



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol yng Nghymru 2025-2026

Canllaw i Gyflogwyr a Gweithwyr Amaethyddol yn y Sectorau
Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Choedwigaeth yng Nghymru:
Cyfraddau Isafswm Cyflog a Thelerau ac Amodau Ychwanegol

Rhifyn 9

Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2025-2026: Beth sydd angen i chi ei wybod	6
3.	Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol	8
4.	Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)	11
5.	Prentisiaethau (Erthygl 10)	15
6.	Goramser (Erthyglau 2 a 12)	16
7.	Costau Hyfforddi (Erthygl 16)	19
8.	Tâl Salwch Amaethyddol (Erthyglau 17-26)	20
9.	Hawl i Wyliau (Erthyglau 30-39, Atodlenni 2-3)	23
10.	Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 41-42)	33
11.	Absenoldeb Di-dâl (Erthygl 43)	33
12.	Amodau Amrywiol	34
13.	Ad-dalu Benthyciadau Myfyrwyr ac Ôlraddedigion	35
14.	Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio	36
15.	Cysylltiadau defnyddiol	37
	Atodiad A: Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol	39
	Atodiad B: Canllawiau ar Statws Cyflogaeth Gweithwyr Amaethyddol yng Nghymru	44
	Atodiad C: Gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol	51
	Atodiad D: Deddfwriaeth Berthnasol y DU	54

1. Cyflwyniad

Mae gan bawb sy'n cael ei gyflogi yn y sectorau amaethyddiaeth, garddwriaeth a choedwigaeth yng Nghymru, gan gynnwys y rheini a gyflogir gan feistri gangiau ac asiantaethau cyflogaeth, yr hawl i gael o leiaf yr Isafswm Cyflog Amaethyddol.

Mae talu llai na'r Isafswm Cyflog Amaethyddol 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 sy'n berthnasol i weithwyr a gyflogir yn y sectorau amaethyddol, garddwriaethol a choedwigaeth¹ yng Nghymru. Y bwriad hefyd yw helpu gweithwyr i ddeall eu hawliau.

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

Mae'n bwysig nodi bod y term "gweithwyr amaethyddol" yn golygu hefyd y rheini sydd ar Gynllun Prentisiaid.

Y Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth

Mae'r Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth Cymru ("y Panel") yn gorff annibynnol sy'n cynnig cyfraddau tâl lleiaf ac amodau gwaith ar gyfer gweithwyr amaethyddol. Maent hefyd yn annog gyrfaoedd mewn amaethyddiaeth ac yn nodi'r sgiliau sydd eu hangen ar y diwydiant. Yn ogystal, mae gofyn i'r Panel roi cyngor i Lywodraeth Cymru pan ofynnir amdano.

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

Bob blwyddyn, mae'r Panel yn adolygu'r cyfraddau tâl isaf a'r amodau gwaith ar gyfer gweithwyr amaethyddol, gan gynnwys tâl salwch a lwfans goramser.

Wrth wneud ei benderfyniadau, mae'r Panel yn defnyddio ei arbenigedd, yn ystyried yr amodau economaidd yn y diwydiant ar y pryd ac yn cadw at yr holl ofynion 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 at ymdrechion Llywodraeth Cymru i drechu 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.

¹ "Gweithiwr amaethyddol" yn unol â'r diffiniad o amaethyddiaeth a nodir yn Neddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014 www.legislation.gov.uk/cy/anaw/2014/6/section/18/welsh

Y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol

Mae'r cyfraddau tâl a lwfansau isaf a thelerau ac amodau eraill gweithwyr amaethyddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn y sectorau garddwriaeth a choedwigaeth, yn cael eu gosod allan yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2025 ('y Gorchymyn'). Mae'r Gorchymyn yn cymryd lle Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2024 ac yn cynnwys y diweddariadau canlynol:

- Cynyddu cyfraddau'r tâl isaf ar gyfer pob gradd, wedi'u cysylltu â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Cenedlaethol a gyhoeddwyd yng Nghyllideb Hydref Llywodraeth y DU ar 30 Hydref 2024.
- Cynyddu pob lwfans 10%.
- Symleiddio darpariaethau i wneud y rheolau ar oramser yn gliriach.
- Dileu'r Ddarpariaeth Diogelu Cyflog a gyflwynwyd pan newidiodd y system raddio yn 2022, gan fod y cyfraddau tâl isaf bellach wedi cynyddu'n ddigonol.
- Diwygio darpariaethau ynghylch costau hyfforddi.
- Symleiddio'r ffordd y cyfrifir yr hawl i wyliau blynyddol a thâl gwyliau i'r rheini sy'n gweithio oriau afreolaidd a gweithwyr sy'n gweithio rhan o flwyddyn.
- Diwygio darpariaethau ar gyfer absenoldeb di-dâl oherwydd cyfrifoldebau gofalu.

Bydd y cyfraddau tâl a'r lwfansau statudol a bennir gan y Gorchymyn yn parhau mewn grym nes y gwneir Gorchymyn 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 tâl ar gyfer y pum gradd o weithwyr amaethyddol, a amlinellir yn y Gorchymyn, a phrentisiaid. Mae'r Gorchymyn yn cynnwys disgrifiadau manwl o bob 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**).

Gweler Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2025² am lefelau diweddaraf y taliadau a lwfansau.

Cyfraith cyflogaeth y DU

Newidiadau i Reolau Gweithio Hyblyg yn y DU o 6 Ebrill 2024

Gan ddechrau ar 6 Ebrill 2024, mae Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 yn cyflwyno sawl newid allweddol i hawliau gweithio hyblyg yn y DU:

1. **Hawl ar Ddiwrnod Un:** Mae gweithwyr yn cael gofyn am weithio'n hyblyg o'u diwrnod cyntaf yn y swydd, gan ddileu'r gofyn cyn hynny bod angen 26 wythnos o wasanaeth di-dor.
2. **Mwy nag un cais:** Mae gweithwyr yn cael gwneud dau gais y flwyddyn i weithio'n hyblyg, yn hytrach na dim ond un.
3. **Ymateb cyflymach:** Rhaid i gyflogwyr ymateb i gais i weithio'n hyblyg o fewn dau fis, yn lle tri mis.

2 [Y ddeddfwriaeth a'r canllawiau: Y Panel Cynghori ar Amaethyddiaeth Cymru | LLYW.CYMRU](#)

4. **Y gofyn i ymgynghori:** Rhaid i gyflogwyr drafod â gweithwyr cyn gwrthod cais i weithio'n hyblyg.

5. **Nid oes angen cyfiawnhad:** Nid oes angen i weithwyr esbonio pam eu bod am weithio'n hyblyg.

Nod y newidiadau hyn yw ei gwneud yn haws i ofyn am gael gweithio'n hyblyg, er mwyn i weithwyr allu cadw cydbwysedd gwell rhwng gwaith a bywyd personol.

Ceir mwy o wybodaeth yn **Atodiad C**.

Mae'r Gorchymyn yn disgrifio'r telerau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr amaethyddol, gan gynnwys:

- gwahanol raddau a chategorïau o weithwyr
- cyfraddau tâl isaf
- tâl salwch
- hawliau i gael amser i ffwrdd.

O ran agweddau fel seibiant gorffwys a thâl gwyliau, mae'r Gorchymyn yn gofyn i gyflogwyr a gweithwyr droi at gyfreithiau gwaith eraill y DU, megis Rheoliadau Amser Gwaith 1998, i weld manylion eu hawliau a'u rhwymedigaethau.

Mae **Atodiad D** yn cynnwys dolenni i ddeddfwriaeth berthnasol y mae'r Gorchymyn yn cyfeirio ati.

O ran agweddau eraill ar gyflogaeth yn y DU nad yw'r Gorchymyn yn ymdrin â nhw, mae'r Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn cynnig cyngor am ddim a diduedd i gyflogwyr, gweithwyr, a'u cynrychiolwyr.

Rhagor o wybodaeth

Fe welwch ragor o wybodaeth am yr Isafswm Cyflogau Amaethyddol yn

www.llyw.cymru/cyflogau-amaethyddol

I gael rhagor o wybodaeth neu i weld 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. Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2025-2026: Beth sydd angen i chi ei wybod

Dyma grynodeb o'r newidiadau yn y Gorchymyn:

- cynyddu'r cyfraddau tâl isaf fesul awr ar gyfer pob gradd a chategori o weithiwr amaethyddol
- cynyddu'r holl lwfansau
- symleiddio'r rheolau goramser gan gynnwys newidiadau i'r diffiniad o oriau sylfaenol a goramser
- dileu'r ddarpariaeth ar ddiogelu tâl
- newid y rheolau am gostau hyfforddi
- newid y ffordd y pennir hawliau gwyliau, yn enwedig ar gyfer gweithwyr a gyflogir am ran o'r flwyddyn yn unig
- diweddaru'r darpariaethau ar absenoldebau di-dâl i adlewyrchu cyfraith cyflogaeth ehangach
- nifer o ddiwygiadau technegol a drafftio.

Mae'r cyfraddau tâl isaf a'r lwfansau newydd yn **Adran 3**.

Symleiddio'r rheolau goramser (Erthygl 12):

- Mae'r term "oriau sylfaenol" bellach yn golygu hyd at uchafswm o 39 awr yr wythnos neu oriau eraill y cytunwyd arnynt yng nghontract y gweithiwr neu'r brentisiaeth. Amcan hyn yw ei gwneud yn glir y bydd gweithiwr amaethyddol yn cael tâl goramser dim ond ar ôl iddo weithio ei holl oriau rheolaidd. Mae'n cael gwared ar y cyfeiriad bod goramser yn cael ei dalu ar ôl gweithio diwrnod gwaith 8 awr. Dywed hefyd y dylai gweithiwr rhan-amser gael ei dalu am unrhyw oriau y bydd wedi'u gweithio ar ben ei oriau arferol.
- Bydd y newid hwn yn rhoi mwy o hyblygrwydd i estyn diwrnod gwaith y tu hwnt i'r 8 awr os bydd anghenion busnes y fferm yn gofyn am hynny (heb weithio goramser) gan gael gwared ar yr anomaledd lle ceir talu goramser cyn bod oriau gwaith sylfaenol yr wythnos wedi'u gweithio.

Dileu'r ddarpariaeth ar ddiogelu tâl:

- Cafodd y ddarpariaeth ei chyflwyno i ddiogelu cyflogau gweithwyr amaethyddol pan newidiwyd y system raddio ym mis Ebrill 2022. Sicrhaodd na welai gweithwyr ostyngiad yn eu cyflog wrth uno â gradd newydd. Roedd y ddarpariaeth yn rhewi cyflog ar y pwynt uno â'r radd newydd, os oedd y gyfradd fesul awr ar y radd newydd yn is. Nid oes angen yr amddiffyniad hwn mwyach o dan gyfraddau tâl isaf newydd 2025 gan eu bod yn uwch na chyfraddau 2022 ar gyfer graddau tebyg.

Costau Hyfforddi (Erthygl 16):

- Mae'r rheolau ynghylch costau hyfforddi wedi cael eu diweddaru er mwyn i gyflogwyr allu adennill y costau hyn os bydd gweithiwr yn gadael ei swydd yn ystod yr hyfforddiant neu o fewn 12 mis wedi'i gwblhau.
- Yr unig gostau y gellir eu hadennill yw'r rheini a dalwyd gan y cyflogwr ac nid y rheini a ddarperir gan drydydd parti. Ni chaiff cyflogwr adennill ei gostau chwaith os yw'n terfynu swydd, oni bai bod y swydd yn cael ei therfynu oherwydd camymddwyn difrifol.
- Mae hon yn rheol gyffredin mewn sawl sector a'i nod yw sicrhau tegwch rhwng cyflogwyr a gweithwyr amaethyddol.

Hawl i wyliau a thâl gwyliau i weithwyr sy'n gweithio oriau afreolaidd a gweithwyr sy'n gweithio rhan o flwyddyn (Erthygl 32):

- Mae bellach yn haws cyfrifo hawl gwyliau a thâl gwyliau ar gyfer y gweithwyr hyn ac mae'n seiliedig ar ddiweddariadau i Reoliadau Amser Gwaith 1998. Yn hytrach na defnyddio cyfnod o 52 wythnos i gyfrifo tâl gwyliau, gellir cyfrif canran yn seiliedig ar hawl wythnosol y gweithwyr amaethyddol i wyliau sy'n bodloni'r diffiniad o weithwyr sy'n gweithio rhan o flwyddyn neu oriau afreolaidd o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998.

Fe welwch ragor o wybodaeth yn **Adran 9**.

Absenoldeb di-dâl (Erthygl 43):

- Mae'r ddarpariaeth ynglŷn ag absenoldeb di-dâl wedi'i newid i gydnabod rhwymedigaethau statudol cyflogwyr mewn perthynas ag Absenoldeb i Ofalwyr, Absenoldeb i Rieni a mathau eraill o absenoldeb statudol o dan Reoliadau Absenoldeb Gofalwyr 2024, Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant etc 1999 a Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Bydd y diweddariad hwn yn sicrhau nad yw gweithwyr amaethyddol yn cael eu hatal rhag cael absenoldeb di-dâl pan fydd ganddynt hawl statudol iddo. Er enghraifft, o dan Reoliadau Absenoldeb Gofalwyr, ni caiff cyflogwr wrthod cais am absenoldeb i ofalu gan weithiwr amaethyddol cymwys. Caiff ohirio'r absenoldeb, dim ond os y cytunir ar ddyddiad arall sy'n digwydd o fewn mis i'r dyddiad y gofynnwyd amdano.

Fe welwch ragor o wybodaeth yn **Adran 11**.

Diwygiadau Drafftio a Technegol:

Mae diwygiadau technegol a drafftio wedi'u gwneud mewn ymateb i bwyntiau a godwyd gan Bwyllgor Deddfwriaeth, Cyfiawnder a Chyfansoddiad y Senedd yn ei adroddiad ar Orchymyn Cyflogau Amaethyddol 2024^{3,4}.

3 www.business.senedd.wales/documents/s500013097/LJC6-12-24%20-%20Paper%201%20-%20Draft%20report.pdf

4 www.business.senedd.wales/documents/s149896/LJC6-15-24%20-%20Paper%203%20-%20Welsh%20Government%20response.pdf

3. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol

I bwy mae'r Isafswm Cyflog Amaethyddol a darpariaethau eraill y Gorchymyn yn berthnasol (Erthygl 2.1)?

Mae'r Gorchymyn yn berthnasol i weithwyr sy'n cael eu cyflogi yn y sector amaeth, p'un a yw'r holl waith yn cael ei wneud yng Nghymru ai peidio.

Mae'r Gorchymyn yn diffinio amaethyddiaeth i gynnwys:

- a) ffermio gwartheg godro
- b) cynhyrchu unrhyw gynnyrch defnyddiadwy at ddibenion masnach neu fusnes neu unrhyw fenter arall (p'un a wneir hynny i wneud elw ai peidio)
- c) defnyddio tir fel tir pori, fel gweirglodd neu fel tir glas
- d) defnyddio tir ar gyfer perllannau, helyg neu goetir
- e) defnyddio tir fel gerddi marchnad neu feithrinfa blanhigion.

Nid yw hwn yn ddiffiniad llawn, sy'n golygu bod yna weithgareddau nad ydynt wedi'u rhestru y gellid eu hystyried yn rhai amaethyddol.

Felly, daw pob gweithiwr amaethyddol, garddwriaethol a choedwigaeth a gyflogir yng Nghymru o dan y diffiniad, gan gynnwys y rheini a gyflogir gan feistri gangiau ac asiantaethau cyflogaeth.

Mae'r diffiniadau o amaethyddiaeth a gweithwyr amaethyddol yn y Gorchymyn yw cynnwys gweithwyr amaethyddol o ran 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 Gorchymyn hwn yn cael ei gymhwyso'n gywir, o ran 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.

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**). Os yw'r Isafswm Cyflog Amaethyddol yn uwch na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, yna'r Isafswm Cyflog Amaethyddol yw'r un a ddefnyddir.

Cyfraddau Isafswm Cyflog 2025-2026 (Atodlen 1)

Cyflwynwyd cyfraddau newydd yr isafswm cyflog ar 1 Ebrill 2025. Mae'r cyfraddau tâl isaf ar gyfer y pum gradd o Weithiwr Amaethyddol fel y nodir yn Nhabl 1:

Tabl 1

Categori y Gweithiwr	Cyfraddau 2024	Cyfraddau 2025
A1: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56	£7.55
A2: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82	£10.00
A3: Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	£11.73	£12.21
B1: Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£6.56	£7.55
B2: Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£8.82	£10.00
B3: Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	£11.79	£12.59
C: Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£12.27	£13.48
D: Uwch-weithiwr Amaethyddol	£13.46	£14.79
E: Rheolwr Amaethyddol	£14.77	£16.23

Lwfans Gwrthbwysu Llety (Erthygl 14)

Gellir ystyried llety a ddarperir gan gyflogwr wrth gyfrifo'r Isafswm Cyflog Amaethyddol (Tabl 2).

Os yw'r cyflogwr yn darparu tŷ (**Erthygl 14(3)**) y mae'n **rhaidd** i'r gweithiwr fyw ynddo ar gyfer ei waith, y lwfans gwrthbwysu llety yw **£1.97 yr wythnos**.

Os yw'r cyflogwr yn darparu mathau eraill o lety (**Erthygl 14(4)**), y lwfans gwrthbwysu llety yw **£6.31 y dydd**, cyn belled â bod y gweithiwr wedi gweithio o leiaf 15 awr yr wythnos honno.

Os yw cyflogwr yn codi mwy na'r gyfradd wrthbwysu berthnasol, tynnir y gwahaniaeth oddi ar dâl y gweithiwr a bydd hynny'n cyfrif ar gyfer yr Isafswm Cyflog Amaethyddol.

Mae hyn yn golygu mwya'n y byd a godir am y llety, isa'n y byd y bydd cyflog gweithiwr wrth gyfrifo'r isafswm cyflog.

Os yw'r tâl a godir am lety yr un faint â'r gyfradd wrthbwysu neu'n is, ni fydd yn effeithio ar gyflog y gweithiwr.

Os na chodir tâl am y llety, ychwanegir y gyfradd wrthbwysu at dâl y gweithiwr.

Tabl 2

Lwfans	Cyfraddau 2024	Cyfraddau 2025
Lwfans Gwrthbwysu Llety (Tŷ)	£1.79 yr wythnos	£1.97 yr wythnos
Lwfans Gwrthbwysu Llety (Llety Arall)	£5.74 y dydd	£6.31 y dydd

Fe welwch ragor o wybodaeth yn:

www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation/effect-on-the-minimum-wage

www.assets.publishing.service.gov.uk/media/63c7ed5bd3bf7f6bece2bfed/Low_Pay_Commission_Report_2022.pdf

Noder: Mae'r wybodaeth ar wefan Gov UK yn cyfeirio at Isafswm Cyflog Cenedlaethol/ Cyflog Byw Cenedlaethol gyda dim ond un gyfradd wrthbwysu ar eu cyfer. Fodd bynnag, yr un yw'r egwyddorion.

Taliadau Eraill nad ydynt yn Rhan o Dâl Gweithiwr Amaethyddol (Erthygl 15)

Lwfans Cŵn

Os oes angen i weithiwr gadw ci (neu gŵn) iddo allu gwneud ei waith, dylid talu i'r gweithiwr swm **nad yw'n llai na £11.18 yr wythnos** am bob ci (Tabl 3).

Lwfans ar Alwad

Ystyr "ar alwad" yw trefniant ffurfiol lle mae gweithiwr amaethyddol yn cytuno â'i gyflogwr y caiff gysylltu ag ef ac y bydd yn gallu mynd i'r gwaith o fewn amser y cytunwyd arno, hyd yn oed os nad yw'n gweithio ar y pryd. Ni chaiff fod ar alwad am fwy na 24 awr ar y tro. Mae'r lwfans ar alwad dair gwaith cyfradd yr awr y gweithiwr ar sail ei radd.

Telir y lwfans ar alwad am bob cyfnod y mae'r gweithiwr ar alwad.

Os yw'r gweithiwr yn cael ei alw i weithio pan fydd ar alwad, caiff ei dalu am yr oriau y bydd yn gweithio. Os yw'r oriau hyn yn oriau goramser (yn ychwanegol at oriau'r contract, neu ar ylliau cyhoeddus neu ddydd Sul ar gyfer rhai gweithwyr amaethyddol⁵), bydd y gweithiwr yn cael ei dalu ar y gyfradd goramser o amser a hanner.

Atodiad Gwaith Nos

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. **£2.12 yr awr** yw'r lwfans gwaith nos (Tabl 3).

Grant Geni a Mabwysiadu

Taliad yw hwn, **£87.85 y plentyn ar hyn o bryd**, y mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i'w gael gan ei gyflogwr ar enedigaeth ei blentyn neu ar ôl iddo fabwysiadu plentyn (Tabl 3).

Tabl 3

Lwfans	Cyfraddau 2024	Cyfraddau 2025
Lwfans Cŵn – fesul ci fesul wythnos	£10.16	£11.18
Lwfans Gweithio gyda'r Nos – fesul awr o waith gyda'r nos	£1.93	£2.12
Lwfans Geni/Mabwysiadu – fesul plentyn	£79.86	£87.85

⁵ Gweithiwr amaethyddol a ddechreuodd ei swydd cyn 1 Hydref 2006.

4. Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)

Mae strwythur graddio'r Isafswm Cyflog Amaethyddol wedi'i rannu rhwng pum gradd o weithiwr amaethyddol yn seiliedig ar gymwysterau, cyfrifoldebau gwaith a phrofiad ym maes amaethyddiaeth.

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

Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (Gradd A)

- Wedi cael o leiaf dair blynedd o brofiad ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, ac
- Nid yw'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau sydd eu hangen 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 (Tabl 4).

Gweithiwr Amaethyddol (Gradd B)

- Yn gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau sydd eu hangen 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 (Tabl 4) neu
- Wedi cael o leiaf dair blynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A.

Gweithiwr Amaethyddol Uwch (Gradd C)

- Yn gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau sydd eu hangen 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 (Tabl 4) neu
- Wedi cael o leiaf 2 flynedd o brofiad ymarferol mewn amaethyddiaeth fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B, neu
- Yn cael ei gyflogi fel Arweinydd Tîm⁶.

Uwch-weithiwr Amaethyddol (Gradd D)

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

⁶ At ddibenion yr erthygl hon, mae 'Arweinydd Tîm' yn gyfrifol am arwain tîm o weithwyr amaethyddol ac am fonitro bod y tîm yn cydymffurfio â chyfarwyddiadau a roddir gan, neu ar ran, ei gyflogwr, ond nid yw'n gyfrifol am faterion disgyblu.

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 redeg 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 presennol⁷ ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a ddarperir gan Lywodraeth Cymru ac a gyhoeddir gan Lantra, neu fersiynau blaenorol o'r Fframweithiau Prentisiaeth ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gyhoeddwyd gan Lantra ar neu cyn y dyddiad y daw'r Gorchymyn i rym.

Beth yw cymwysterau cyfatebol? (Atodlen 4)

Tabl 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 Lefel 6
Prentisiaeth Uwch (Higher) 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

⁷ www.dodohydibrentisiaeth.gwasanaeth.llyw.cymru/taxonomy/term/9

Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol

Er mwyn pennu gradd gweithiwr amaethyddol, dylai cyflogwyr ystyried:

- Lefel profiad y gweithiwr (sawl blwyddyn y mae wedi gweithio yn y sector).
- Cymwysterau'r gweithiwr.
- Unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol y mae'r gweithiwr yn eu gwneud (er enghraifft, goruchwyllo staff, hurio staff, disgyblu staff neu gyfrifoldebau rheoli).

Mae'n arfer gorau ail-werthuso graddau yn rheolaidd i sicrhau bod gweithwyr yn symud yn eu blaenau'n briodol.

Am arweiniad manwl ar aseinio graddau, darllenwch **Atodiad A**.

Tystiolaeth Ddogfennol

Dylai gweithwyr amaethyddol gadw cofnod o'u cymwysterau a'u profiad sy'n berthnasol i'w swydd. Dylent roi gwybod i'w cyflogwr os ydynt yn ennill cymwysterau neu brofiad newydd a allai eu rhoi ar radd wahanol.

Heb y cofnodion hyn, efallai na fydd gweithiwr yn gallu profi bod ganddo'r cymwysterau a'r profiad sydd eu hangen ar gyfer gradd benodol.

Statws Cyflogaeth Gweithwyr Amaethyddol yng Nghymru

Mae'n hanfodol pennu statws cyflogaeth unigolyn i ddeall ei hawliau a chyfrifoldebau ei gyflogwr.

Mae tri phrif fath o statws cyflogaeth:

- gweithiwr cyflogedig
- gweithiwr
- hunangyflogedig.

Gweithiwr cyflogedig

Mae gweithiwr cyflogedig yn gweithio o dan contract cyflogaeth, a all fod yn ysgrifenedig neu ar lafar. Rhaid i weithwyr cyflogedig gadw at delerau eu contract a gwneud y gwaith eu hunain. Mae ganddynt lawer o hawliau, gan gynnwys:

- manylion swydd ysgrifenedig
- slipiau cyflog
- isafswm cyflog
- tâl gwyliau a thâl absenoldeb rhieni
- yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg
- amddiffyniad rhag gwahaniaethu.

Gweithiwr

Mae gan weithiwr hefyd gontract ond gallai fod ganddo delerau mwy hyblyg na gweithiwr. Gall fod gan weithiwr gontract achlysurol, asiantaeth, llawrydd, tymhorol, neu 'dim oriau'. Bydd ganddo hawliau megis:

- isafswm cyflog
- tâl gwyliau
- amddiffyniad rhag gwahaniaethu
- triniaeth deg os yw'n rhan-amser.

Fe welwch ragor o wybodaeth am sut i bennu statws cyflogaeth unigolyn yn **Atodiad B**.

Bwriedir i hyn fod yn ganllaw yn unig. Dylech ofyn am gyngor cyfreithiol proffesiynol ynghylch unrhyw fater penodol neu os yw statws cyflogaeth unigolyn yn aneglur.

5. Prentisiaethau (Erthygl 10)

Pryd mae Gweithiwr Amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis yng Nghymru?

Mae gweithiwr yn cael ei ystyried yn brentis yng Nghymru os yw:

- Yn gyflogedig o dan gontract prentis.
- Os oes ganddo gytundeb yn unol ag adran 32 o'r Deddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009.
- Yn cael ei drin fel pe bae'n cael ei gyflogi o dan gontract prentis.

Prentisiaethau yng Nghymru

Mae prentisiaethau yng Nghymru yn caniatáu i unigolion:

- Ennill cyflog a gweithio ochr yn ochr â staff profiadol i ddysgu sgiliau'r swydd.
- Cael contract cyflogaeth, cyflog rheolaidd, gwyliau â thâl a'r un buddion â gweithwyr cyflogedig eraill.

Hyd a Lefelau'r Prentisiaethau

Gall gymryd rhwng 1 a 4 blynedd i gwblhau prentisiaeth. Mae tair lefel:

- Prentisiaeth Sylfaen
- Prentisiaeth
- Prentisiaeth Uwch.

Cyfraddau Tâl Isaf i Brentisiaid 2025-2026 (Atodlen 1)

Tabl 5

Categori y Gweithiwr	Cyfraddau 2024	Cyfraddau 2025
Prentis Blwyddyn 1	£6.40	£7.55
Prentis Blwyddyn 2 ac wedi hynny (16-17 oed)	£6.40	£7.55
Prentis Blwyddyn 2 ac wedi hynny (18-20 oed)	£8.60	£10.00
Prentis Blwyddyn 2 ac wedi hynny (21+ oed)	£11.44	£12.21

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

6. Goramser (Erthyglau 2 a 12)

Mae'r Gorchymyn yn newid y diffiniadau o "oriau sylfaenol" a "goramser" i'w gwneud yn glir bod goramser yn cael ei dalu dim ond pan fydd gweithiwr amaethyddol wedi gweithio oriau sylfaenol ei contract ac na fydd gweithiwr rhan-amser yn cael tâl goramser tan ar ôl iddo weithio holl oriau sylfaenol ei contract.

- **Oriau sylfaenol:** Wedi'i ddiweddarau i olygu uchafswm o 39 awr yr wythnos neu unrhyw oriau cytunedig eraill o dan contract y gweithiwr neu'r brentisiaeth.
- **Goramser:** Wedi'i ailddiffinio i olygu unrhyw oriau a weithir ar ben oriau sylfaenol y contract. Mae'r newid hwn yn symleiddio'r rheol ynghylch pryd y telir goramser, yn rhoi'r hyblygrwydd i estyn y diwrnod gwaith y tu hwnt i 8 awr os oes angen, ac yn cael gwared ar y broblem a yw goramser yn daladwy cyn i weithiwr amaethyddol gwblhau oriau wythnosol sylfaenol ei contract.
- **Goramser gwarantedig:** goramser y mae gofyn i weithiwr amaethyddol ei weithio fel rhan o'i contract, ac y mae'r cyflogwr yn gwarantu y caiff ei dalu amdano, waeth a oes gwaith i'w wneud. Mae hyn yn golygu y bydd y gweithiwr amaethyddol yn derbyn tâl goramser hyd yn oed os nad oes angen iddo weithio'r oriau ychwanegol hynny.

Mae goramser yn cael ei dalu ar gyfradd sy'n cyfateb i 1.5 gwaith cyfradd fesul awr y gweithiwr amaethyddol o dan ei contract.

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

- ar ben ei oriau gwaith sylfaenol, neu
- ar ŵyl gyhoeddus neu ŵyl banc.

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

- ar ben ei oriau gwaith sylfaenol
- ar ŵyl gyhoeddus neu ŵyl banc.
- ar ddydd Sul neu
- ar ddydd Llun i 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).

Enghraifft 1

Mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei gyflogi am 39 awr yr wythnos ac mae hefyd wedi'i contractio i weithio 5 awr ychwanegol o oramser gwarantedig (h.y. rhaid iddo weithio'r amser ychwanegol hwn os oes angen iddo, ond os nad oes angen, mae'r cyflogwr yn ei dalu p'run bynnag).

Cyfanswm oriau gwaith y contract = 44.

Os yw'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio 47 awr mewn wythnos, bydd ganddo hawl i:

39 awr ar dâl sylfaenol

5 awr o oramser gwarantedig ar dâl sylfaenol

3 awr ar y gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth.

Enghraifft 2 – Dros oriau'r contract

Gweithiwr amaethyddol cyn 2006

Os dechreuodd swydd gweithiwr amaethyddol cyn 1 Hydref 2006, mae wedi'i contractio i weithio 39 awr, ac mewn wythnos, mae'n gweithio:

Dydd Llun	8.5 awr
Dydd Mawrth	8.5 awr
Dydd Mercher	8.5 awr
Dydd Iau	8.5 awr
Dydd Gwener	7.5 awr
Dydd Sadwrn	4 awr
Dydd Sul	4 awr

Cyfanswm o 49.5 awr yn yr wythnos. Byddai ganddo'r hawl i:

39 awr ar dâl sylfaenol

10.5 awr ar gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth

Gweithiwr amaethyddol ar ôl 2006

Mae gweithiwr amaethyddol a gyflogir ar ôl 1 Hydref 2006 yn gweithio'r un patrwm gwaith, ond ar yr un telerau, byddai ganddo'r hawl i'r canlynol:

39 awr ar dâl sylfaenol

10.5 awr ar gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth.

Enghraifft 3 – Gweithio ar ddydd Sul

Gweithiwr amaethyddol cyn 2006

Os dechreuodd swydd gweithiwr amaethyddol cyn 1 Hydref 2006, mae wedi'i contractio i weithio 39 awr, ac mewn wythnos, mae'n gweithio:

Dydd Llun	8 awr
Dydd Mawrth	8 awr
Dydd Mercher	8 awr
Dydd Iau	8 awr
Dydd Gwener	Dim gwaith
Dydd Sadwrn	Dim gwaith
Dydd Sul	7 awr

Cyfanswm o 39 awr yn yr wythnos. Byddai ganddo'r hawl i:

32 awr ar dâl sylfaenol

7 awr ar gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth

Gweithiwr amaethyddol ar ôl 2006

Mae gweithiwr amaethyddol a gyflogir ar ôl 1 Hydref 2006 yn gweithio'r un patrwm gwaith, ond ar yr un telerau, byddai ganddo'r hawl i'r canlynol:

39 awr ar dâl sylfaenol.

Enghraifft 4 – Gŵyl y Banc

Gweithiwr amaethyddol cyn 2006

Os dechreuodd swydd gweithiwr amaethyddol cyn 1 Hydref 2006, mae wedi'i gontractio i weithio 39 awr, ac mewn wythnos, mae'n gweithio:

Dydd Llun (Gŵyl y Banc)	8 awr
Dydd Mawrth	8 awr
Dydd Mercher	8 awr
Dydd Iau	8 awr
Dydd Gwener	7 awr
Dydd Sadwrn	Dim gwaith
Dydd Sul	Dim gwaith

Cyfanswm o 39 awr yn yr wythnos. Byddai ganddo'r hawl i:

31 awr ar dâl sylfaenol

8 awr ar gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth

Gweithiwr amaethyddol ar ôl 2006

Mae gweithiwr amaethyddol a gyflogir ar ôl 1 Hydref 2006 yn gweithio'r un patrwm gwaith, ond ar yr un telerau, byddai ganddo'r hawl i'r un cyflog:

31 awr ar dâl sylfaenol

8 awr ar gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth.

Enghraifft 5 – Oriau contract llai na 39 awr

Os yw gweithiwr amaethyddol wedi'i gontractio i weithio 25 awr yr wythnos ac mewn wythnos mae'n gweithio:

Dydd Llun	6 awr
Dydd Mawrth	6 awr
Dydd Mercher	6 awr
Dydd Iau	6 awr
Dydd Gwener	6 awr

Cyfanswm o 30 awr yn yr wythnos. Waeth pryd y dechreuodd ei swydd, byddai ganddo'r hawl i:

25 awr ar dâl sylfaenol

5 awr ar y gyfradd goramser o 1.5 gwaith ei gyflog o dan ei contract cyflogaeth.

7. Costau Hyfforddi (Erthygl 16)

Pan fydd gweithiwr amaethyddol yn dilyn cwrs hyfforddi gyda chytundeb ymlaen llaw ei gyflogwr, mae'n ddyletswydd ar y cyflogwr i dalu'r ffioedd ac unrhyw gostau teithio a llety a ysgwyddir gan y gweithiwr amaethyddol wrth ddilyn y cwrs.

Pan fydd gweithiwr amaethyddol sydd wedi'i gyflogi'n ddi-dor fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A am o leiaf 30 wythnos, cymerir ei fod wedi cael cymeradwyaeth ei gyflogwr i gael hyfforddiant gyda'r bwriad o ennill y cymwysterau sydd eu hangen i fod yn Weithiwr Amaethyddol Gradd B. Telir am hyfforddiant o'r fath gan y cyflogwr.

Mae Erthygl 16 wedi'i ddiweddarau i ganiatáu i gyflogwyr adennill eu costau hyfforddi os bydd gweithiwr amaethyddol yn gadael ei swydd yn ystod y cwrs hyfforddi neu o fewn 12 mis ar ôl ei gwblhau, ar yr amod:

- Mai'r cyflogwr dalodd am y costau, nid trydydd parti (e.e. trwy grantiau neu gymorthdaliadau) a
- Bod contract y gweithiwr yn cynnwys darpariaethau ar gyfer adennill costau hyfforddiant.

Eithriadau:

Ni fydd yn rhaid i'r gweithiwr ad-dalu ei gostau hyfforddi os yw'r cyflogwr yn terfynu ei gyflogaeth, ac eithrio os yw'n cael ei ddiswyddo heb gyfnod o rybudd (e.e. am gamymddwyn difrifol).

8. Tâl Salwch Amaethyddol (Erthyglau 17-26)

Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i dâl salwch gan ei gyflogwr os yw'n absennol o'r gwaith oherwydd y canlynol:

- unrhyw salwch
- salwch neu analluedd a achosir gan feichiogrwydd neu famolaeth
- anaf yn y gwaith
- anaf wrth deithio i'r gwaith neu o'r gwaith
- amser adfer ar ôl llawdriniaeth oherwydd salwch
- amser adfer ar ôl llawdriniaeth oherwydd anaf sy'n gysylltiedig â'r gwaith neu anaf wrth deithio i'r gwaith neu o'r gwaith.

Ni thelir tâl salwch ar gyfer y canlynol:

- anafiadau sy'n digwydd y tu allan i'r gwaith
- anafiadau sy'n digwydd pan nad yw'n teithio i'r gwaith neu o'r gwaith.

Pwy sy'n gymwys am Dâl Salwch Amaethyddol (ASP)

Mae gweithiwr yn gymwys i gael tâl salwch amaethyddol os bu'n gweithio i'r un cyflogwr am o leiaf 52 wythnos (**Tabl 6**). Mae nifer yr wythnosau y caiff dâl salwch amaethyddol amdanynt yn dibynnu ar faint o amser y bu'n gyflogedig:

Tabl 6

Hyd y gyflogaeth ddi-dor 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

Rhoi Gwybod a Thalw

- Rhaid i weithwyr roi gwybod i'w cyflogwr ar unwaith pan fyddant yn sâl.
- Os yw'r salwch yn para 8 diwrnod neu fwy, mae angen tystysgrif feddygol (Nodyn Ffitrwydd).
- Telir tâl salwch am ddiwrnodau gwaith arferol hyd at uchafswm diwrnodau'r Tâl Salwch Amaethyddol.
- Ni chaiff ei dalu am y 3 diwrnod cyntaf os yw'r salwch yn para llai na 14 diwrnod.
- Rhaid i gyflogwr dalu tâl salwch yn wythnosol ar ddiwrnod arferol talu cyflog y gweithiwr yn ystod ac ar ôl y cyfnod salwch.

Gwybodaeth Ychwanegol

- Rhaid i unrhyw ddau gyfnod o salwch â chyfnod o 14 diwrnod neu lai rhyngddynt gael eu trin fel un cyfnod o salwch.
- Os yw gweithiwr wedi cael ei gyflogi am lai na 52 wythnos, mae'n bosibl y gall hawlio Tâl Salwch Statudol. Am ragor o wybodaeth, ewch i wefan Llywodraeth y DU⁸.

Bydd y Tâl Salwch Amaethyddol a delir yn cyfateb o leiaf i gyfradd tâl isaf fesul awr y gweithiwr ar y radd berthnasol. Bydd unrhyw Dâl Salwch Statudol a delir yn cael ei dynnu o swm y Tâl Salwch Amaethyddol.

Mae swm y Tâl Salwch Amaethyddol yn seiliedig ar nifer o oriau'r contract a fyddai wedi cael eu gweithio bob dydd 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

Ar gyfer gweithwyr amaethyddol sydd â nifer penodedig o oriau wythnosol, cyfrifir yr hawl fel a ganlyn:

1. Rhannu cyfanswm nifer yr oriau a weithir mewn wythnos â nifer y diwrnodau a weithiwyd yr wythnos honno.
2. Lluosi'r gyfradd isaf fesul awr gradd 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 gontract 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 na thelir tâl salwch amaethyddol am dri diwrnod cyntaf yr absenoldeb oherwydd salwch).

$$1 \text{ diwrnod (7 awr)} = 7 \times \text{£}14.79 \text{ (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr)} = \text{£}103.53$$

Mae gan y gweithiwr yr hawl i 5 x y gyfradd fesul dydd = £517.65 o Dâl Salwch Amaethyddol.

⁸ www.gov.uk/statutory-sick-pay

Gweithiwr sy'n gweithio nifer amrywiol o oriau yr wythnos

Ar gyfer gweithwyr amaethyddol sydd ag oriau wythnosol amrywiol, dilynwch y camau hyn i gyfrifo oriau wythnosol a dyddiol y contract:

1. Adio cyfanswm yr oriau a weithiwyd dros gyfnod o 8 wythnos.
2. Rhannu cyfanswm yr oriau ag 8, sef yr oriau a weithiwyd ar gyfartaledd bob wythnos.
3. Rhannu'r oriau cyfartalog a weithiwyd bob wythnos â nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos 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 14 diwrnod, dylid diystyru'r 3 diwrnod cyntaf o salwch cyn cyfrifo'r hawl.

Enghraifft:

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)

$5.725 \text{ (awr)} \times \text{£}12.59$ (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr) = £72.08

Mae gan y gweithiwr hawl i £72.08 o Dâl Salwch Amaethyddol y dydd.

$\text{£}72.08 \times 15$ (nifer y diwrnodau o salwch) = £1081.20

Mae gan y gweithiwr hawl i £1081.20 o Dâl Salwch Amaethyddol.

9. Hawl Gwyliau Blynnyddol a Thâl Gwyliau (Erthyglau 30-39, Atodlenni 2-3)

Mae gan bob gweithiwr amaethyddol yr hawl i wyliau blynnyddol â thâl, ynghyd â mathau eraill o wyliau.

Mae'r cyfnod gwyliau blynnyddol yn rhychwantu 12 mis, gan ddechrau ar 1 Hydref a dod i ben ar 30 Medi, oni bai bod y gweithiwr amaethyddol a'r cyflogwr yn cytuno ar gyfnod gwahanol o 12 mis.

Mae tâl gwyliau yn cynnwys unrhyw daliadau rheolaidd mae'r gweithiwr amaethyddol fel arfer yn eu cael, gan gynnwys lwfansau a goramser.

Hawl Gwyliau Blynnyddol (Atodlen 2)

Mae'r tabl isod yn dangos yr hawl gwyliau blynnyddol mewn diwrnodau ac wythnosau.

Tabl 7

Diwrnodau a Weithir Bob Wythnos	Hawl Gwyliau (Diwrnodau)	Hawl Gwyliau (Wythnosau)
Mwy na 6	38	6.3
Mwy na 5 ond heb fod yn fwy na 6	35	5.8
Mwy na 4 ond heb fod yn fwy na 5	31	6.2
Mwy na 3 ond heb fod yn fwy na 4	25	6.3
Mwy na 2 ond heb fod yn fwy na 3	20	6.7
Mwy na 1 ond heb fod yn fwy na 2	13	6.5
1 neu lai	7.5	7.5

Er mwyn cydymffurfio ag Adran 1 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, rhaid i gyflogwyr roi gwybod i'r gweithiwr amaethyddol ar ddechrau ei gyflogaeth beth fydd ei hawl gwyliau. Yr isafswm statudol o dan y Rheoliadau Amser Gwaith yw 5.6 wythnos, ond mae'r Gorchymyn yn rhoi mwy o hawl i weithwyr amaethyddol i wyliau blynnyddol fel y nodir yn **Nhabl 7**.

Sut i gyfrifo hawl gwyliau blynnyddol gweithwyr amaethyddol o dan y Gorchymyn

Gweithwyr amaethyddol â diwrnodau gwaith penodol

Dylid cyfrifo hawl i wyliau blynnyddol gweithiwr amaethyddol sy'n cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr drwy gydol y flwyddyn gwyliau blynnyddol, ac sydd â diwrnodau gwaith penodol, yn unol â **Thabl 7**. Os yw gweithiwr yn cael ei gyflogi am ran o'r flwyddyn yn unig, mae ei hawl gwyliau blynnyddol yn cael ei gyfrifo ar sail pro rata yn unol â hynny.

Gweithwyr amaethyddol â diwrnodau neu oriau gwaith amrywiol

Pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar nifer amrywiol o ddiwrnodau bob wythnos, dylid cyfrifo ei hawl gwyliau yn seiliedig ar y nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gafodd eu gweithio yn ystod y 52 wythnos flaenorol (boed hynny â thâl neu'n ddi-dâl) wedi'i dalgrynnu i'r diwrnod cyfan agosaf. Gellir cyfrifo hyn fel a ganlyn:

- adio cyfanswm nifer y diwrnodau y gweithiodd y gweithiwr bob wythnos dros y 52 wythnos diwethaf
- rhannu'r rhif hwnnw gyda 52 i gael y diwrnodau cyfartalog a weithiwyd yr wythnos.
- defnyddio'r cyfartaledd hwn i bennu hawl gwyliau gan ddefnyddio **Tabl 7**.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn gweithio diwrnodau amrywiol bob wythnos.

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

Y diwrnodau cyfartalog a weithiwyd yr wythnos dros y cyfnod o 52 wythnos = $234 \div 52 = 4.5$

Mae hyn yn arwain at hawl gwyliau o 31 diwrnod neu 6.2 wythnos (gweler **Tabl 7**).

Os yw'r gweithiwr amaethyddol wedi cymryd mwy o ddiwrnodau gwyliau nag yr oedd ganddo'r hawl iddynt erbyn diwedd y flwyddyn gwyliau blyneddol, gall y cyflogwr ddiynnu tâl am ddiwrnodau gwyliau gormodol a gymerwyd, neu leihau gwyliau'r gweithiwr ar gyfer y flwyddyn ganlynol, ar yr amod bod gan y gweithiwr o leiaf 5.6 wythnos o wyliau o hyd.

Gweithwyr amaethyddol sy'n weithwyr afreolaidd neu am ran o'r flwyddyn

Mae'r Gorchymyn wedi'i ddiweddarau i adlewyrchu'r newidiadau a wnaed i'r Rheoliadau Amser Gwaith sy'n berthnasol i weithwyr amaethyddol sy'n gweithio oriau afreolaidd neu am ran o'r flwyddyn. Ar gyfer y gweithwyr hyn, mae gwyliau'n cronni fel canran o'r amser maen nhw'n gweithio.

Mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei ystyried yn weithiwr oriau afreolaidd os yw ei oriau cyflogedig yn amrywio'n sylweddol o un cyfnod talu i'r llall. Enghraifft o hyn yw gweithiwr ar gontract achlysurol neu ddim oriau sy'n cael ei dalu'n wythnosol ond sy'n gweithio oriau gwahanol bob wythnos.

Mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei ystyried yn weithiwr am ran o'r flwyddyn os yw ei gontract yn ei gwneud yn ofynnol iddo weithio dim ond rhan o'r flwyddyn gwyliau blyneddol, gyda chyfnodau o wythnos o leiaf lle nad yw'n ofynnol iddo weithio ac nad yw'n cael ei dalu. Er enghraifft, gweithiwr sydd dim ond yn gweithio ac yn cael ei dalu yn ystod misoedd y gwanwyn a'r haf, gyda'i gontract yn adlewyrchu cyfnodau o fwy nag wythnos lle nad yw'n gweithio nac yn cael tâl. Wrth benderfynu a yw gweithiwr yn weithiwr am ran o'r flwyddyn, anwybyddir unrhyw gyfnodau o absenoldeb salwch neu absenoldeb statudol a gymerir yn ystod y flwyddyn wyliau.

Os yw gweithiwr amaethyddol yn cael ei ystyried yn weithiwr oriau afreolaidd, neu'n weithiwr am ran o'r flwyddyn, mae'n cronni gwyliau:

- ar ganran o'r oriau y mae'n gweithio mewn cyfnod talu (yn dibynnu ar nifer cyfartalog y diwrnodau a weithiwyd)
- ar ddiwrnod olaf y cyfnod talu.

Er mwyn cyfrifo'r ganran berthnasol, bydd angen i'r cyflogwr wneud y cyfrifiad canlynol:

- defnyddio cyfanswm hawl gwyliau blynyddol y gweithiwr (mewn wythnosau) yn seiliedig ar **Dabl 7**
- rhannu hyn gyda nifer yr wythnosau gwaith sy'n weddill yn y flwyddyn wyliau
- lluosio'r canlyniad gyda 100 i gael canran yr oriau a weithiwyd sy'n cyfrif fel gwyliau.

Os yw cyfanswm yr hawl gwyliau blynyddol yn cynnwys rhan o ddiwrnod (ac eithrio hanner diwrnod) bydd angen:

- talgrynnu i lawr i'r diwrnod cyfan nesaf os yw'n llai na hanner diwrnod
- talgrynnu i fyny i'r diwrnod cyfan nesaf os yw'n fwy na hanner diwrnod.

Enghraifft

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i 7.5 wythnos o wyliau blynyddol (yn unol â **Thabl 7**) ac mae 44.5 wythnos waith sy'n weddill yn y flwyddyn wyliau ($52 - 7.5 = 44.5$):

7.5 (Cyfanswm yr hawl gwyliau) $\div$ 44.5 (nifer yr wythnosau gwaith sy'n weddill yn y flwyddyn gwyliau blynyddol) =

$$0.169 \times 100 = 16.85$$

Byddai'r hawl gwyliau yn cael ei gyfrifo fel 16.85% o'r oriau gwirioneddol a weithiwyd mewn cyfnod talu.

Er mwyn gwneud y cyfrifiad hwn, bydd angen i gyflogwyr benderfynu ar hawl gwyliau blynyddol tebygol y gweithiwr amaethyddol. Mae sawl ffordd o wneud hyn. Er enghraifft, drwy gyfeirio at y dull a ddefnyddir i gyfrifo'r hawl gwyliau blynyddol ar gyfer *Gweithwyr amaethyddol â diwrnodau neu oriau gwaith amrywiol*, neu drwy ddefnyddio'r uchafswm hawl y darperir ar ei gyfer o dan y Gorchymyn o 7.5 wythnos.

Dylai cyflogwyr ofyn am gyngor cyfreithiol os nad ydynt yn glir am y dull gorau o gyfrifo'r hawl gwyliau blynyddol i fodloni gofynion y gorchymyn.

Cyfnod talu yw'r amser rhwng pan fydd gweithiwr amaethyddol yn cael ei dalu. Fe'i gelwir hefyd yn amserlen dalu neu'n gyfnod cyflogres.

Mae cyfnodau talu cyffredin yn cynnwys:

- wythnosol – gweithiwr yn cael ei dalu bob wythnos
- bob pythefnos – gweithiwr yn cael ei dalu bob pythefnos
- bob 4 wythnos
- misol – gweithiwr yn cael ei dalu unwaith y mis.

Gweithwyr amaethyddol sy'n dechrau cyflogaeth ran o'r ffordd drwy'r Flwyddyn Gwyliau Blynnyddol

Os yw gweithiwr yn dechrau hanner ffordd drwy'r flwyddyn gwyliau blynnyddol, mae ei wyliau blynnyddol yn cronni ar gyfradd o 1/52fed o'r hawl gwyliau blynnyddol a bennir yn **Nhabl 7** ar gyfer pob wythnos lawn a weithir.

Os yw cyfanswm yr hawl gwyliau blynnyddol yn cynnwys rhan o awr dylid:

- talgrynnu i lawr i'r awr agosaf os yw'n llai na 30 munud
- talgrynnu i fyny i'r awr agosaf os yw'n 30 munud neu fwy.

Enghraifft

Mae gweithiwr amaethyddol yn gweithio 4 diwrnod mewn wythnos

Ei hawl gwyliau blynnyddol lawn yw 6.2 wythnos neu 31 diwrnod (gweler **Tabl 7**)

Mae hyn yn golygu, am bob wythnos lawn a weithir, yr hawl gwyliau blynnyddol a gronnir yw:

31 diwrnod (hawl) ÷ 52 (wythnos) = 0.56 diwrnod yr wythnos

Gweithwyr ag oriau afreolaidd sy'n dechrau cyflogaeth ran o'r ffordd drwy'r Flwyddyn Wyliau

Ar gyfer gweithwyr oriau afreolaidd, mae faint o wyliau a gronnir yn dibynnu ar ba mor aml maen nhw'n cael eu talu (y cyfnod talu) a faint o oriau maen nhw'n gweithio mewn cyfnod talu.

Cael eu talu'n wythnosol

Byddai'r cyfrifiad fel a ganlyn:

Enghraifft

Mae gweithiwr amaethyddol yn gweithio 4 diwrnod mewn wythnos felly mae ganddo hawl gwyliau blynnyddol o 6.2 wythnos neu 31 diwrnod (gweler **Tabl 7**)

Yr hawl gwyliau blynnyddol a gronnir yw:

31 diwrnod (hawl) ÷ 52 (wythnos) = 0.59 diwrnod yr wythnos

Cael eu talu'n fisol

Pe bai'n cael ei dalu'n fisol, byddai'r cyfrifiad fel a ganlyn:

Enghraifft

Mae gweithiwr amaethyddol yn gweithio 16 diwrnod mewn mis, 4 diwrnod yr wythnos ar gyfartaledd. Yn seiliedig ar hyn, yr hawl Gwyliau Blynnyddol ar gyfer y mis hwnnw yw 6.2 wythnos neu 31 diwrnod (gweler **Tabl 7**).

31 diwrnod (hawl) ÷ 12 (mis) = 2.58 diwrnod y mis

Gwyliau cyhoeddus neu wyliau banc

Os yw gŵyl gyhoeddus neu ŵyl y banc yn disgyn ar ddiwrnod mae'r gweithiwr fel arfer yn gweithio, ac nad yw'n ofynnol iddo weithio, bydd yn cyfrif fel diwrnod o wyliau blynyddol.

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

Dyma'r gwyliau cyhoeddus a gwyliau banc cydnabyddedig:

- Dydd Calan
- Dydd Gwener y Groglith
- Dydd Llun y Pasg
- Gŵyl y Banc Dechrau Mai (y dydd Llun cyntaf ym mis Mai)
- Gŵyl Banc y Gwanwyn (y dydd Llun olaf ym mis Mai)
- Gŵyl Banc yr Haf (y dydd Llun olaf ym mis Awst)
- Dydd Nadolig
- Gŵyl San Steffan.

Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod gweithwyr yn cymryd y gwyliau y mae ganddynt yr hawl iddynt. Dylai cyflogwyr gynllunio gyda gweithwyr pryd y byddant yn cymryd gwyliau maen nhw wedi'u cronni yn ystod cyfnod talu olaf y flwyddyn wyliau.

Er enghraifft, gallent:

- ganiatáu i weithwyr gymryd y gwyliau yn y cyfnod talu olaf, cyn iddynt eu cronni
- bod â chytundeb clir i ganiatáu i weithwyr gario'r gwyliau drosodd i'r flwyddyn wyliau nesaf yn unol â'r darpariaethau cario drosodd yn erthygl 34 o'r Gorchymyn
- gwneud taliad yn lle gwyliau yn unol â'r darpariaethau yn erthygl 37 o'r Gorchymyn (gweler isod am ragor o fanylion).

Tâl Gwyliau (Erthygl 35)

Pan fydd gweithiwr amaethyddol yn cymryd gwyliau blynyddol, rhaid iddo gael ei dalu am bob diwrnod (neu ran o ddiwrnod) o wyliau a gymerir. Er enghraifft, os yw gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau blynyddol, mae ganddo'r hawl i gael hanner diwrnod o dâl gwyliau.

Mae tâl gwyliau yn cynnwys unrhyw daliadau rheolaidd mae'r gweithiwr amaethyddol fel arfer yn eu cael, gan gynnwys lwfansau a goramser.

Taliadau rheolaidd yw unrhyw enillion y mae'r gweithiwr yn eu cael yn gyson fel rhan o'i dâl arferol. Mae'r rhain yn daliadau sy'n cael eu gwneud ar sail ragweladwy ac ailadroddus, yn hytrach na thaliadau achlysurol neu untro.

Mae enghreifftiau o'r hyn y gellid eu hystyried yn daliadau rheolaidd yn cynnwys:

- goramser rheolaidd (os yw'n cael ei weithio'n gyson)
- lwfansau rheolaidd (megis lwfans ci, lwfans ar alwad neu lwfans gwaith nos, os cânt eu talu'n rheolaidd)
- taliadau cyson eraill sy'n rhan o dâl arferol y gweithiwr.

Beth na fyddai fel arfer yn cyfrif fel taliadau rheolaidd:

- bonysau neu roddion untro
- goramser afreolaidd neu anrhagweladwy
- ad-daliad am dreuliau (megis costau teithio ar gyfer digwyddiad penodol).

Cyfrifo Tâl Gwyliau

Mae'r dull ar gyfer cyfrifo tâl gwyliau yn dibynnu ar a yw tâl gros y gweithiwr yn gyson neu'n amrywio bob wythnos.

Tâl gwyliau ar gyfer gweithwyr sy'n ennill yr un swm bob wythnos

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

1. Cyfrif tâl wythnosol arferol y gweithiwr (unrhyw daliadau rheolaidd mae'r gweithiwr amaethyddol fel arfer yn eu cael, gan gynnwys lwfansau a goramser) yn y 52 wythnos cyn y dyddiad cyfrifo
2. Rhannu'r swm hwn gyda nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos
3. Y canlyniad yw'r tâl gwyliau dyddiol. Ar gyfer gwyliau am ran o ddiwrnod, cyfrifir y tâl yn gymesur.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn cael ei gyflogi ar Radd D, dan gontract i weithio 30 awr yr wythnos ac yn gweithio 5 diwrnod yr wythnos:

$£14.79$ (tâl fesul awr gweithiwr Gradd D) $\times 30 = £443.70$

$£443.70 \div 5$ (diwrnodau a weithir yr wythnos) $= £88.74$

Swm y tâl gwyliau yw £88.74 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £44.37, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £88.74.

Enghraifft

Mae gweithiwr yn cael ei gyflogi ar Radd C, dan contract i weithio 39 awr yr wythnos ac yn gweithio 5 diwrnod yr wythnos. Mae hefyd yn angenrheidiol i'r gweithiwr gadw ci i'w alluogi i wneud ei waith, y derbynnir lwfans o £11.18 yr wythnos amdano:

- $£13.48$ (tâl fesul awr gweithiwr Gradd C) $\times 39 = £525.72$
- ynghyd â lwfans ci o £11.18 = £536.90
- $£536.90 \div 5$ (diwrnodau a weithir yr wythnos) = £107.38

Swm y tâl gwyliau yw £107.38 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £53.69, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £107.38.

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 y 52 wythnos dalu ddiwethaf.

Cyfrifir diwrnod o dâl gwyliau fel a ganlyn:

1. Cyfrif tâl wythnosol arferol y gweithiwr (unrhyw daliadau rheolaidd mae'r gweithiwr amaethyddol fel arfer yn eu cael, gan gynnwys lwfansau a goramser) yn y 52 wythnos cyn y dyddiad cyfrifo
2. Rhannu'r swm gyda 52 i gael y tâl wythnosol cyfartalog
3. Rhannu'r tâl wythnosol cyfartalog gyda nifer y diwrnodau a weithir bob wythnos.

Os nad yw'r gweithiwr wedi gweithio 52 wythnos, defnyddiwch y nifer gwirioneddol o wythnosau â thâl.

Os oes wythnosau di-dâl, peidiwch â'u cynnwys ac ewch yn ôl hyd at 104 wythnos i ddod o hyd i 52 wythnos â thâl.

Enghraifft

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

- tâl contractiol gros dros y 52 wythnos flaenorol = £22,700
- tâl wythnosol cyfartalog = $£22,700 \div 52 = £436.54$
- tâl gwyliau dyddiol = $£436.54 \div 5 = £87.31$

Swm y tâl gwyliau yw £87.31 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £43.65, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £87.31.

Gweithwyr gyda 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 fel y nodir yn yr adran ar gyfrifo gwyliau blynyddol uchod.

Enghraifft

Mae gweithiwr (21 oed a hŷn) yn cael ei gyflogi ar Radd B gyda diwrnodau gwaith amrywiol bob wythnos

- y tâl contractiol gros dros y 52 wythnos flaenorol yw £19,900
- y tâl wythnosol cyfartalog ar gyfer y cyfnod yw $£19,900 \div 52 = £382.69$
- cyfanswm nifer y diwrnodau a weithiwyd dros y 52 wythnos flaenorol yw 234
- y diwrnodau a weithiwyd yr wythnos ar gyfartaledd dros y cyfnod o 52 wythnos yw $234 \div 52 = 4.5$
- tâl gwyliau dyddiol = $£382.69 \div 4.5 = £85.04$

Swm y tâl gwyliau yw £85.04 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £42.52, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £85.04.

Taliad yn lle Gwyliau Blynyddol

Mae'n bosibl i weithiwr amaethyddol gael taliad yn lle cymryd rhan o'i hawl gwyliau blynyddol, os yw ei gyflogwr yn cytuno i hynny. Dangosir uchafswm nifer y diwrnodau gwyliau blynyddol y caniateir taliad yn eu lle mewn unrhyw flwyddyn wyliau yn **Nhabl 8**.

Tabl 8: Taliad am wyliau blynyddol nas defnyddiwyd (Atodlen 3)

Diwrnodau a Weithir Bob Wythnos	Uchafswm nifer y diwrnodau y caniateir taliad yn eu lle
Mwy na 6	10
Mwy na 5 ond heb fod yn fwy na 6	7
Mwy na 4 ond heb fod yn fwy na 5	3
Mwy na 3 ond heb fod yn fwy na 4	2.5
Mwy na 2 ond heb fod yn fwy na 3	2.5
Mwy na 1 ond heb fod yn fwy na 2	1.5
1 neu lai	1.5

Tâl gwyliau cyfunol

Mae tâl gwyliau cyfunol yn golygu cynnwys tâl gwyliau yn nhâl rheolaidd gweithiwr, yn hytrach na'i dalu ar wahân pan fydd yn cymryd amser i ffwrdd.

Dim ond ar gyfer gweithwyr Oriau Afreolaidd neu weithwyr am Ran o'r Flwyddyn y caniateir tâl gwyliau cyfunol. Ni ellir ei ddefnyddio ar gyfer gweithwyr ag oriau rheolaidd, sefydlog.

Mae tâl gwyliau cyfunol yn cael ei gyfrifo fel canran o gyfanswm tâl y gweithiwr mewn cyfnod talu fel a ganlyn:

Cyfanswm yr hawl gwyliau a fynegir mewn wythnosau (fel y nodir yn Atodlen 9) ÷ yr wythnosau gwaith sy'n weddill yn y flwyddyn wyliau) x 100.

Tabl 9

Diwrnodau a Weithir Bob Wythnos	Hawl Gwyliau (Diwrnodau)	Hawl Gwyliau (Wythnosau)	Canran ar gyfer Tâl Gwyliau Cyfunol (52 – hawl wythnosol o ystyried yr wythnosau gwaith sy'n weddill yn y flwyddyn wyliau)
Mwy na 6	38	6.3	13.79%
Mwy na 5 ond heb fod yn fwy na 6	35	5.8	12.55%
Mwy na 4 ond heb fod yn fwy na 5	31	6.2	13.54%
Mwy na 3 ond heb fod yn fwy na 4	25	6.3	13.79%
Mwy na 2 ond heb fod yn fwy na 3	20	6.7	14.79%
Mwy na 1 ond heb fod yn fwy na 2	13	6.5	14.29%
1 neu lai	7.5	7.5	16.85%

- Rhaid talu tâl gwyliau cyfunol ar yr un pryd â thâl arferol.
- Rhaid ei nodi'n glir ar y slip cyflog.
- Nid yw gweithwyr yn cael tâl ychwanegol pan fyddant yn cymryd amser i ffwrdd - mae'r tâl gwyliau eisoes wedi'i gynnwys yn eu henillion rheolaidd.

Enghraifft 1:

- Mae gweithiwr yn ennill £1,000 mewn mis ac yn gweithio rhwng 3 a 4 diwrnod yr wythnos ar gyfartaledd.
- Yr hawl gwyliau blynyddol yw 6.3 wythnos (gweler **Tabl 9**).
- Tâl gwyliau cyfunol = 13.79% o £1,000 = £137.90.
- Cyfanswm tâl = £1,137.90.
- Rhaid i slip cyflog y gweithiwr ddangos £137.90 fel llinell ar wahân ar gyfer tâl gwyliau.

Enghraifft 2:

- Mewn un mis, mae gweithiwr yn gweithio am 2 wythnos ac yn cymryd 2 wythnos o wyliau.
- Mae'n gweithio rhwng 2 a 3 diwrnod yr wythnos ar gyfartaledd.
- Mae'n ennill £500 yn y mis.
- Yr hawl gwyliau blynyddol yw 6.7 wythnos (gweler **Tabl 9**).
- Tâl gwyliau cyfunol = 14.79% o £500 = £73.95.
- Cyfanswm tâl = £573.95.
- Rhaid i slip cyflog y gweithiwr ddangos £73.95 fel llinell ar wahân ar gyfer tâl gwyliau.
- Ni fydd y gweithiwr yn cael unrhyw dâl am ei 2 wythnos o wyliau.

Canllawiau Pellach

Mae canllawiau pellach ar gyfrifo gwyliau a thâl gwyliau ar gyfer oriau afreolaidd a gweithwyr am ran o'r flwyddyn yma:

www.gov.uk/government/publications/simplifying-holiday-entitlement-and-holiday-pay-calculations/holiday-pay-and-entitlement-reforms-from-1-january-2024

Dylai cyflogwyr wirio contractau cyn defnyddio tâl gwyliau cyfunol a rhoi gwybod i weithwyr os ydynt yn bwriadu ei ddefnyddio. Dylai'r tâl gwyliau gael ei nodi'n glir ar bob slip cyflog a'i dalu ar yr un pryd â thâl rheolaidd.

10. Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 40-42)

Mae gan bob gweithiwr amaethyddol hawl i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth yn dilyn marwolaeth aelod o'i deulu. Mae aelod yn cynnwys rhieni, tadcu neu famgu (taid neu nain), wyrion, plant, brodyr neu chwiorydd, priod, partner sifil, neu rywun y mae'n byw gydag ef neu hi fel priod neu bartner sifil.

Marwolaeth Plentyn

Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i bythefnos o absenoldeb oherwydd profedigaeth. 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 unrhyw un o dan 18 oed, gan gynnwys babi sy'n farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd, ac yn cynnwys rhieni biolegol, mabwysiedig, maeth neu arfaethedig, yn ogystal â'r rheini sydd â gorchymyn llys i gadw cysylltiad â phlentyn neu'r rheini sydd wedi gofalu am y plentyn am o leiaf 4 wythnos.

Marwolaeth rhiant, priod neu bartner

Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i hyd at 4 ddiwrnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth a bydd yn derbyn tâl llawn am y cyfnod o absenoldeb.

Marwolaeth brawd neu chwaer, tadcu neu famgu, wyr neu wyres

Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i hyd at 2 ddiwrnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth a bydd yn derbyn tâl llawn am y cyfnod o absenoldeb.

11. Absenoldeb Di-dâl (Erthygl 43)

Mae erthygl 43 wedi'i diwygio i ddarparu ar gyfer absenoldeb di-dâl gan gydnabod y rhwymedigaethau statudol ar gyflogwyr i ganiatáu absenoldeb di-dâl mewn rhai amgylchiadau.

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i ofyn i'w gyflogwr am gyfnod o absenoldeb di-dâl.

Pan fydd y gweithiwr amaethyddol yn bodloni'r gofynion cymhwysra i gael amser i ffwrdd i wneud dyletswydd gyhoeddus neu er lles dibynyddion o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, absenoldeb rhiant o dan Reoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant etc. 1999 neu absenoldeb gofalwr o dan Reoliadau Absenoldeb Gofalwr 2024(), rhaid i'r cyflogwr ymateb yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

Mewn achosion eraill, caiff y cyflogwr ddewis a yw am gydsynio i gais y gweithiwr amaethyddol am absenoldeb di-dâl.

12. Amodau Amrywiol

Gweithwyr Ifanc o Oedran Ysgol Gorfodol

Ni chaniateir i blant dan 13 oed weithio. Mewn rhai ardaloedd yng Nghymru, yr oedran isaf ar gyfer gweithio am gyflog yw 14 oed. I ddarganfod y rheolau penodol yn eich ardal, chwiliwch am “Cyflogaeth Plant” ar wefan eich awdurdod lleol.

www.llyw.cymru/dod-o-hyd-ich-awdurdod-lleol

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 hyd at 25 awr yr wythnos, ac ni chaiff plant 15-16 oed weithio mwy na 35 awr yr wythnos.

Am ragor o wybodaeth am gyflogi plant, ewch i wefan Llywodraeth y DU yn

www.gov.uk/child-employment

Amser Teithio

Ystyrir bod gweithiwr amaethyddol yn gweithio pan fydd yn teithio fel rhan o ddyletswyddau ei waith, megis symud o un cae i'r llall. Dylai gael ei dalu ar y gyfradd isaf briodol am yr amser hwnnw. Fodd bynnag, nid yw cymudo i'r gwaith ac o'r gwaith yn cael ei ystyried yn amser gwaith ac nid oes tâl amdano.

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

Seibiannau Gorffwys a Chyfnodau Gorffwys Dyddiol ac Wythnosol (Erthyglau 28-30)

Mae'r darpariaethau ar gyfer Seibiannau yn y Gorchymyn yn gyson â darpariaethau Rheoliadau Oriau Gwaith 1998.

Ar gyfer gweithwyr 18 oed a throsodd

- Mae gan weithiwr hawl i seibiant gorffwys o 20 munud os yw'n gweithio mwy na chwe awr bob dydd, oni bai fod cytundeb fel arall â'r cyflogwr.
- Rhaid i weithiwr gael o leiaf 11 awr o orffwys o'r bron ym mhob cyfnod o 24 awr.
- **Caniateir** torri ar draws y cyfnod gorffwys ar gyfer gweithgareddau sy'n cynnwys shifftiau wedi'u hollti neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithwyr hawl i gyfnod gorffwys 24 awr di-dor bob wythnos, neu ddau gyfnod gorffwys 24 awr, neu un cyfnod gorffwys 48 awr bob pythefnos.

- Caniateir seibiant gorffwys fel iawndal os oes angen i weithiwr weithio dros ei gyfnod gorffwys oherwydd prysurdeb rhagweladwy yng ngweithgarwch y fferm (e.e. cynhaeaf neu amser ŵyna). Os na ellir rhoi seibiant gorffwys, rhaid i gyflogwyr sicrhau bod iechyd a diogelwch y gweithiwr yn cael ei ddiogelu'n briodol.

Gweithwyr o dan 18 oed

- Mae gan weithwyr hawl i seibiant gorffwys o 30 munud os ydynt yn gweithio mwy na 4.5 awr y dydd.
- Rhaid i weithiwr gael o leiaf 12 awr o orffwys o'r bron ym mhob cyfnod o 24 awr.
- Caniateir torri ar draws y cyfnod gorffwys ar gyfer gweithgareddau sy'n cynnwys shifftiau wedi'u hollti neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithwyr hawl i gyfnod gorffwys o 48 awr bob wythnos. Caniateir torri ar ei draws ar gyfer shifftiau wedi'u hollti neu am gyfnodau byr a'i gwtogi i 36 awr o'r bron am resymau technegol neu sefydliadol.
- Ni chaiff unrhyw blentyn o oedran ysgol gorfodol weithio mwy na phedair awr mewn unrhyw ddiwrnod heb seibiant gorffwys o awr.

13. Ad-dalu Benthyciadau Myfyrwyr ac Ôlraddedigion

Os yw cyflogwr yn cyflogi gweithiwr â gradd a gafodd fenthyciad i fyfyrwyr pan yr oedd yn y brifysgol, rhaid ad-dalu'r benthyciad trwy'r cyflog yn yr un ffordd ag y telir cyfraniadau yswiriant gwladol, oni bai fod y gweithiwr yn ad-dalu'r benthyciad yn uniongyrchol ei hun.

Os bydd gweithiwr cyflogedig yr ad-delir 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 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 am y mathau o daliadau a dynnir o'i gyflog. Bydd yr holl arian fydd yn cael ei dynnu yn cael ei nodi ar slip cyflog y gweithiwr.

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

14. Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio

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

Os ydych yn weithiwr amaethyddol ac yn amau bod eich tâl yn is na chyfradd gywir yr Isafswm Cyflog Amaethyddol, neu nad yw telerau ac amodau gofynnol eraill eich swydd yn cael eu parchu, dylech siarad yn y lle cyntaf â'ch cyflogwr. Gallwch ofyn am gopïau o'ch cofnodion talu yn ystod y drafodaeth hon.

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

E-bost: SLMEnquiries@gov.wales

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 15** am gysylltiadau defnyddiol).

Ymdrinnir â'ch cwyn/ymholiad yn gyfrinachol.

15. 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: **0800 702 2020**

Llun – Gwener, 9am to 5pm

www.citizensadvice.org.uk/cymraeg/

Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

Llinell Gymorth: **0300 123 1100**

Llun – Gwener, 8am to 6pm

www.acas.org.uk

Atodiad A: Pennu Gradd Gweithiwr Amaethyddol

Mae'r strwythur graddio'r Isafswm Cyflog Amaethyddol wedi'i rannu rhwng pum gradd o weithiwr amaethyddol yn seiliedig ar gymwysterau, cyfrifoldebau gwaith a phrofiad ym maes amaethyddiaeth (gweler **Adran 4**).

Mae'n arfer gorau ail-werthuso graddau yn rheolaidd i sicrhau bod gweithwyr yn symud yn eu blaenau'n briodol.

Tystiolaeth Ddogfennol

Dylai gweithwyr amaethyddol gadw cofnod o'u cymwysterau a'u profiad sy'n berthnasol i'w swydd. Dylent roi gwybod i'w cyflogwr os ydynt yn ennill cymwysterau neu brofiad newydd a allai eu rhoi ar radd wahanol.

Heb y cofnodion hyn, efallai na fydd gweithiwr yn gallu profi bod ganddo'r cymwysterau a'r profiad sydd eu hangen ar gyfer gradd 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 ei radd. 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
- 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.

Dylid hysbysu'r gweithiwr amaethyddol hefyd am effaith ei roi ar y radd, er enghraifft beth fydd ei gyfradd cyflog fesul awr.

5. Ystyried unrhyw apêl

Os nad yw'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno â'r radd newydd y mae'n cael ei rhoi arni, dylai gael yr opsiwn i apelio i'w gyflogwr yn erbyn y canlyniad a rhoi unrhyw wybodaeth neu dystiolaeth newydd y mae'n tybio na chafodd ei hystyried yn y broses wreiddiol.

Lle bo hynny'n bosibl, dylai hyn gael ei wneud gan rywun heblaw'r penderfynwr gwreiddiol. Ym mhob achos, dylid ystyried yr apêl yn ddiduedd.

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

Ymholiadau a chymorth pellach

Os oes gan gyflogwr neu weithiwr amaethyddol ymholiad sy'n ymwneud â phennu gradd, dylai holi gweithiwr proffesiynol perthnasol yn y lle cyntaf (e.e. cyfrifydd, undeb llafur neu gynghorydd cyfreithiol).

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

E-bost: SLMEnquiries@gov.wales

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	Asesiad 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
- 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"*⁹.

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"*¹⁰.

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 fe'n bersonol wneud y gwaith. Mae gan weithiwr cyflogedig hawl i gael datganiad ysgrifenedig o'i gyflogaeth 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 ae gan weithiwr hawl iddo.

⁹ Adran 230(1).

¹⁰ Adran 230(2).

Mae enghreifftiau o hawliau gweithwyr cyflogedig yn cynnwys:

- datganiad cyflogaeth ysgrifenedig
- slip cyflog gyda phob eitem wedi'i nodi
- yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Isafswm Cyflog Amaethyddol fel y bo'n briodol
- 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”¹¹.

Bydd gweithiwr, felly, yn gweithio yn ôl telerau ei gontract cyflogaeth/contract ar gyfer gwasanaethau, er na fydd y telerau hyn, o bosibl, mor benodol â'r 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
- gweithwyr llawrydd
- gweithwyr tymhorol
- gwaith dim oriau.

¹¹ Adran 230(3).

Mae gan weithwyr hawl i rai hawliau cyflogaeth gan gynnwys:

- yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Isafswm Cyflog Amaethyddol fel y bo'n briodol
- 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:

- gweithwyr amaethyddol (sy'n cwmpasu gweithwyr cyflogedig a gweithwyr)
- 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 nac unigolyn hunangyflogedig. Ystyrir y mathau hyn o weithwyr yn y canllawiau hyn hefyd.

Mae “amaethyddiaeth” yn cynnwys ffermio godro, cynhyrchu unrhyw gynhyrchion defnyddiadwy 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
- tâl 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 ac nid oes gorfodaeth ar yr unigolyn i dderbyn unrhyw waith a gynigir.
- Mae'r unigolyn yn cael 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 weithredu'n gyfan gwbl ar gyfer un fferm/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 offer 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 anfoddhaol yn ei amser ei hun ac ar ei gost ei hun.
- Mae'r unigolyn yn gyfrifol am dalu ei dreth 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.

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 llwyr i'r 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 ar sail 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
- 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**)
- trefniant 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 gcontract 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 oruchwyllo'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 ddewisa 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 reidrwydd 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 anfodddhaol 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 Gwladol ar ei enillion. Cyfrifoldeb y fferm/ffermwr yw hynny		Mae'r unigolyn yn gyfrifol am dalu am dalu treth incwm a'i dreth incwm ei hun a chyfraniadau Yswiriant 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: Gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol

Bwriad y canllaw hwn yw rhoi gwybodaeth gyffredinol yn unig. Peidiwch â dibynnu arno fel cyngor cyfreithiol. Siaradwch â chyfreithiwr sy'n gymwys i ddelio â materion cyflogaeth os oes gennych unrhyw gwestiynau.

Gall trefniadau gweithio hyblyg ei gwneud yn haws i bobl weithio mewn amaethyddiaeth yng Nghymru a dilyn gyrfa mewn amaethyddiaeth. Bydd manteision i gyflogwyr amaethyddol o wneud hyn, gan gynnwys o ran recriwtio a chadw staff. Trwy drefniadau gweithio hyblyg, gall cyflogwyr amaethyddol greu gweithle mwy deniadol a chynhyrchiol.

Mae'r canllaw hwn yn rhoi darlun bras i chi o beth yw gweithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol yng Nghymru.

Beth yw gweithio'n hyblyg?

Mae gweithio'n hyblyg yn drefniant sy'n rhoi mwy o reolaeth i weithiwr ar ei oriau gwaith. Gall gynnwys gweithio'n rhan-amser, gweithio oriau cywasgedig a gweithio oriau hyblyg.

Enghraifft

Gallai gweithiwr amaethyddol sy'n gweithio 39 awr yr wythnos gytuno â'i gyflogwr i weithio'r oriau hynny dros 4 diwrnod a chael 3 diwrnod i ffwrdd yr wythnos.

Gallai gweithiwr amaethyddol gytuno i weithio 25 awr yr wythnos.

Beth yw rhannu swydd?

Mae rhannu swydd yn fath o drefniant gweithio hyblyg sy'n golygu bod dau neu fwy o bobl yn rhannu cyfrifoldebau un swydd amser llawn. Gellir gwneud hyn mewn sawl ffordd, fel gweithio am bob yn ail ddydd neu wythnos, neu weithio oriau gwahanol bob dydd.

Enghraifft

Gallai cyflogwr gyflogi dau weithiwr amaethyddol i rannu'r un rôl rhyngddynt, gyda'r naill yn gwneud ei oriau gwaith ar ddechrau'r wythnos a'r llall ar ddiwedd yr wythnos. Bydd y gwaith yn cael ei wneud fel swydd amser llawn, ond gyda dau weithiwr amaethyddol yn lle un.

Manteision gweithio'n hyblyg a rhannu swydd

Mae nifer o fanteision o weithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol, gan gynnwys:

- mwy o foddhad i weithwyr ac felly'n haws eu cadw
- cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith
- ystyried cyfrifoldebau gofalu
- cynyddu'r gronfa o ymgeiswyr posibl i'r swydd
- cynyddu cynhyrchiant
- llai o absenoldebau
- gwella iechyd a lles.

Ystyriaethau cyfreithiol

Mae gan weithiwr amaethyddol sy'n weithiwr cyflog (gweler statws gweithwyr amaethyddol isod) yr hawl i ofyn i'w gyflogwr am drefniadau gweithio hyblyg. Nid oes angen rheswm dros ofyn.

Rhaid iddo ofyn yn ysgrifenedig a nodi'r trefniant gweithio hyblyg yr hoffai ei gael e.e. gweithio'n rhan-amser, gweithio'n hyblyg neu newid oriau gwaith y contract.

Rhaid i gyflogwr ystyried pob cais i weithio'n hyblyg ac ymateb o fewn amser rhesymol, sef fel arfer o fewn dau fis.

Os yw cyflogwr yn bwriadu gwrthod cais yna rhaid iddo drafod â'r gweithiwr cyn gwneud hynny.

Caiff cyflogwyr wrthod cais am un o wyth rheswm busnes dilys yn unig, sy'n cynnwys:

- Baich costau ychwanegol (e.e. cost llogi a chyflogi gweithwyr ychwanegol i weithio'r oriau na fydd yn cael eu gweithio).
- Effaith andwyol ar allu'r cyflogwr i ateb y galw.
- Dim modd rhannu'r gwaith ymhlith staff presennol (e.e. neb ar gael i weithio'r oriau yn lle'r gweithiwr).
- Os na fydd yn gallu recriwtio staff ychwanegol (e.e. os yw'r cyflogwr yn credu y caiff drafferth recriwtio rhywun i weithio'r oriau yn lle'r gweithiwr).
- Effaith niweidiol ar ansawdd.
- Effaith niweidiol ar berfformiad.
- Dim digon o waith yn ystod y cyfnodau y mae'r gweithiwr am eu gweithio (e.e. os yw'r gweithiwr yn gofyn am gael gweithio'n hyblyg ar adegau pan na fydd digon o waith iddo, neu na fydd yn ymarferol gwneud y gwaith sydd angen ei wneud ar yr adegau hynny).
- Newidiadau strwythurol yn yr arfaeth (e.e. os yw cyflogwr yn ystyried newid trefniadau staffio neu rotas ac ati).

Os bydd cyflogwr yn teimlo bod yn rhaid gwrthod y cais, gallai ystyried a thrafod opsiynau eraill gyda'r gweithiwr. Gallen nhw gytuno hefyd i dreialu'r trefniadau gweithio hyblyg i weld a ydyn nhw'n ymarferol.

Os bydd cyflogwr yn gwrthod cais, rhaid rhoi esboniad clir ysgrifenedig am y penderfyniad a rhoi hawl i'r gweithiwr apelio.

Gall gweithiwr wneud hyd at ddau gais gweithio hyblyg mewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

Dylai'r cyflogwr:

- ofyn am gael copi ysgrifenedig o'r cais
- rhoi ystyriaeth deg i'r cais
- ei drafod gyda'r gweithiwr
- edrych ar opsiynau eraill os nad yw'r cais yn bosibl
- ggwneud penderfyniad ar sail ffeithiau ac nid barn bersonol
- gwrthod y cais dim ond os oes rheswm busnes dilys (fel y nodir uchod)
- rhoi penderfyniad i'r gweithiwr o fewn 2 fis i dderbyn y cais (oni bai bod hyn wedi'i estyn drwy gytundeb).

Statws Gweithiwr Amaethyddol

Oherwydd natur gwaith amaethyddol ni fydd gan bob gweithiwr amaethyddol statws gweithiwr cyflogedig (gweler **Atodiad B**).

O dan gyfraith cyflogaeth y DU, dim ond gweithwyr cyflog sydd â'r hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg. Ond os bydd y rheini sy'n cael eu hystyried yn 'weithwyr' ddim yn cael gweithio'n hyblyg, gallai'r cyflogwr fod yn torri cyfreithiau cyflogaeth eraill megis gwahaniaethu. Dylai felly ofyn am farn gyfreithiol.

Rhoi trefniadau gweithio hyblyg ar waith

Os ydych chi'n gyflogwr amaethyddol ac yn ystyried trefniadau gweithio hyblyg neu rannu swyddi, dylech drafod â'ch gweithwyr beth yw eu hanghenion a'u dewisiadau o ran gweithio'n hyblyg a monitro unrhyw drefniadau rydych chi'n eu rhoi ar waith i sicrhau eu bod yn gweithio'n effeithiol.

Rhagor o wybodaeth

I gael rhagor o wybodaeth am weithio'n hyblyg a rhannu swyddi yn y sector amaethyddol, darllenwch yr adnoddau canlynol:

Gwefan Llywodraeth y DU ar weithio'n hyblyg: www.gov.uk/flexible-working

Cod Statudol ACAS ar weithio'n hyblyg: www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-flexible-working-requests/html

Atodiad D: Deddfwriaeth Berthnasol y DU

Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010

www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents

Deddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009

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

Rheoliadau Absenoldeb Gofalwr 2024

www.legislation.gov.uk/uksi/2024/251/contents/made

Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996

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

Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant etc 1999

www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312/contents

Deddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998

www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents

Rheoliadau Absenoldeb Profedigaeth Rhieni 2020

www.legislation.gov.uk/uksi/2020/249/contents/made

Rheoliadau Amser Gwaith 1998

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