salwch; neu
- amser a dreulir yn gwella ar ôl llawdriniaeth o ganlyniad i anaf a ddiodefwyd yn y gweithle neu anaf a ddiodefwyd wrth deithio i'r gweithle neu oddi yno.

Nid yw'n cynnwys:

- unrhyw anaf a ddiodefir pan nad yw yn y gweithle; neu
- unrhyw anaf a ddiodefir pan nad yw'n teithio i'r gweithle neu oddi yno.

Mae'r gweithiwr amaethyddol yn gymwys i gael Tâl Salwch Amaethyddol os yw wedi bod yn gweithio i'r un cyflogwr am o leiaf 52 wythnos. Mae'r hawl yn amrywio yn ôl faint o amser mae'r gweithiwr wedi cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr (gweler y tabl isod).

Hyd y gyflogaeth barhaus gyda'r un cyflogwr	Nifer yr wythnosau o Dâl Salwch Amaethyddol a ganiateir
Yn yr 2il flwyddyn o gyflogaeth	13
Yn y 3edd flwyddyn o gyflogaeth	16
Yn y 4edd flwyddyn o gyflogaeth	19
Yn y 5ed flwyddyn o gyflogaeth	22
Yn y 6ed flwyddyn o gyflogaeth, a phob blwyddyn ar ôl hynny	26

Pan fydd gweithiwr yn mynd yn sâl, rhaid iddo roi gwybod i'w gyflogwr ar unwaith.

Os yw'r salwch yn para wyth diwrnod neu ragor, rhaid i'r gweithiwr ddarparu tystysgrif feddygol i'w gyflogwr (nodyn ffitrwydd yn nodi ffitrwydd i weithio).

Yn gyffredinol, gwneir taliad am absenoldeb o'r gwaith oherwydd salwch ar gyfer pob diwrnod gwaith arferol hyd at nifer mwyaf y diwrnodau Tâl Salwch Amaethyddol y mae gan y gweithiwr hawl iddynt.

Ni fydd Tâl Salwch Amaethyddol yn daladwy am y tri diwrnod cyntaf mewn sefyllfaoedd pan fydd hyd yr absenoldeb salwch yn llai na 14 diwrnod.

Rhaid i gyflogwr dalu tâl salwch yn wythnosol ar ddiwrnod cyflog arferol y gweithiwr yn ystod y cyfnod o absenoldeb, ac yn union ar ôl diwedd y cyfnod hwnnw. Rhaid i bob taliad fod o leiaf y swm y mae'r cyflogwr yn gwybod sy'n daladwy i'r gweithiwr am unrhyw ddiwrnodau gwaith arferol y mae gan y gweithiwr yr hawl i gael ei dalu amdanynt yn y cyfnod hwnnw.

Rhaid i unrhyw ddau gyfnod o absenoldeb oherwydd salwch sydd â chyfnod o ddim mwy na 14 diwrnod rhyngddynt gael eu trin fel un cyfnod o salwch.

Os yw gweithiwr wedi cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr am lai na 52 wythnos, mae'n bosibl y bydd yn gallu hawlio Tâl Salwch Statudol. Am ragor o wybodaeth ewch i wefan Llywodraeth y DU yn www.gov.uk/statutory-sick-pay.

Sut i gyfrifo swm y Tâl Salwch Amaethyddol (Erthygl 22)

Mae Tâl Salwch Amaethyddol yn daladwy ar gyfradd sy'n cyfateb i o leiaf cyfradd tâl isaf fesul awr y gweithiwr ar y radd berthnasol. Caiff unrhyw swm o Dâl Salwch Statudol a delir ei ddidynnu wrth gyfrifo'r Tâl Salwch Amaethyddol.

Cyfrifir y swm drwy gyfrifo nifer yr oriau contract dyddiol a fyddai wedi cael eu gweithio yn ystod cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch. Mae gan y gweithiwr hawl i gael ei gyflog sylfaenol am yr oriau hyn.

Gweithiwr sy'n gweithio nifer penodedig o oriau yr wythnos

O dan amgylchiadau pan fydd gweithiwr amaethyddol yn gweithio nifer penodedig o oriau bob wythnos, pennir yr hawl drwy:

1. Rhannu cyfanswm nifer yr oriau a weithir mewn wythnos â nifer y diwrnodau a weithiwyd yr wythnos honno.
2. Cyfrifir y swm sy'n daladwy drwy luosi'r cyfraddau isaf fesul awr sy'n berthnasol i radd y gweithiwr â nifer y diwrnodau (gwaith) y bu'r gweithiwr yn absennol oherwydd salwch.
3. Os yw'r absenoldeb oherwydd salwch yn para am lai na chyfanswm o 14 diwrnod, dylid diystyru'r tri diwrnod cyntaf o absenoldeb salwch cyn cyfrifo'r hawl.

Enghraifft:

Os yw gweithiwr Gradd D dan contract i weithio 35 awr bob wythnos dros gyfnod o bum diwrnod, yr oriau contract dyddiol a weithir yw:

$$35 \div 5 = 7 \text{ awr (1 diwrnod)}$$

Felly, pe bai'r gweithiwr yn sâl am **wyth diwrnod**, byddai'r tâl salwch amaethyddol yn cael ei gyfrifo ar gyfer **pum diwrnod** (gan nad yw tâl salwch amaethyddol yn berthnasol i dri diwrnod cyntaf yr absenoldeb oherwydd salwch).

$$1 \text{ diwrnod (7 awr)} = 7 \times \text{£}13.46 \text{ (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr)} = \text{£}94.22$$

Mae gan y gweithiwr yr hawl i 5 x y gyfradd fesul dydd = £471.10 o Dâl Salwch Amaethyddol.

Gweithiwr sy'n gweithio nifer amrywiol o oriau yr wythnos

Mewn amgylchiadau pan fydd gweithiwr yn gweithio nifer amrywiol o oriau bob wythnos yn unol â'i gontract neu brentisiaeth, mae angen cymryd y camau canlynol i gyfrifo'r oriau contract fesul wythnos a fesul diwrnod:

1. Adio'r oriau wythnosol a weithiwyd dros gyfnod o wyth wythnos.
2. Rhannu'r cyfanswm hwn ag wyth. Bydd hyn yn darparu'r oriau cyfartalog a weithiwyd fesul wythnos.
3. Rhannu'r oriau cyfartalog a weithiwyd â nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos gan y gweithiwr amaethyddol yn ystod y cyfnod o wyth wythnos yn union cyn yr absenoldeb salwch.
4. Os yw'r absenoldeb oherwydd salwch yn para am lai na chyfanswm o 14 diwrnod, dylid diystyru'r tri diwrnod cyntaf o absenoldeb salwch cyn gyfrifo'r hawl.

Enghraifft:

Mae gweithiwr Gradd B (21+ oed) heb oriau penodedig yn absennol oherwydd salwch am 15 diwrnod:

Wythnos	1	2	3	4	5	6	7	8
Oriau a weithir	20	25	30	32	30	39	25	28

Cyfanswm yr oriau a weithir mewn cyfnod o wyth wythnos = 229 awr

$229 \div 8 = 28.625$ (oriau wythnosol cyfartalog)

$28.625 \div 5$ (nifer cyfartalog y diwrnodau a weithir) = 5.725 (oriau cyfartalog a weithir y dydd)

5.725 (awr) \times £11.79 (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr) = £67.50

Mae gan y gweithiwr hawl i £67.50 o Dâl Salwch Amaethyddol y dydd

$£67.50 \times 15$ (nifer y diwrnodau o salwch) = £1,012.50

Mae gan y gweithiwr hawl i £1012.50 o Dâl Salwch Amaethyddol

8. Hawl i Wyliau (Erthyglau 31-40, Atodlenni 2-3)

Mae gan bob gweithiwr amaethyddol hawl i wyliau blynyddol a mathau eraill o wyliau.

Mae'r cyfrifiad ar gyfer tâl gwyliau'n cynnwys unrhyw lwfansau a delir i'r gweithiwr amaethyddol yn gyson, gan gynnwys goramser.

Y flwyddyn gwyliau blynyddol yw'r cyfnod o 12 mis sy'n dechrau ar 1 Hydref ac sy'n dod i ben ar 30 Medi, oni bai bod y gweithwyr amaethyddol a chyflogwyr yn cytuno ar gyfnod 12 mis arall gyda'i gilydd. Cronnir gwyliau blynyddol ar gyfradd o 1/52 o'r hawliau gwyliau blynyddol a bennir yn y tabl isod ar gyfer pob wythnos o wasanaeth a gwblhawyd.

Mae'r tabl isod yn dangos yr hawliau gwyliau ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio am 52 wythnos yn y flwyddyn wyliau i'r un cyflogwr. Mae gan weithwyr nad ydynt ond yn gweithio am ran o'r flwyddyn wyliau yr hawl i gyfradd is o wyliau.

Diwrnodau a Weithir Bob Wythnos	Hawl i Wyliau
Mwy na 6	38
Mwy na 5 ond dim mwy na 6	35
Mwy na 4 ond dim mwy na 5	31
Mwy na 3 ond dim mwy na 4	25
Mwy na 2 ond dim mwy na 3	20
Mwy na 1 ond dim mwy na 2	13
1 neu lai	7.5

Os nad yw'n ofynnol i weithiwr weithio ar ŵyl gyhoeddus neu ŵyl banc ond byddai'r diwrnod hwnnw yn ddiwrnod gwaith arferol iddo, mae'r diwrnod yn cael ei drin fel pe bai'n ddiwrnod o wyliau blynyddol.

Fodd bynnag, os yw'r gweithiwr yn gweithio ar ŵyl gyhoeddus neu ŵyl banc, rhaid iddo gael ei dalu ar y gyfradd goramser ar gyfer ei radd neu gategori am yr oriau a weithiwyd.

Mae'n bosibl i weithiwr dderbyn taliad yn lle gwyliau fel rhan o'i hawliau gwyliau blynyddol, os yw ei gyflogwr yn cytuno ar hynny. Dangosir uchafswm nifer y diwrnodau gwyliau blynyddol y caniateir cael taliad yn eu lle mewn unrhyw flwyddyn wyliau yn y tabl isod.

Diwrnodau a Weithir Bob Wythnos	Uchafswm Nifer y Diwrnodau y Caniateir Cael Taliad yn eu Lle
Mwy na 6	10
Mwy na 5 ond dim mwy na 6	7
Mwy na 4 ond dim mwy na 5	3
Mwy na 3 ond dim mwy na 4	2.5
Mwy na 2 ond dim mwy na 3	2.5
Mwy na 1 ond dim mwy na 2	1.5
1 neu lai	1.5

Tâl Gwyliau (Erthygl 36)

Os yw gweithiwr yn cymryd gwyliau y mae ganddo hawl iddynt, rhaid iddo gael ei dalu am bob diwrnod (neu ran o ddiwrnod) o wyliau a gymerir. Os yw'n cymryd gwyliau o lai nag un diwrnod, dylai'r tâl gwyliau gyfateb i faint o'r diwrnod a gymerwyd fel gwyliau. Er enghraifft, os yw gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, mae ganddo'r hawl i gael hanner diwrnod o dâl gwyliau.

Mae swm y tâl gwyliau sy'n ddyledus i weithiwr yn dibynnu ar b'un a yw tâl gros y gweithiwr yr un faint o wythnos i wythnos neu'n amrywio.

Tâl gwyliau i weithwyr sy'n ennill yr un swm bob wythnos

Os yw cyflog gros y gweithiwr yr un fath o wythnos i wythnos yna cyfrifir swm y tâl gwyliau fel a ganlyn:

1. Cyfrifo tâl gros wythnosol y gweithiwr dan gontract (gan gynnwys unrhyw dâl goramser a lwfansau a delir yn gyson i'r gweithiwr).
2. Rhannu'r swm hwnnw (o gam 1 uchod) â nifer y diwrnodau a weithir bob wythnos gan y gweithiwr.
3. Y swm sy'n deillio o hynny yw swm y tâl gwyliau y mae gan y gweithiwr hawl iddo am un diwrnod o wyliau blynyddol. Mae tâl gwyliau am ran o ddiwrnod o wyliau blynyddol yn cael ei gyfrifo fel cyfran o'r swm a fyddai'n daladwy am ddiwrnod llawn o wyliau blynyddol.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn cael ei gyflogi ar Radd D, dan gontract i weithio 30 awr yr wythnos (heb oramser gwarantedig) ac yn gweithio pum diwrnod yr wythnos:

$$£13.46 \text{ (tâl fesul awr gweithiwr Gradd D)} \times 30 = £403.80$$

$$£403.80 \div 5 \text{ (diwrnodau a weithir bob wythnos)} = £80.76$$

Swm y tâl gwyliau yw £80.76 y dydd ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £40.38, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn o £80.76.

Tâl gwyliau ar gyfer gweithwyr y mae eu henillion wythnosol yn amrywio

Os yw tâl gros y gweithiwr yn amrywio o wythnos i wythnos, yna cyfrifir swm y tâl gwyliau drwy ddefnyddio tâl cyfartalog y gweithiwr dros gyfnod.

Y cyfnod ar gyfer cyfrifo tâl cyfartalog yw 52 wythnos. **Dylid hepgor o'r cyfnod cyfeirio o 52 o wythnosau unrhyw wythnosau pan nad oedd unrhyw dâl yn daladwy i'r gweithiwr amaethyddol ac ystyried wythnosau cynharach**, hyd at uchafswm o 104 o wythnosau.

Os yw'r gweithiwr wedi cael ei gyflogi am lai na 52 wythnos, mae'r cyfrifiad yn defnyddio'r nifer gwirioneddol o wythnosau y mae tâl yn ddyledus i'r gweithiwr ar eu cyfer.

Cyfrifir diwrnod o dâl gwyliau fel a ganlyn:

1. Adio cyfanswm y tâl gros dan contract (gan gynnwys unrhyw dâl goramser a lwfansau a delir yn gyson i'r gweithiwr) sy'n ddyledus i'r gweithiwr yn y cyfnod o 52 wythnos pan oedd tal yn dyledus (neu'r nifer gwirioneddol o wythnosau y mae tâl yn ddyledus i'r gweithiwr ar eu cyfer os yw nifer yr wythnosau a weithiwyd yn llai na 52) yn union cyn dechrau gwyliau'r gweithiwr.
2. Rhannu'r swm (o gam 1) â 52 (neu'r nifer gwirioneddol o wythnosau y mae tâl yn ddyledus i'r gweithiwr ar eu cyfer os yw nifer yr wythnosau yn llai na 52), er mwyn cyfrifo'r tâl wythnosol cyfartalog a dderbynnir gan y gweithiwr.
3. Rhannu'r cyflog wythnosol cyfartalog (o gam 2) â nifer y diwrnodau a weithir bob wythnos.

Enghraifft

Cyflogir gweithiwr ag oriau amrywiol ar Radd C, yn gweithio 5 diwrnod yr wythnos:

Tâl cytundebol gros dros y 52 wythnos flaenorol = £20,710

Cyflog cyfartalog am gyfnod o 52 wythnos = $£20,710 \div 52 = £398.27$

Cyfradd ddyddiol = $£398.27 \div 5 = £79.65$

Swm y tâl gwyliau yw £79.65 y dydd ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £39.83, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn o £79.65.

Gweithwyr â diwrnodau gwaith amrywiol mewn wythnos:

Os yw'r diwrnodau a weithir bob wythnos gan y gweithiwr yn amrywio, mae'n bwysig cyfrifo'r nifer **cyfartalog** o ddiwrnodau a weithir bob wythnos.

Cyfrifir y ffigur hwn drwy adio nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos dros gyfnod o 52 wythnos a rhannu'r cyfanswm â 52. **Dylid hepgor o'r cyfnod cyfeirio o 52 o wythnosau unrhyw wythnosau pan nad oedd unrhyw dâl yn daladwy i'r gweithiwr amaethyddol ac ystyried wythnosau cynharach**, hyd at uchafswm o 104 o wythnosau.

Os yw'r gweithiwr wedi cael ei gyflogi am lai na 52 wythnos, mae'r cyfrifiad yn defnyddio'r nifer gwirioneddol o wythnosau y mae tâl yn ddyledus i'r gweithiwr ar eu cyfer.

Enghraifft:

Cyflogir gweithiwr (21+ oed) ag oriau amrywiol ar Radd B yn gweithio 23 diwrnod yr wythnos

Tâl cytundebol gros dros y 52 wythnos flaenorol = £18,870.80

Cyflog cyfartalog am gyfnod o 52 wythnos = £18,870 ÷ 52 = £362.90

Cyfanswm nifer y diwrnodau a weithiwyd dros y 52 wythnos flaenorol = 234

Diwrnodau cyfartalog a weithiwyd yr wythnos dros y cyfnod o 52 wythnos = 234 ÷ 52 = 4.5

Cyfradd ddyddiol = £362.90 ÷ 4.5 = £80.64

Swm y tâl gwyliau yw £80.64 y dydd ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £40.32, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn o £80.64.

Talu tâl gwyliau cyfunol

At ddiben cyfrif tâl gwyliau o dan Reoliadau Amser Gweithio 1998, fe all gweithwyr amaethyddol sy'n ennill cyflog wythnosol amrywiol neu sy'n gweithio diwrnodau gwaith amrywiol mewn wythnos fod yn **"weithwyr sy'n gweithio oriau afreolaidd"** neu'n **"weithwyr sy'n gweithio rhan o flwyddyn"**. Ar gyfer blynyddoedd gwyliau o 1 Ebrill 2024, mae'n bosibl y caiff cyflogwyr dalu tâl gwyliau cyfunol i'r gweithwyr hyn. Bydd hyn yn golygu cynnwys swm ychwanegol ym mhob slip cyflog i dalu tâl gwyliau'r gweithiwr amaethyddol, yn hytrach na thalu'r tâl gwyliau pan fydd y gweithiwr amaethyddol yn cymryd ei wyliau. Bydd y cyflogwr mewn achos fel hyn yn cyfrifo'r tâl gwyliau fel canran o gyfanswm tâl y gweithiwr amaethyddol.

I gael y ffigur canrannol perthnasol i'w dalu fel taliad ychwanegol i dalu tâl gwyliau'r gweithiwr amaethyddol, bydd angen gwneud y cyfrifiad cantynol: (cyfanswm yr hawl i wyliau ÷ yr wythnosau gwaith sy'n weddill yn y flwyddyn) x 100.

Enghraifft:

Os oes gan weithiwr amaethyddol sy'n gweithio rhan o flwyddyn hawl i 35 diwrnod sy'n cyfateb i 7 wythnos o wyliau yn unol â'i contract, yna:

$7 \div 46$ (wythnos heb gynnwys yr hawl statudol lleiaf o 5.6 wythnos) = 0.152

$0.152 \times 100 = 15.21$

Felly, o'i gyfrifo felly, hawl y gweithiwr i wyliau yw 15.21% o'r gwir oriau a weithir yn y cyfnod talu.

Cewch ragor o wybodaeth ynghylch sut i gyfrifo gwyliau a thâl gwyliau ar gyfer gweithwyr oriau afreolaidd a rhan o flwyddyn yma: www.gov.uk/government/publications/simplifying-holiday-entitlement-and-holiday-pay-calculations/holiday-pay-and-entitlement-reforms-from-1-january-2024#introduction.

Os yw'n fwriad gan gyflogwr dalu tâl gwyliau cyfunol, yna dylai edrych ar gontract y gweithiwr amaethyddol rhag ofn y byddai hynny'n mynd yn groes i'r contract. Dylai'r cyflogwr ddweud wrth ei weithwyr amaethyddol os yw am ddechrau talu tâl gwyliau cyfunol a chaiff y taliad hwn ei nodi'n glir fel eitem ar wahân ar y slip cyflog. Dylai'r tâl gwyliau gael ei dalu yr un pryd ag y caiff y gweithiwr ei dalu am y gwaith a wneir ym mhob cyfnod talu.

Caiff cyflogwyr nad ydyn nhw am dalu tâl gwyliau cyfunol i'w gweithwyr sy'n gweithio oriau afreolaidd neu ran o flwyddyn barhau i ddefnyddio'r flwyddyn gyfeirio 52 wythnos bresennol i gyfrifo'r tâl gwyliau os dyna eu dymuniad.

9. Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 41-43)

Mae gan bob gweithiwr hawl i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth yn dilyn marwolaeth aelod o'i deulu. Byddai hyn yn cynnwys rhiant, nain neu daid, wŷr neu wyres, plentyn, brawd neu chwaer, priod neu bartner sifil neu unigolyn y bu'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef neu hi fel gŵr neu wraig heb fod yn gyfreithiol briod neu rywun y mae'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef neu hi fel pe baent mewn partneriaeth sifil.

Mae hyd yr absenoldeb oherwydd profedigaeth yn cael ei bennu gan y berthynas rhwng y gweithiwr amaethyddol a'r unigolyn a fu farw.

Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i bythefnos o absenoldeb oherwydd profedigaeth pan fydd plentyn yn marw. Bydd y gweithiwr amaethyddol yn derbyn tâl llawn am y pedwar diwrnod cyntaf a swm sy'n cyfateb i Dâl Profedigaeth Rhiant statudol am weddill y cyfnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth.

Mae plentyn yn golygu unigolyn o dan 18 oed (gan gynnwys babi sy'n farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd). Bydd plentyn yn blentyn i weithiwr amaethyddol os yw'r gweithiwr amaethyddol:

- yn rhiant (gan gynnwys rhiant mabwysiadol) neu'n rhiant maeth i'r plentyn;
- wedi derbyn y plentyn i'w fabwysiadu (boed hynny gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU neu o dramor);
- yn rhiant arfaethedig i'r plentyn o dan drefniant benthyg croth;
- yn rhiant naturiol i blentyn sydd wedi'i fabwysiadu ers hynny gan rywun arall, ac mae gorchymyn llys yn caniatáu i'r gweithiwr amaethyddol neu bartner y gweithiwr amaethyddol gael cyswllt â'r plentyn;
- yn gofalu am y plentyn yn ei gartref ei hun, ac eithrio fel gofalwr cyflogedig, ac wedi gwneud hynny am o leiaf bedair wythnos; neu
- yn bartner i unigolyn sy'n perthyn i unrhyw un o'r categorïau a nodir yn (a) i (e) uchod.

Bydd gan weithiwr amaethyddol hawl i hyd at bedwar diwrnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth mewn perthynas â marwolaeth rhiant, priod, partner sifil, neu berson y mae'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef/hi fel gŵr/gwraig heb fod yn briod yn gyfreithiol, neu rywun y mae'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef neu hi fel pe baent mewn partneriaeth sifil.

Bydd gan weithiwr amaethyddol hawl i hyd at ddau ddiwrnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth mewn perthynas â marwolaeth brawd neu chwaer, taid neu nain neu wŷr neu wyres.

Bydd gan weithwyr amaethyddol hawl i dâl llawn mewn perthynas â'r cyfnodau hyn o absenoldeb oherwydd profedigaeth.

10. Amodau Amrywiol

Seibiannau Gorffwys, Cyfnodau Gorffwys Dyddiol ac Wythnosol (Erthyglau 28-30)

Mae darpariaethau Seibiant Gorffwys yn y Gorchymyn yn dilyn darpariaethau Rheoliadau Oriau Gwaith 1998:

- Mae gan bob gweithiwr 18 oed a hŷn yr hawl i seibiant gorffwys o 20 munud o leiaf pan fydd amser gweithio dyddiol y gweithiwr yn fwy na chwe awr, oni bai bod y gweithiwr a'i gyflogwr yn cytuno fel arall i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Rheoliadau Amser Gwaith 1998.
- Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai nag 11 awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr y mae'n gweithio i'w gyflogwr.
- **Caniateir** torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys di-dor heb fod yn llai na 24 awr ym mhob cyfnod o saith diwrnod y mae'n gweithio i'w gyflogwr, neu ddau gyfnod gorffwys di-dor, a phob un heb fod yn llai na 24 awr ym mhob cyfnod o 14 diwrnod y mae'n gweithio i'w gyflogwr; neu un cyfnod gorffwys di-dor heb fod yn llai na 48 awr ym mhob cyfnod o 14 diwrnod.
- Mae gan weithiwr amaethyddol (ond nid gweithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed) y gofynnir iddo weithio dros gyfnod gorffwys neu seibiant gorffwys oherwydd ton ragweladwy o brysurdeb, i seibiant yn ei le. Os oherwydd amgylchiadau eithriadol na fydd yn bosib am resymau gwrthrychol roi cyfnod o seibiant o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol ddarparu'r amddiffyniad sy'n briodol i ddiogelu iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol. Byddai amser y cynhaeaf a'r tymor ŵyna yn enghreifftiau posibl o donau rhagweladwy o brysurdeb.

Gweithwyr amaethyddol o dan 18 oed

- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed ac sydd ag amser gweithio dyddiol o fwy na pedair awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys o 30 munud fan leiaf.
- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai na deuddeg awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr y mae'n gweithio i'w gyflogwr.
- **Caniateir** torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai na 48 awr ym mhob cyfnod o saith diwrnod y mae'n gweithio i'w gyflogwr. **Caniateir** torri ar draws hyn yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr; a gellir eu lleihau lle y gellir cyfiawnhau hyn ar sail rhesymau technegol neu sefydliadol, ond nid i lai na 36 awr yn olynol.
- Ni chaiff unrhyw blentyn y caniateir iddo weithio, ac sydd o oedran ysgol gorfodol, gael ei gyflogi am fwy na phedair awr mewn unrhyw ddiwrnod heb seibiant gorffwys o un awr.

Costau Hyfforddi (Erthygl 17)

Os bydd gweithiwr amaethyddol yn mynd i gwrs hyfforddiant gyda chytundeb ei gyflogwr ymlaen llaw, rhaid i'r cyflogwr dalu unrhyw ffioedd ar gyfer y cwrs ac unrhyw costau teithio a llety sy'n gysylltiedig â mynd i'r hyfforddiant.

Os bydd gweithiwr Gradd A sydd wedi cwblhau cyfanswm o 30 wythnos o gyflogaeth barhaus, gyda'r un cyflogwr, yn ymgymryd â hyfforddiant gyda'r nod o ennill y cymwysterau angenrheidiol sy'n ofynnol ar gyfer gweithiwr Gradd B, ystyrir ei fod wedi derbyn cymeradwyaeth ei gyflogwr.

Gweithwyr Ifanc o Oedran Ysgol Gorfodol

Ni chaniateir cyflogi plant o dan 13 oed ym maes amaethyddiaeth.

Mae cyfyngiadau o ran nifer yr oriau y caniateir i blant weithio. Yn ystod y tymor ysgol, y nifer fwyaf a ganiateir yw 12 awr yr wythnos. Yn ystod gwyliau ysgol caniateir i blant 13-14 oed weithio uchafswm o 25 awr yr wythnos, ac ni chaiff plant 15-16 oed weithio mwy nag uchafswm o 35 awr yr wythnos.

Am ragor o wybodaeth am gyflogi plant, ewch i wefan Llywodraeth y DU yn www.gov.uk/child-employment

Gwaith Allbwn (Gwaith ar Dasg) (Erthygl 13)

Ni chaniateir i gyflog fesul awr gweithiwr am waith allbwn (a elwid gynt yn waith ar dasg) fod yn is na'r gyfradd fesul awr sy'n gymwys i'w radd neu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol/ Cyflog Byw Cenedlaethol.

Mae rhagor o wybodaeth am Waith Allbwn ar gael ar wefan Llywodraeth y DU yn www.gov.uk/guidance/calculating-the-minimum-wage/working-hours-for-which-the-minimum-wage-must-be-paid#output-work.

Amser Teithio

- Ystyrir bod gweithwyr amaethyddol yn gweithio pan fyddant yn teithio at ddibenion cyflawni eu dyletswyddau, er enghraifft teithio o un cae i'r llall. Dylent gael eu talu ar y gyfradd isaf briodol am yr amser hwnnw. Nid ystyrir bod gweithwyr amaethyddol yn gweithio wrth gymudo yn ôl ac ymlaen i'r gwaith.

11. Ad-dalu Benthyciadau Myfyrwyr ac Ôl-raddedigion

Os yw cyflogwr yn cyflogi gweithiwr â gradd a gafodd fenthyciad myfyrwyr wrth astudio mewn prifysgol, rhaid ad-dalu'r benthyciad trwy'r cyflog yn yr un ffordd ag y telir cyfraniadau yswiriant gwladol, oni bai bod y gweithiwr yn ad-dalu'r benthyciad yn uniongyrchol ei hun.

Os yw gweithiwr cyflogedig sy'n ad-dalu ei fenthyciad trwy ei dynnu o'i gyflog yn ymuno o swydd wahanol, bydd ei P45 yn esbonio'i gynllun ad-dalu.

Fel arall, bydd HMRC yn anfon hysbysiad cychwyn SL1 a/neu PGL1 i hysbysu'r cyflogwr bod angen dechrau tynnu arian o gyflog y gweithiwr cyflogedig i ad-dalu'i fenthyciad myfyrwyr.

Unwaith y bydd yr ad-daliadau wedi dechrau, cyfrifoldeb yr adran gyflogau neu berchennog y busnes yw esbonio wrth y gweithiwr cyflogedig sut bydd yr ad-daliadau'n cael eu tynnu o'i gyflog.

Bydd yr holl arian fydd yn cael ei dynnu yn cael ei nodi ar slip cyflog y gweithiwr cyflogedig.

Cliciwch ar y ddolen i gael rhagor o wybodaeth i gyflogwyr am ad-dalu benthyciadau myfyrwyr ac ôl-raddedigion: www.gov.uk/guidance/special-rules-for-student-loans.

12. Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio

Mae peidio â thalu'r Isafswm Cyflog Amaethyddol o leiaf i weithwyr amaethyddol yn drosedd.

Os ydych yn weithiwr amaethyddol ac rydych yn amau bod eich cyfradd tâl o dan gyfradd yr Isafswm Cyflog Amaethyddol, neu nad yw'r telerau ac amodau cyflogaeth gofynnol eraill yn cael eu parchu, dylech siarad â'ch cyflogwr yn y lle cyntaf. Drwy wneud hynny, gallwch ofyn am gopi o'ch cofnodion tâl.

Os nad yw hyn yn datrys y broblem gallwch wneud cwyn a cheisio datrys y broblem drwy gysylltu â Llywodraeth Cymru yn:

E-bost: SLMEnquiries@llyw.cymru

Post: Tîm yr Isafswm Cyflog Amaethyddol
Llywodraeth Cymru
Neuadd y Sir
Spa Road East
Llandrindod
Powys LD1 5LG

Rhif ffôn: 0300 060 4400

Efallai y byddwch am drafod gyda chynrychiolwyr eich undeb hefyd (gweler **Adran 13** am gysylltiadau defnyddiol).

Ymdrinnir â'ch cwyn/ymholiad yn gyfrinachol.

13. Cysylltiadau defnyddiol

Undeb Cenedlaethol yr Amaethwyr (NFU Cymru)

Tŷ Amaeth
Maes Sioe Frenhinol Cymru
Llanelwedd
Llanfair-ym-Muallt LD2 3TU
Ffôn: 01982 554200
E-bost: nfu.cymru@nfu.org.uk

Undeb Amaethwyr Cymru (FUW)

Llys Amaeth
Plas Gogerddan
Aberystwyth
Ceredigion SY23 3BT
Ffôn: 01970 820820
E-bost: post@fuw.org.uk

Cymdeithas y Tirfeddianwyr (CLA Cymru)

Canolfan Fusnes Orbit
Parc Busnes Rhyd-y-car
Merthyr Tudful CF48 1DL
Ffôn: 01547 317085
E-bost: wales@cla.org.uk

Unite the Union (Cymru)

Swyddfa Ranbarthol
1 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9SD
Ffôn: 02920 394521
E-bost: wales@unitetheunion.org

Lantra (Cymru)

Maes Sioe Frenhinol Cymru
Llanelwedd
Llanfair-ym-Muallt
Powys LD2 3WY
Ffôn: 01982 552646
E-bost: wales@lantra.co.uk

CFfl Cymru

Canolfan CFfl
Llanelwedd
Llanfair-ym-Muallt
Powys LD2 3NU
Ffôn: 01982 553502
E-bost: information@yfc-wales.org.uk

Ar gyfer materion cyflogaeth ehangach, cysylltwch â:

Cyngor ar Bopeth

Llinell gymorth Cyngor ar Bopeth:
0800 702 2020
Llun – Gwener, 9am tan 5pm
www.citizensadvice.org.uk/wales

Y Gwasanaeth Cyngori,

Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)
Llinell Gymorth: **0300 123 1100**
Llun – Gwener, 8am tan 6pm
www.acas.org.uk

Atodiad A – Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol

Cafodd strwythur graddio newydd ar gyfer yr Isafswm Cyflog Amaethyddol ei gyflwyno yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022, i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn berthnasol i'r diwydiant amaethyddol yng Nghymru a'i fod yn addas i'r diben. Ei nod yw darparu llwybr cynnydd sy'n seiliedig ar sgiliau a phrofiad drwy'r graddau ar gyfer gweithwyr amaethyddol, yn ogystal â chydabod a gwobrwyo unigolion sy'n ymgymryd â phrentisiaeth.

Mae'r strwythur graddio yn gwahaniaethu rhwng pum gradd o weithiwr amaethyddol yn seiliedig ar gymwysterau, cyfrifoldebau gwaith a phrofiad ym maes amaethyddiaeth.

Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (Gradd A)

Gweithiwr amaethyddol:

- sydd wedi cael o leiaf tair blynedd o brofiad ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, ac
- nad yw'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 2* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru.

Gweithiwr Amaethyddol (Gradd B)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 2* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd wedi cael o leiaf tair blynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A.

Gweithiwr Amaethyddol Uwch (Gradd C)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 3* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 3 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd wedi cael o leiaf dwy flynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B neu sy'n cael ei gyflogi fel **Arweinydd Tîm**².

Uwch-weithiwr Amaethyddol (Gradd D)

Gweithiwr amaethyddol:

- sy'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 4* yn unol â'r Fframwaith Prentisiaeth, neu ei fod wedi bodloni gofynion Prentisiaeth Lefel 3 neu brentisiaeth gyfatebol* y tu allan i Gymru; neu
- sydd â chyfrifoldebau yn cynnwys rhoi penderfyniadau rheolwyr ar waith yn annibynnol neu oruchwylio staff.

Rheolwr Amaethyddol (Gradd E)

Gweithiwr amaethyddol sydd â chyfrifoldeb rheoli, gan gynnwys hurio a rheoli staff lle bo hynny'n berthnasol ar gyfer daliad cyfan y cyflogwr, neu ran o ddaliad y cyflogwr sy'n cael ei rhedeg fel gweithrediad neu fusnes ar wahân.

- * Rhaid i bob cymhwyster fod yn berthnasol i rôl y gweithiwr amaethyddol ym maes amaethyddiaeth.
- ** Mae'r fframwaith prentisiaeth yn golygu unrhyw un o'r Fframweithiau Prentisiaeth presennol ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra, neu fersiynau blaenorol o'r Fframweithiau Prentisiaeth ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra ar neu cyn y dyddiad y daw'r Gorchymyn i rym.

2 At ddibenion yr Erthygl hon, mae 'Arweinydd Tîm' yn gyfrifol am arwain tîm o weithwyr amaethyddol ac am fonitro cydymffurfiaeth y tîm â chyfarwyddiadau a roddir gan, neu ar ran, ei gyflogwr, ond nid yw'n gyfrifol am faterion disgyblu.

Beth yw cymwysterau cyfatebol? (Atodlen 4)

Cymwysterau Cyfatebol yn Lloegr, Gogledd Iwerddon, Gweriniaeth Iwerddon a'r Alban				
Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gweriniaeth Iwerddon	Yr Alban
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	Prentisiaeth Ganolradd Lefel 2	Hyfforddeiaethau Lefel 2 Gogledd Iwerddon	–	Prentisiaeth Fodern Lefel 5
Prentisiaeth Lefel 3	Uwch Brentisiaeth (Advanced) Lefel 3	Prentisiaeth Lefel 3 Gogledd Iwerddon	Prentisiaeth Lefel 5	Prentisiaeth Fodern Lefel 6, Prentisiaeth Sylfaen
Prentisiaeth Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Uwch (Higher) Lefel 4	Prentisiaeth Lefel Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Lefel 6	Prentisiaeth Fodern Lefel 7

Cymwysterau Cyfatebol o dan Fframwaith Cymwysterau Ewrop (EQF)	
Cymru	Fframwaith Cymwysterau Ewrop
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	EQF Lefel 3
Prentisiaeth Lefel 3	EQF Lefel 4
Prentisiaeth Uwch (Higher) Lefel 4	EQF Lefel 5

Nod y canllaw hwn yw helpu cyflogwyr i gynnal adolygiad graddio a rhoi arweiniad i weithwyr amaethyddol ynghylch y broses.

Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol

Er mwyn pennu gradd gweithiwr amaethyddol dylai cyflogwyr ystyried y ffactorau canlynol:

- lefel profiad y gweithiwr amaethyddol (h.y. y blynyddoedd o brofiad ymarferol yn y sector);
- unrhyw gymwysterau sydd gan y gweithiwr amaethyddol; ac
- unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ymgymryd â nhw (er enghraifft, goruchwyllo staff, hurio staff, disgyblu staff neu gyfrifoldebau rheoli).

Mae'n bwysig nodi **na** ddylai gradd y gweithiwr amaethyddol o dan yr hen strwythur graddio (hynny yw, y strwythur graddio yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2020 a gorchmynion blaenorol) fod yn ffactor wrth bennu gradd y gweithiwr amaethyddol o dan y strwythur graddio newydd. Bwriedir i'r strwythur graddio newydd fod yn annibynnol, heb gyfeirio at y strwythur graddio blaenorol.

Ystyrir ei bod yn arfer da ailwerthuso graddau'n rheolaidd, i sicrhau bod graddau gweithwyr yn newid fel sy'n briodol.

Tystiolaeth ddogfennol

Dylai gweithwyr amaethyddol gadw tystiolaeth ddogfennol o'u cymwysterau a'r profiad maent wedi'i gael sy'n berthnasol i'w swydd, a dweud wrth eu cyflogwr os ydynt wedi ennill cymwysterau neu wedi cael unrhyw brofiad sy'n eu galluogi i gael eu cyflogi ar radd wahanol.

Os nad yw gweithwyr amaethyddol yn cadw cofnodion, mae'n bosibl na fyddant yn gallu dangos i'w cyflogwr fod ganddynt y cymwysterau a'r profiad sydd eu hangen i gael eu cyflogi ar radd benodol.

Y Broses

1. Rhoi gwybod i'r gweithiwr amaethyddol

Dylai cyflogwyr gynnwys y gweithiwr amaethyddol o'r cychwyn cyntaf yn y broses o bennu'r radd newydd. Dylent egluro pam mae'r broses yn angenrheidiol a beth fydd yn ei olygu.

2. Gwerthuso

Dylai cyflogwyr ddefnyddio'r Ffurflen Gwerthuso Gradd i nodi'r canlynol ar gyfer y gweithiwr amaethyddol:

- lefel profiad;
- cymwysterau; ac
- cyfrifoldebau ychwanegol.

3. Ceisio gwybodaeth ychwanegol

Mae'n bosibl y bydd angen i'r cyflogwr ofyn am wybodaeth ychwanegol gan y gweithiwr amaethyddol e.e. tystiolaeth o gymwysterau sydd ganddo neu eirda mewn perthynas â chyflogaeth a phrofiad blaenorol.

4. Pennu'r canlyniad a rhoi gwybod amdano

Yn seiliedig ar yr wybodaeth yn y Ffurflen Gwerthuso Gradd ac unrhyw wybodaeth ychwanegol a gafwyd, dylai'r cyflogwr, drwy gyfeirio at y strwythur graddio, bennu'r radd briodol ar gyfer y gweithiwr amaethyddol.

Dylid trafod y radd a'r rhesymau dros bennu'r radd gyda'r gweithiwr amaethyddol a dylai'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol lofnodi a dyddio'r Ffurflen Gwerthuso Gradd fel tystiolaeth o unrhyw newid i radd y gweithiwr.

Dylid hysbysu'r gweithiwr amaethyddol hefyd am effaith cael ei bennu i'r radd, er enghraifft beth fydd ei gyfradd tâl fesul awr ac a fydd yn gymwys i'w gyflog gael ei ddiogelu (mae hyn yn berthnasol os yw'r gyfradd tâl ar gyfer gradd newydd y gweithiwr amaethyddol yn is na'i gyfradd tâl ar gyfer ei hen radd).

Dylid rhoi'r hawl hefyd i'r gweithiwr amaethyddol apelio yn erbyn pennu'r radd newydd os yw'n anhapus â'r canlyniad.

5. Ystyried unrhyw apêl

Dylai'r cyflogwr ystyried unrhyw apêl gan y gweithiwr amaethyddol mewn perthynas â phennu'r radd newydd. Lle bo modd, dylai hyn gael ei wneud gan rywun heblaw'r sawl sy'n gwneud y penderfyniad yng Ngham 2. Ym mhob achos, dylid ystyried yr apêl yn ddiudedd.

Dylid hysbysu'r gweithiwr o ganlyniad yr apêl yn ysgrifenedig.

Cwestiynau cyffredin

1. Beth os yw'r gwerthusiad o'r radd newydd yn arwain at bennu gradd sydd â chyfradd tâl is fesul awr na chyfradd tâl fesul awr gyfredol y gweithiwr amaethyddol?

Os oes gan y radd newydd a bennir i'r gweithiwr amaethyddol gyfradd tâl is fesul awr na chyfradd tâl gyfredol y gweithiwr amaethyddol, yna bydd cyflog y gweithiwr amaethyddol yn cael ei ddiogelu'n gyfreithiol ar y gyfradd tâl³ gyfredol hyd nes y bydd y gyfradd sy'n gymwys i'w radd newydd yn cyrraedd neu'n pasio ei gyfradd tâl gyfredol, neu nes iddo symud i fyny i'r radd nesaf.

2. Beth os nad yw'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno â'r radd newydd a bennwyd?

Mae'n syniad i'r gweithiwr amaethyddol fod yn rhan o'r adolygiad gradd o'r cychwyn cyntaf, er mwyn ei alluogi i gyfrannu at y broses. Dylid hysbysu'r gweithiwr amaethyddol o ganlyniad yr adolygiad gradd a'r rhesymau pam y barnwyd bod gradd benodol yn briodol (drwy gyfeirio at y dystiolaeth a ystyriwyd).

Os nad yw'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno â'r radd newydd sy'n cael ei phennu, dylai gael yr opsiwn i apelio yn erbyn y canlyniad i'w gyflogwr a darparu unrhyw wybodaeth neu dystiolaeth newydd y mae'n tybio nad ystyriwyd yn yr adolygiad gradd.

Dylai'r cyflogwr adolygu ei benderfyniad ynghylch y radd yng ngoleuni unrhyw wybodaeth newydd a ddarperir.

Ymholiadau a chymorth pellach

Os oes gan gyflogwr neu weithiwr amaethyddol ymholiad sy'n ymwneud ag aseinio graddau o dan y strwythur graddio newydd, dylent ymgynghori â gweithiwr proffesiynol perthnasol yn y lle cyntaf (e.e. cyfrifydd, undeb llafur neu gynghorydd cyfreithiol) – gweler **Adran 13 – Cysylltiadau Defnyddiol**.

Os nad yw hyn yn datrys y mater, gallant gysylltu â Llywodraeth Cymru:

E-bost: SLMEnquiries@llyw.cymru

Post: Tîm yr Isafswm Cyflog Amaethyddol
Llywodraeth Cymru
Neuadd y Sir
Spa Road East
Llandrindod
Powys LD1 5LG

Rhif ffôn: 0300 060 4400

Ymdrinnir â'ch cwyn/ymholiad yn gyfrinachol.

Ffurflen Gwerthuso Gradd (gyda chanllawiau)

Ffactor	Asesiad a Chofnod o'r Dystiolaeth a Ddarparwyd	Gradd Briodol a Rhesymau
Sgiliau a Phrofiad	Nodi nifer y blynyddoedd o brofiad sydd gan y gweithiwr amaethyddol, ac unrhyw dystiolaeth a ddarparwyd i ddangos hynny e.e. geirda o gyflogaeth flaenorol	Ystyried y disgrifiadau o'r graddau a phennu'r radd briodol yn ôl y dystiolaeth a ddarparwyd
Cymwysterau	Nodi unrhyw gymwysterau sydd gan y gweithiwr amaethyddol, ac unrhyw dystiolaeth a ddarparwyd	Ystyried y disgrifiadau o'r graddau a phennu'r radd briodol yn ôl y dystiolaeth a ddarparwyd
Cyfrifoldebau	Nodi unrhyw gyfrifoldebau sydd gan y gweithiwr amaethyddol ar hyn o bryd e.e. a yw'n arweinydd tîm, a yw'n gweithredu penderfyniadau rheolwyr neu a yw'n rheoli'r daliad neu ran o'r daliad sy'n cael ei rhedeg fel busnes ar wahân	Ystyried y disgrifiadau o'r graddau a phennu'r radd briodol yn ôl y dystiolaeth a ddarparwyd
Canlyniad Graddio	Ar sail yr wybodaeth uchod, pennu'r radd briodol	

Tystiolaeth neu wybodaeth ychwanegol a ystyriwyd (os yw'n berthnasol)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cyflogwr

Dyddiad

Gweithiwr Amaethyddol

Dyddiad

Ffurflen Gwerthuso Gradd (Gwag)

Ffactor	Aseiad a Chofnod o'r Dystiolaeth a Ddarparwyd	Gradd Briodol a Rhesymau
Sgiliau a Phrofiad		
Cymwysterau		
Cyfrifoldebau		
Canlyniad Graddio		

Tystiolaeth neu wybodaeth ychwanegol a ystyriwyd (os yw'n berthnasol)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cyflogwr

.....

Dyddiad

.....

Gweithiwr Amaethyddol

.....

Dyddiad

Atodiad B – Canllawiau ar Statws Cyflogaeth Gweithwyr Amaethyddol yng Nghymru

Cyflwyniad

Bwriad y canllawiau hyn yw cynorthwyo ffermwyr (fel cyflogwyr) a gweithwyr amaethyddol i ddeall eu statws cyflogaeth a'u hawliau cysylltiedig. Mae'r canllawiau hyn yn drosolwg o'r gyfraith mewn perthynas â statws cyflogaeth gweithwyr amaethyddol yn unig. Dylid ceisio cyngor cyfreithiol proffesiynol mewn perthynas ag unrhyw fater penodol.

Mae statws cyflogaeth unigolyn yn bwysig er mwyn penderfynu pa hawliau sydd ganddo mewn perthynas â'i gyflogaeth, a chyfrifoldebau ei gyflogwr.

Yn gyffredinol, mae tri phrif fath o statws cyflogaeth:

- gweithiwr cyflogedig;
- gweithiwr; a
- hunangyflogedig.

Mae gan weithwyr cyflogedig fwy o hawliau cyflogaeth na gweithwyr. Mae beth yw gweithiwr cyflogedig a beth yw gweithiwr wedi'i ddiffinio gan y gyfraith. Nid yw bob amser yn hawdd gwahaniaethu rhwng gweithiwr cyflogedig a gweithiwr.

Gweithiwr cyflogedig

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio gweithiwr cyflogedig fel:

“an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment”⁴.

Mae contract cyflogaeth yn golygu:

“a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing”⁵.

Bydd gweithiwr cyflogedig, felly, yn gweithio yn ôl telerau ei contract cyflogaeth (e.e. mewn perthynas â'r oriau a'r diwrnodau gwaith). O dan y contract hwnnw bydd yn rhaid iddo wneud y gwaith yn bersonol. Mae gan weithiwr cyflogedig hawl i gael datganiad ysgrifenedig o'i gyflogaeth⁶ gan nodi manylion sylfaenol ei gyflogaeth e.e. cyflog, lle gwaith, oriau gwaith a rhybudd.

Mae gan weithwyr cyflogedig hawl i ystod eang o hawliau cyflogaeth, gan gynnwys pob un y mae gan weithiwr hawl iddo.

4 Adran 230(1).

5 Adran 230(2).

6 Adran 1 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

Mae enghreifftiau o hawliau gweithwyr cyflogedig yn cynnwys:

- datganiad cyflogaeth ysgrifenedig;
- slip cyflog gyda phob eitem wedi'i nodi;
- yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol;
- tâl gwyliau, tâl mamolaeth a thadolaeth ac ati;
- yr hawl i ofyn am oriau gwaith hyblyg;
- yr hawl i beidio â bod yn destun achos o wahaniaethu.

Gweithiwr

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio gweithiwr fel:

“an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under):

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual”⁷.

Bydd gweithiwr, felly, yn gweithio yn ôl telerau ei gontract cyflogaeth/contract ar gyfer gwasanaethau, er na fydd y telerau hyn, o bosibl, yn cael eu pennu fel y rhai yng nghontract cyflogaeth y gweithiwr cyflogedig (er enghraifft, efallai na fydd oriau a diwrnodau o waith yn cael eu pennu).

Yn gyffredinol, bydd yn rhaid i weithiwr wneud y gwaith yn bersonol, ond efallai y bydd gan rai gweithwyr hawl gyfyngedig i anfon rhywun arall i wneud y gwaith yn ei le, megis dirprwy neu is-gontractwr.

Gallai gweithwyr gynnwys:

- gwaith achlysurol;
- gweithwyr asiantaeth;
- gwaith llawrydd;
- gwaith tymhorol;
- gwaith dim oriau.

⁷ Adran 230(3).

Mae gan weithwyr hawl i rai hawliau cyflogaeth gan gynnwys:

- yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol;
- tâl gwyliau;
- amddiffyniad rhag gwahaniaethu anghyfreithlon;
- yr hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol os ydynt yn gweithio'n rhan-amser.

Statws cyflogaeth yn y Sector Amaethyddol yng Nghymru

Mae'r sefyllfa o ran statws cyflogaeth ychydig yn wahanol yn y sector amaethyddol yng Nghymru o gymharu â'r sefyllfa gyffredinol fel yr amlinellir uchod. Yn y sector amaethyddol yng Nghymru, mae dau brif fath o statws cyflogaeth ar gyfer y rhan fwyaf o hawliau cyflogaeth:

- gweithiwr amaethyddol (sy'n cwmpasu gweithwyr cyflogedig a gweithwyr); neu
- hunangyflogedig.

Ceir eraill hefyd sy'n gweithio yn y sector amaethyddol yng Nghymru fel gweithwyr asiantaeth, gwirfoddolwyr ac unigolion ar brofiad gwaith nad ydynt o bosibl yn dod o fewn y diffiniadau o weithiwr neu unigolyn hunangyflogedig. Ystyrir y mathau hyn o weithwyr yn y canllawiau hyn hefyd.

Mae "amaethyddiaeth" yn cynnwys ffermio llaeth, cynhyrchu unrhyw gynhyrchion traul at ddibenion masnach neu fusnes neu unrhyw ddiben arall (boed er mwyn sicrhau elw neu beidio), defnyddio tir at ddibenion pori, fel gweirglodd neu fel tir glas, defnyddio tir ar gyfer perllannau, helyg neu goetir, defnyddio tir ar gyfer gerddi marchnad neu feithrinfeydd planhigion.

Gweithwyr amaethyddol

Mae gan weithiwr amaethyddol yng Nghymru hawl i'r hawliau a nodir o dan y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol) sy'n cynnwys hawliau i:

- yr isafswm cyflog amaethyddol;
- gwyliau a thâl gwyliau; a
- thâl salwch amaethyddol.

Bydd a oes gan weithiwr amaethyddol hawl i hawliau eraill yn ychwanegol at y rhai sydd wedi'u cynnwys yn y Gorchymyn Cyflogau, e.e. absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu riant a rennir, yn dibynnu ar a yw'n weithiwr cyflogedig neu'n weithiwr.

Hunangyflogedig

Y categori arall o statws cyflogaeth yw unigolyn hunangyflogedig. Fel arfer, bydd person hunangyflogedig yn rhedeg ei fusnes ei hun ac yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb am lwyddiant y busnes hwnnw. Bydd pobl hunangyflogedig yn cael eu contractio i ddarparu gwasanaeth ar gyfer fferm neu ffermwr fel cleient yn hytrach nag fel cyflogwr.

Nid oes ganddynt yr un hawliau cyflogaeth â gweithwyr amaethyddol.

Penderfynu ar statws cyflogaeth

Nid yw bob amser yn hawdd pennu statws cyflogaeth unigolyn. Cafwyd nifer o achosion diweddar lle mae'r llysoedd wedi barnu bod unigolion sydd wedi cael eu disgrifio'n hunangyflogedig yn weithwyr cyflogedig mewn gwirionedd. Yng nghyd-destun gweithwyr amaethyddol, fel yr amlinellwyd uchod, byddai hyn yn golygu y byddai gan yr unigolyn hawl i'r hawliau fel y'u nodir yn y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol. Mae'n bwysig felly gwahaniaethu'n gywir rhwng gweithiwr amaethyddol ac unigolyn hunangyflogedig.

Bydd y statws cyflogaeth sy'n berthnasol i unigolyn yn dibynnu ar y trefniadau penodol a wnaed rhwng y ffermwr a'r unigolyn a'r berthynas o dan sylw. Fodd bynnag, bydd y ffactorau canlynol yn debygol o ddangos bod unigolyn yn hunangyflogedig mewn gwirionedd:

- nid oes gorfodaeth ar y fferm/ffermwr i gynnig gwaith yn rheolaidd neu'n aml iddo/iddi ac nid yw'r unigolyn yn gorfod derbyn unrhyw waith sy'n cael ei gynnig;
- mae'r unigolyn yn gallu penderfynu pryd a sut y mae'n gweithio ac nid yw o dan oruchwyliaeth uniongyrchol y ffermwr/rheolwr fferm;
- nid oes rhaid i'r unigolyn gyflawni'r gwasanaethau yn bersonol ac mae'n gallu penodi rhywun yn ei le;
- mae'r unigolyn yn rhydd i ddarparu ei wasanaethau i bwy bynnag a ddewisa heb weithio'n llwyr ar gyfer un fferm neu ffermwr;
- mae'r unigolyn yn ymrwymo am gyfnod penodol i gyflawni tasg neu brosiect arbennig;
- caiff yr unigolyn ei dalu ar ôl cwblhau tasg neu brosiect penodol ac ni thelir goramser iddo fel arfer;
- mae'r unigolyn yn darparu ei gyfarpar a'i ddeunyddiau ei hun er mwyn cyflawni'r gwasanaethau;
- bydd yr unigolyn yn bersonol gyfrifol am unrhyw golledion sy'n codi o'i waith. Efallai y bydd gofyn iddo gywiro unrhyw waith anfodhaol yn ei amser ei hun ac ar ei gost ei hun;
- mae'r unigolyn yn gyfrifol am dalu ei dreth incwm ei hun a'r Yswiriant Gwladol ar ei enillion ac mae'n gyfrifol am gofrestru ar gyfer TAW os yw lefel ei gyflenwadau'n uwch na'r terfyn cofrestru perthnasol.

Ar y llaw arall, gall absenoldeb y ffactorau uchod awgrymu nad yw unigolyn yn wirioneddol hunangyflogedig a'i fod yn fwy tebygol o fod yn weithiwr amaethyddol.

Enghraifft

Mae'r ffermwr yn cyflogi unigolyn i drwsio ffens. Mae'r ffermwr yn nodi'r gwasanaeth sydd ei angen (h.y. trwsio'r ffens) ond yr unigolyn sy'n penderfynu pryd a sut y cyflenwir y gwasanaeth hwnnw. Mae'n defnyddio ei offer ei hun a gall naill ai wneud y gwaith yn bersonol neu benodi rhywun i wneud y gwaith ar ei ran. Mae'r unigolyn yn rhydd i reoli ei amser a'i waith mewn man arall ar yr amod bod y gwaith yn cael ei gwblhau o fewn amserlen y cytunwyd arni. Caiff yr unigolyn ei dalu am y dasg benodol o drwsio'r ffens ac mae'r unigolyn wedyn yn gyfrifol am ei dreth incwm ei hun a chyfraniadau Yswiriant Gwladol ac am gofrestru ar gyfer TAW os yw'n berthnasol.

Mae'r unigolyn yn debygol o fod yn gweithredu fel is-gontractwr annibynnol hunangyflogedig ac felly nid yw'n weithiwr amaethyddol.

Enghraifft

Cynigir gwaith i unigolyn o bryd i'w gilydd e.e. yn ystod y tymor wyna. Ar gyfer y cyfnod wyna, mae'n ofynnol iddo weithio'n unswydd ar gyfer y ffermwr hwnnw am yr oriau y cytunwyd arnynt/y mae ei angen. Mae'r unigolyn yn gweithio dan oruchwyliaeth y ffermwr a rhaid iddo wneud y gwaith yn bersonol (h.y. ni all anfon rhywun arall). Hwyrach y telir goramser i'r unigolyn.

Mae'r unigolyn yn debygol o fod yn weithiwr amaethyddol am y cyfnod y mae'n gweithio i'r ffermwr. Felly, bydd darpariaethau'r Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol yn berthnasol iddo ar gyfer ei gyfnod gwaith.

Mathau eraill o Unigolion sy'n gweithio ym maes Amaethyddiaeth yng Nghymru

Bydd mathau eraill o unigolion yn gweithio yn y sector amaethyddol nad ydynt yn dod o fewn y diffiniadau o weithiwr amaethyddol neu unigolyn hunangyflogedig.

Gwirfoddolwyr

Mae'n annhebygol y bydd gan wirfoddolwyr contract. **Ni** chânt eu hystyried yn weithwyr amaethyddol at ddibenion y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol os yw'r canlynol yn berthnasol:

- bydd y gwirfoddolwr yn derbyn treuliau rhesymol allan o boced yn unig mewn perthynas â'i rôl wirfoddoli (yn ddelfrydol mewn perthynas â derbynebau yn hytrach nag amcangyfrif);
- nid yw'r gwirfoddolwr yn gwneud gwaith yn gyfnewid am roddion neu wobrwyon rheolaidd (mae rhoddion untro o werth bychan neu fynediad am ddim i ddigwyddiadau yn annhebygol o newid statws gwirfoddolwr a'i wneud yn weithiwr amaethyddol)

Gall taliadau i wirfoddolwyr y gellid eu dehongli fel cyflogau, er enghraifft taliadau rheolaidd nad ydynt yn ymwneud â threuliau gwirioneddol, sy'n gofyn i wirfoddolwyr weithio'n rheolaidd ar adegau penodol am gyfnodau penodol ac sy'n darparu gwyliau i wirfoddolwyr, i gyd awgrymu mai gweithiwr amaethyddol yw'r gwirfoddolwr mewn gwirionedd.

Profiad gwaith

Gall natur profiad gwaith amrywio'n fawr. Mae'r term 'profiad gwaith' yn gyffredinol yn cyfeirio at gyfnod penodol o amser y mae rhywun yn ei dreulio yn gweithio ar fferm, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae'n cael cyfle i ddysgu'n uniongyrchol am fywyd gwaith a'r amgylchedd gwaith.

Mae'n bosibl i unigolyn sy'n gwneud profiad gwaith gael ei ystyried yn weithiwr amaethyddol yn dibynnu ar natur y berthynas a hyd y profiad gwaith a ddarperir. Mae'n annhebygol y byddai unigolion sy'n cysgodi'n unig h.y. yn gwyllo ac yn dysgu wrth wneud peth gwaith ymarferol am gyfnod byr yn cael eu hystyried yn weithwyr amaethyddol. Fodd bynnag, mae unigolion sy'n gweithio am gyfnodau hirach mewn rôl fwy ymarferol gyda thasgau a chyfrifoldebau penodol yn fwy tebygol o fod yn weithwyr amaethyddol ac felly'n destun y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol

Fodd bynnag, mae'r categorïau canlynol o unigolion wedi'u heithrio o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol ac felly'r darpariaethau ar gyfer yr isafswm cyflog amaethyddol a nodir yn y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol:

- unigolion o oedran ysgol gorfodol;
- myfyrwyr sy'n ymgymryd â lleoliadau profiad gwaith heb fod yn fwy na blwyddyn fel rhan o gwrs addysg uwch neu addysg bellach yn y DU.

Gweithwyr asiantaeth

Mae gweithiwr asiantaeth yn cael ei gyflenwi gan asiantaeth waith dros dro i fferm/ffermwr i wneud gwaith ar gyfer y fferm/ffermwr. Mae'r gwaith fel arfer am gyfnod dros dro.

Mae'r Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth yn rhoi'r hawl i weithwyr asiantaeth gael yr un amodau gwaith a chyflogaeth sylfaenol ag y byddent yn eu cael os yw'r fferm/ffermwr yn eu cyflogi'n uniongyrchol i wneud yr un gwaith.

Dogfennau cytundebol

Mae cael contract ysgrifenedig, sy'n nodi natur y berthynas rhwng y fferm/y ffermwr a'r unigolyn, yn gallu cadarnhau a yw'r partion wedi bwriadu i'r unigolyn fod yn weithiwr amaethyddol, yn gontractwr hunangyflogedig, neu'n wirfoddolwr.

Er enghraifft, bydd contract gydag unigolyn sy'n nodi oriau a lle gwaith, goruchwyliaeth, cyflog, hyd cyflogaeth ac sy'n atal yr unigolyn rhag gweithio mewn man arall, yn dangos perthynas cyflogwr/gweithiwr amaethyddol. Ar y llaw arall, bydd contract ar gyfer cyfnod neu dasg benodol, sy'n caniatáu penodi dirprwy neu is-gontractwr, lle mae'r taliad yn cael ei roi ar ddiwedd y dasg neu'r cyfnod, a'i dalu yn ôl anfoneb ac yn gwneud yr unigolyn yn atebol am unrhyw golledion yn deillio o fethiant i gwblhau'r gwaith yn dangos perthynas cleient/is-gontractwr hunangyflogedig.

Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, y bydd llysoedd, wrth bennu statws cyflogaeth unigolion, yn edrych y tu hwnt i'r hyn y mae'r dogfennau cytundebol yn ei ddweud (h.y. i weld beth sy'n digwydd yn ymarferol go iawn) er mwyn canfod realiti'r berthynas. Felly, ni fydd datgan yn syml y bwriedir i unigolyn fod yn hunangyflogedig mewn contract yn pennu ei statws cyflogaeth o reidrwydd – bydd hyn yn dibynnu ar beth yn union sy'n digwydd yn ymarferol.

Rhwymedigaethau wrth Gofrestru'n Awtomatig ar gyfer Pensiwn

Mae'n ofynnol i bob cyflogwr yn y DU gofrestru gweithwyr cymwys yn awtomatig mewn cynllun pensiwn a gwneud y cyfraniadau gofynnol gorfodol. Bydd gweithiwr cymwys yn unigolyn sydd:

- yn gweithio o dan gontract. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr amaethyddol parhaol a thros dro, gweithwyr asiantaeth a phrentisiaid;
- yn 22 oed o leiaf ond heb gyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth; ac
- yn ennill mwy na'r trothwy enillion o £10,000 y flwyddyn.

Rhestr Wirio Statws Cyflogaeth

Nodir isod nodweddion allweddol:

- perthynas cyflogwr/gweithiwr amaethyddol (**colofn chwith**); a
- threfniant rhwng fferm/ffermwr ac is-gontractwr hunangyflogedig (**colofn dde**).

Gallwch ddefnyddio'r rhestr wirio i helpu i benderfynu a yw unigolyn yn weithiwr amaethyddol (ac felly'n destun darpariaethau'r Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol) neu'n unigolyn hunangyflogedig nad yw'n destun y darpariaethau.

Nid oes un nodwedd benodol yn penderfynu statws cyflogaeth yr unigolyn. Bydd angen i chi edrych ar y berthynas yn ei chyfanrwydd. Er enghraifft, efallai y byddwch yn gallu ticio blychau yn y golofn gweithiwr amaethyddol a'r golofn hunangyflogedig. Os ydych, fodd bynnag, yn ticio'r rhan fwyaf o flychau yn y golofn gweithiwr amaethyddol mae'n debygol bod yr unigolyn yn weithiwr amaethyddol ac felly'n destun y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol.

Canllaw yn unig yw'r rhestr wirio hon, dylid ceisio cyngor cyfreithiol proffesiynol mewn perthynas ag unrhyw fater penodol neu os yw statws cyflogaeth unigolyn yn aneglur.

Gweithiwr amaethyddol	Ticiwch	Hunangyflogedig	Ticiwch
Mae'r fferm/ffermwr wedi cynnig y gwaith i'r unigolyn ac mae'r unigolyn wedi derbyn y cynnig hwnnw (h.y. mae yna gontract neu gytundeb, boed yn ddatganedig neu'n ymhlyg, ar lafar neu'n ysgrifenedig y bydd yr unigolyn yn gweithio i'r fferm/ffermwr).		Mae'r unigolyn yn ymrwymo am gyfnod penodol i gyflawni tasg neu brosiect arbennig.	
Mae'n ofynnol i'r unigolyn ddarparu ei wasanaethau yn bersonol (h.y. ni all anfon rhywun yn ei le).		Nid yw'n ofynnol i'r unigolyn gyflawni'r gwasanaethau yn bersonol a gall anfon rhywun arall yn ei le heb gymeradwyaeth ymlaen llaw gan y fferm/ffermwr.	
Gall yr unigolyn anfon rhywun yn ei le ond mae'n rhaid i'r fferm/ffermwr ei gymeradwyo ymlaen llaw a dim ond mewn sefyllfaoedd penodol y gellir gwneud hynny e.e. pan nad yw'r unigolyn yn gallu gweithio oherwydd salwch.			
Mae'r fferm/ffermwr yn rheoli'r hyn y mae'r unigolyn yn ei wneud, sut mae'n gwneud hynny a phryd.		Mae gan yr unigolyn y gallu i benderfynu pryd a sut mae'n gweithio ac nid yw'n cael ei oruchwylio'n uniongyrchol gan y fferm/ffermwr.	
Ni all yr unigolyn weithio i unrhyw un arall heb gymeradwyaeth y fferm/ffermwr.		Mae'r unigolyn yn rhydd i ddarparu ei wasanaethau i bwy bynnag a ddewis heb weithredu'n gyfan gwbl ar gyfer un fferm/ffermwr.	
Telir swm penodol i'r unigolyn ar ddyddiad talu rheolaidd (h.y. wythnosol/misol) ac nid yw'r taliad o reidwydd yn gysylltiedig â chwblhau tasg benodol.		Caiff yr unigolyn ei dalu ar ôl cwblhau tasg benodol. Nid yw'n derbyn ac nid oes ganddo hawl i gael buddion ychwanegol (e.e. gwyliau â thâl a thâl salwch) ac fel arfer ni fydd yn cael tâl goramser.	
		Bydd yr unigolyn yn gyfrifol am unrhyw golledion sy'n codi o'i waith. Efallai y bydd gofyn iddo gywiro unrhyw waith anfoddfaol yn ei amser ei hun ac ar ei gost ei hun.	
Mae'r fferm/ffermwr yn darparu'r cyfleusterau a/neu'r offer sydd eu hangen ar yr unigolyn i wneud ei waith.		Mae'r unigolyn yn darparu ei offer a'i ddeunyddiau ei hun er mwyn cyflawni'r gwasanaethau.	
Nid yw'r unigolyn yn gyfrifol am dalu treth incwm na chyfraniadau Yswiriant Gwladol ar ei enillion. Cyfrifoldeb y fferm/ffermwr yw hynny.		Mae'r unigolyn yn gyfrifol am dalu treth incwm ei hun a chyfraniadau Yswiriant Gwladol ar ei enillion ac mae'n gyfrifol am gofrestru ar gyfer TAW os yw lefel ei gyflenwadau yn uwch na'r terfyn cofrestru perthnasol .	

Atodiad C – Deddfwriaeth Berthnasol y DU

Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents

Reoliadau Absenoldeb a Thâl Profedigaeth Rhiant 2020

www.legislation.gov.uk/ukdsi/2020/9780111192245/contents

Rheoliadau Amser Gwaith 1998

www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents

Deddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009

www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents