



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2022-2023

Canllawiau i Weithwyr Amaethyddol a Chyflogwyr

Rhifyn 6

Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2022-2023 – Yr hyn mae angen ichi ei wybod	5
3.	Y Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)	7
4.	Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol	10
5.	Pryd mae Gweithiwr Amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis (Erthygl 11)?	12
6.	Cyfraddau Goramser (Erthygl 13)	13
7.	Hawl i Wyliau (Erthyglau 30-39, Atodlenni 2 a 3)	14
8.	Tâl Salwch Amaethyddol (Erthyglau 19-28)	18
9.	Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 40-43)	21
10.	Amodau Amrywiol	22
11.	Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio	25
12.	Cysylltiadau defnyddiol	26

1. Cyflwyniad

Bwriad y canllawiau hyn yw helpu cyflogwyr gweithwyr amaethyddol i ddeall a chydymffurfio â gofynion yr Isafswm Cyflog Amaethyddol a helpu gweithwyr i ddeall eu hawlau.

1.1 Y Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth

Mae Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth Cymru ('y Panel') yn banel annibynnol sy'n adolygu ac yn cyngori Gweinidogion Cymru ar gyfraddau teg o isafswm cyflog a thelerau ac amodau cyflogaeth eraill ar gyfer gweithwyr amaethyddol yng Nghymru. Mae'r Panel yn cynnwys saith aelod:

- Dau gynrychiolydd o blith cyflogwyr amaethyddol a enwebwyd gan Undeb Amaethwyr Cymru (FUW) ac Undeb Cenedlaethol Amaethwyr Cymru (NFU Cymru);
- Dau gynrychiolydd o blith gweithwyr amaethyddol a enwebwyd gan undeb UNITE;
- Tri aelod annibynnol (gan gynnwys y Cadeirydd) sydd ag arbenigedd perthnasol.

1.2 Y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol

Mae'r cyfraddau tâl a lwfansau isaf a thelerau ac amodau gofynnol eraill y mae gan weithwyr amaethyddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn y sectorau garddwriaeth a choedwigaeth, hawl iddynt yn ôl y gyfraith o 1 Ebrill 2022 wedi'u nodi yng Ngorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 ('y Gorchymyn'). Mae'r Gorchymyn yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022 ac:

- yn cynyddu cyfraddau'r isafswm cyflog a rhai lwfansau; ac
- yn cynnwys seibiannau gorffwys o fewn y Gorchymyn;
- mae hefyd yn parhau i ddiogelu cyflogau gweithwyr amaethyddol a fyddai fel arall yn gweld eu cyflogau'n gostwng o ganlyniad i newidiadau i'r strwythur graddio yn y gorffennol;
- mae'r bandiau oedran ar gyfer prentisiaethau wedi cael eu halinio â'r rhai o dan yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol/Cyflog Byw Cenedlaethol.

Mae'r newidiadau hyn wedi cael eu hôl-ddyddio i 1 Ebrill 2022 i ad-dalu'r gweithwyr amaethyddol hynny a fyddai wedi disgwyl cynnydd yn eu cyflog fesul awr o'r dyddiad hwnnw, fel y cynigiwyd yn ymgynghoriad cyhoeddus y Panel ym mis Ionawr 2022. Mae hyn yn golygu y gallai fod gan rai cyflogeion hawl i ôl-daliad (Adran 4).

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

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

Er hwylustod, mae'r prif gofnodion yn y canllaw hwn wedi cael eu croesgyfeirio ar wahân â'r erthyglau cyfatebol yn y Gorchymyn e.e. Cyfraddau Goramser (Erthygl 13).

Darllenwch Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 i weld manylion y lefelau cyflog a lwfans cyfredol yn www.llyw.cymru/panel-cyngori-amaethyddiaeth-cymru/y-ddeddfwriaeth-ar-canllawiau.

1.3 Cyfraith cyflogaeth y DU

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

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

Fodd bynnag, nid yw'n ymdrin â phob agwedd ar gyfraith cyflogaeth y DU. Ar gyfer materion cyfraith cyflogaeth y DU ehangach nad ydynt o fewn cylch gwaith y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol, mae'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn gorff cyhoeddus annibynnol sy'n rhoi cyngor diduedd am ddim i gyflogwyr, gweithwyr a'u cynrychiolwyr.

1.4 Rhagor o wybodaeth

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

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

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

E-bost: SLMEnquiries@llyw.cymru

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

2. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol 2022-2023 – Yr hyn mae angen ichi ei wybod

2.1 Y Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)

Cyflwynwyd strwythur graddio newydd yn y Gorchymyn blaenorol (Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol 2022). Esbonnir y graddau isod:

Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (Gradd A)

Gweithiwr amaethyddol:

- (a) sydd wedi cael o leiaf dair blynedd o brofiad ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth; a
- (b) nad yw'n gallu darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer prentisiaeth Lefel 2 sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, yn unol â'r fframwaith prentisiaeth* neu fframwaith gyfatebol y tu allan i Gymru (*Adran 3.2*).

Gweithiwr Amaethyddol (Gradd B)

Gweithiwr amaethyddol:

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i'w gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 2 sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, yn unol â'r fframwaith prentisiaeth*; neu
- (b) sydd wedi bodloni gofynion prentisiaeth Lefel 2, neu brentisiaeth gyfatebol y tu allan i Gymru (*Adran 3.2*), sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth
- (c) sydd wedi cael o leiaf dair blynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A.

Gweithiwr Amaethyddol Uwch (Gradd C)

Gweithiwr amaethyddol:

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i'w gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 3 sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, yn unol â'r fframwaith prentisiaeth*; neu
- (b) sydd wedi bodloni gofynion prentisiaeth Lefel 3, neu brentisiaeth gyfatebol y tu allan i Gymru (*Adran 3.2*), sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth;
- (c) sydd wedi cael o leiaf ddwy flynedd o brofiad ymarferol ym maes amaethyddiaeth fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B; neu
- (d) sy'n cael ei gyflogi fel Arweinydd Tîm¹.

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

Uwch-weithiwr Amaethyddol (Gradd D)

Gweithiwr amaethyddol:

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i'w gyflogwr ei fod wedi ennill y prif gymhwyster, neu gymwysterau, sy'n ofynnol ar gyfer Prentisiaeth Lefel 4 sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth, yn unol â'r fframwaith prentisiaeth*; neu
- (b) sydd wedi bodloni gofynion prentisiaeth Lefel 4, neu brentisiaeth gyfatebol y tu allan i Gymru (Adran 3.2), sy'n berthnasol i'w rôl ym maes amaethyddiaeth; neu
- (c) sydd â chyfrifoldebau yn cynnwys rhoi penderfyniadau rheolwyr ar waith yn annibynnol neu oruchwyllo staff.

Rheolwr Amaethyddol (Gradd E)

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

- * Mae fframwaith prentisiaeth yn golygu unrhyw un o'r Fframweithiau Prentisiaeth presennol ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra, neu fersiynau blaenorol o'r Fframweithiau Prentisiaeth ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra.

Mae gwybodaeth am sut y dylid pennu graddau i weithwyr amaethyddol o dan y strwythur graddio newydd ar gael yn www.llyw.cymru/cyflogau-amaethyddol-canllawiau.

2.2 Cyfraddau newydd yr Isafswm Cyflog (Atodlen 1)

Cyflwynwyd cyfraddau newydd yr isafswm cyflog newydd ar 6 Awst 2022, gyda'r cynnydd mewn cyflogau'n cael eu hôl-ddyddio i 1 Ebrill 2021.

Mae'r gyfradd goramser yn aros yr un fath, sef 1.5 gwaith yn uwch na thâl sylfaenol perthnasol y gweithiwr fesul awr ar gyfer pob gradd a chategori o weithwyr.

Amlinellir y cyfraddau cyflog isaf perthnasol ar gyfer Graddau A-E yn **Adran 4** ynghyd â gwybodaeth am effaith codiadau cyflog wedi'u hôl-ddyddio.

2.3 Newidiadau Pwysig Eraill

2.3.1 Seibiannau Gorffwys (Erthygl 29)

Mae erthygl 29 o'r Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol bellach yn cynnwys darpariaethau mewn perthynas â gorffwys dyddiol a gorffwys wythnosol. Mae'r ddarpariaeth yn adlewyrchu darpariaethau Rheoliadau Oriau Gwaith 1998, ac yn ystyried y gwahanol ddarpariaethau mewn perthynas â gorffwys sy'n berthnasol i weithwyr amaethyddol o dan 18 oed, a'r rhai sy'n 18 oed ac yn hŷn. Nid oedd y cyfnodau gorffwys hyn yn cael eu hamlinellu'n flaenorol yn y Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol ond, er mwyn cyflawnrwydd, maent bellach wedi cael eu cynnwys.

2.3.2 Cyfraddau Cyflog Prentis (Erthygl 11, Atodlen 1)

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

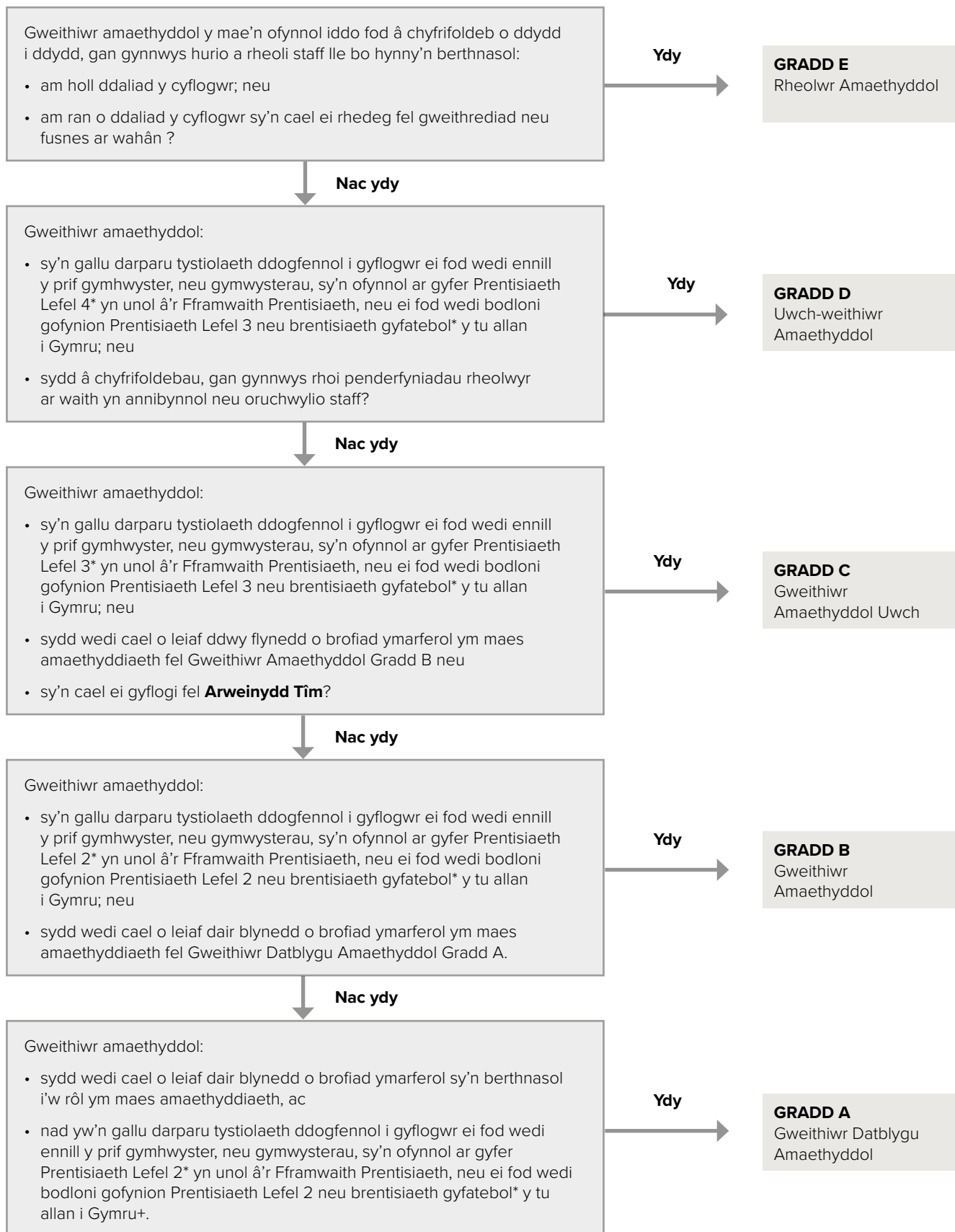
3. Y Strwythur Graddio (Erthyglau 4-9)

Nod y strwythur graddio hwn ar gyfer gweithwyr amaethyddol yw darparu llwybr cynnydd sy'n seiliedig ar sgiliau a phrofiad drwy'r graddau ar gyfer gweithwyr amaethyddol, yn ogystal â chydabod a gwobrwyo unigolion sy'n ymgymryd â phrentisiaeth.

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

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

Bwriad y siart llif ar y dudalen nesaf yw helpu i arwain penderfyniadau ynghylch graddau.



* Rhaid i bob cymhwyster fod yn berthnasol i rôl y gweithiwr amaethyddol ym maes amaethyddiaeth.

** Mae'r fframwaith prentisiaeth yn golygu unrhyw un o'r Fframweithiau Prentisiaeth presennol ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra, neu fersiynau blaenorol o'r Fframweithiau Prentisiaeth ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra.

+ Gweler **Adran 3.1** ar gyfer cymwysterau cyfatebol.

3.1 Beth yw cymwysterau cyfatebol? (Atodlen 4)

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

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

3.2 Beth fydd yn digwydd os bydd cyfradd fesul awr gweithiwr amaethyddol ar gyfer ei radd, o ganlyniad i'r strwythur graddio newydd, yn is na'i gyfradd tâl fesul awr blaenorol?

Ar gyfer gweithiwr amaethyddol a oedd wedi'i gyflogi cyn 22 Ebrill 2022, a welodd ei gyfradd tâl isaf fesul awr yn gostwng o ganlyniad i gael ei gymathu i radd is neu gategori is neu gyflog isaf is, bydd y gyfradd cyflog yr oedd yn ei derbyn ar 21 Ebrill 2022 yn cael ei diogelu o dan y Gorchymyn (erthygl 15) (h.y. bydd ei gyfradd cyflog yn aros yr un peth ag yr oedd ar 21 Ebrill 2022). Bydd hyn yn parhau nes y bydd y gyfradd sy'n berthnasol i'w radd newydd yn cyrraedd neu'n rhagori ar ei gyfradd tâl wedi'i diogelu, neu nes iddo symud i fyny i'r radd nesaf

Mae canllawiau manwl ar y strwythur graddio a'r broses y dylai cyflogwyr eu dilyn wrth bennu gradd i'w gweld yma: www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-04/strwythur-graddio-newydd-yng-ngorchymyn-cyflogau-amaethyddol-2022-canllaw.pdf

4. Yr Isafswm Cyflog Amaethyddol

4.1 I bwy mae'r Isafswm Cyflog Amaethyddol yn berthnasol?

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

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

Mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol (ar gyfer pobl 23 oed ac yn hŷn) a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (ar gyfer y rheini 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 12(1)).

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

4.3 Cyfraddau Isafswm Cyflog 2022-2023 (Atodlen 1)

Cyflwynwyd cyfraddau newydd yr isafswm cyflog ar 6 Awst 2022, gyda'r cynnydd mewn cyflogau'n cael eu hôl-ddyddio i 1 Ebrill 2022.

Mae'r cyfraddau tâl **isaf** ar gyfer y pum gradd o Weithiwr Amaethyddol o 1 Ebrill 2022 fel a ganlyn:

Gradd		£ yr awr
Gradd A	Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16-17 oed)	£4.81
	Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18-20 oed)	£6.83
	Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21-22 oed)	£9.18
	Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23+ oed)	£9.50
Gradd B	Gweithiwr Amaethyddol (16-17 oed)	£4.81
	Gweithiwr Amaethyddol (18-20 oed)	£6.83
	Gweithiwr Amaethyddol (21-22 oed)	£9.18
	Gweithiwr Amaethyddol (23+ oed)	£9.79
Gradd C	Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£10.08
Gradd D	Uwch-weithiwr Amaethyddol	£11.06
Gradd E	Rheolwr Amaethyddol	£12.13

Cyfraddau'r lwfansau eraill yw:

Lwfans Cŵn	£8.53	Fesul Ci fesul Wythnos
Lwfans Gweithio gyda'r Nos	£1.62	Fesul Awr o Waith gyda'r Nos
Lwfans Geni/Mabwysiadu	£67.09	Fesul Plentyn

4.4 Beth yw effaith ôl-ddyddio'r cyfraddau newydd i 1 Ebrill 2022? (Erthygl 1(2))

Mae'r newidiadau i gyfraddau tâl a lwfansau isaf a thelerau ac amodau gofynnol eraill gweithwyr amaethyddol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yn y sectorau garddwriaeth a choedwigaeth, wedi'u hôl-ddyddio i 1 Ebrill 2022. Diben hyn yw digolledu'r gweithwyr amaethyddol hynny a oedd wedi disgwyl ac wedi cynllunio ar gyfer cynnydd yn eu cyflog fesul awr o'r dyddiad hwn, fel y cynigiwyd yn ymgynghoriad cyhoeddus y Panel ym mis Ionawr 2022.

Bydd hyn yn golygu y gall ôl-daliadau fod yn ddyledus i rai gweithwyr amaethyddol gan eu cyflogwr mewn perthynas ag unrhyw wahaniaeth yn eu cyfradd tâl bresennol, o'i chymharu â'r gyfradd tâl isaf newydd ar gyfer eu gradd.

Mae canllawiau manwl ar gyfrifo ôl-daliadau yma:

llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-04/cyfrifo-ol-dal-canllawiau.pdf

5. Pryd mae Gweithiwr Amaethyddol yn cael ei ystyried yn Brentis (Erthygl 11)?

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

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

- Prentisiaeth Sylfaen;
- Prentisiaeth;
- Phrentisiaeth Uwch.

5.1 Cyfraddau Tâl Isaf i Brentisiaid 2022/2023 (Atodlen 1)

Prentis Blwyddyn 1	£4.81
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (16-17 oed)	£4.81
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18-20 oed)	£6.83
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21-22 oed)	£9.18
Prentis Blwyddyn 2 (23+ oed)	£9.50

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

6. Cyfraddau Goramser (Erthygl 13)

Mae gan weithiwr amaethyddol yr hawl i gael ei dalu ar gyfraddau goramser am amser y mae'n gweithio:

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

Pennir bod cyfraddau goramser yn 1.5 gwaith yn fwy na thâl sylfaenol fesul awr cymwys y gweithiwr ar gyfer pob gradd a chategori o weithwyr.

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

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

7. Hawl i Wyliau (Erthyglau 30-39, Atodlenni 2 a 3)

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

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

Mae'r flwyddyn wyliau'n dechrau ar 1 Hydref yn un flwyddyn ac yn dod i ben ar 30 Medi yn y flwyddyn ganlynol. Cronnir gwyliau blynyddol ar gyfradd o 1/52fed o'r hawliau gwyliau blynyddol a bennir yn y tabl isod ar gyfer pob wythnos o wasanaeth a gwblhawyd.

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

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

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

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

Mae'n bosibl i weithiwr dderbyn taliad yn lle gwyliau fel rhan o'i hawliau gwyliau blynyddol, os yw ei gyflogwr yn cytuno ar hynny.

Dangosir uchafswm nifer y diwrnodau gwyliau blynyddol y caniateir cael taliad yn eu lle mewn unrhyw flwyddyn wyliau yn y tabl isod.

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

7.1 Tâl Gwyliau (Erthygl 35)

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

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

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

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

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

Enghraifft

Mae gweithiwr (23+ oed) yn cael ei gyflogi ar Radd D, dan contract i weithio 30 awr yr wythnos (heb oramser gwarantedig) ac yn gweithio pum diwrnod yr wythnos:

1. £11.06 (tâl fesul awr gweithiwr Gradd D) $\times$ 30 = £331.80
2. £331.80 $\div$ 5 (diwrnodau a weithir bob wythnos) = £66.36
3. Swm y tâl gwyliau yw £66.36 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £33.18, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £66.36.

7.3 Tâl Gwyliau ar gyfer Gweithwyr y mae eu Henillion Wythnosol yn Amrywio

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

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

Cyfrifir diwrnod o dâl gwyliau fel a ganlyn:

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

Enghraifft

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

1. Tâl cytundebol gros dros y 52 wythnos flaenorol = £17,035.20
2. Cyflog cyfartalog am gyfnod o 52 wythnos = £17,035 $\div$ 52 = £327.60
3. Cyfradd ddyddiol = £327.60 $\div$ 5 = £65.52

Swm y tâl gwyliau yw £65.52 y diwrnod ar gyfer y gweithiwr.

Os yw'r gweithiwr yn cymryd hanner diwrnod o wyliau, yna swm y tâl gwyliau yw £32.76, sef hanner y tâl gwyliau am ddiwrnod llawn sef £65.52.

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.

Cyfrifir hyn drwy adio nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos dros gyfnod o 52 wythnos (neu'r nifer gwirioneddol o wythnosau y mae tâl yn ddyledus i'r gweithiwr ar eu cyfer os yw nifer yr wythnosau yn llai na 52) ac yna eu rhannu â 52 (neu nifer wirioneddol yr wythnosau os yw'n llai na 52).

Enghraifft (gan ddefnyddio'r un manylion â'r uchod):

1. Tâl cytundebol gros dros y 52 wythnos flaenorol = £17,035.20
2. Cyflog cyfartalog am gyfnod o 52 wythnos = $£17,035.20 \div 52 = £327.60$
3. Cyfradd ddyddiol = $£327.60 \div 5 = £65.52$
4. Cyfanswm nifer y diwrnodau a weithiwyd dros y 52 wythnos flaenorol = 234
5. Diwrnodau cyfartalog a weithiwyd yr wythnos dros y cyfnod o 52 wythnos = $234 \div 52 = 4.5$

Y gyfradd wythnosol gyfartalog = $4.5 \times$ y gyfradd ddyddiol o £65.52 = £294.84.

8. Tâl Salwch Amaethyddol (Erthyglau 19-28)

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

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

Nid yw'n cynnwys:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1 Sut i gyfrifo swm y Tâl Salwch Amaethyddol (Erthygl 23)

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

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

Gweithiwr sy'n gweithio nifer penodedig o oriau yr wythnos

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

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

Enghraifft:

Os yw gweithiwr Gradd D dan gcontract i weithio 30 awr bob wythnos dros gyfnod o bum diwrnod, yr oriau contract dyddiol a weithir yw:

$$30 \div 5 = 6 \text{ awr (1 diwrnod)}$$

Gan hynny, os oedd y gweithiwr yn sâl am **wyth diwrnod**, cyfrifir y Tâl Salwch Amaethyddol ar gyfer pum diwrnod (oherwydd nad yw Tâl Salwch Amaethyddol yn berthnasol i'r tri diwrnod cyntaf o absenoldeb salwch).

$$1 \text{ diwrnod (6 awr)} = 6 \times £11.06 \text{ (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr)} = £66.36$$

Mae gan y gweithiwr yr hawl i $5 \times$ y gyfradd fesul dydd = £331.80 o Dâl Salwch Amaethyddol.

Gweithiwr sy'n gweithio nifer amrywiol o oriau yr wythnos

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

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

Enghraifft:

Mae gweithiwr Gradd E heb oriau penodedig yn absennol oherwydd salwch am 15 diwrnod:

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

1. Cyfanswm yr oriau a weithir mewn cyfnod o wyth wythnos = 229 awr
2. $229 \div 8 = 28.625$ (oriau wythnosol cyfartalog)
3. $28.625 \div 5$ (nifer cyfartalog y diwrnodau a weithir) = 5.725 (oriau cyfartalog a weithir y dydd)
4. $(5.725 \times 15) \times £12.13$ (cyfradd sylfaenol fesul awr y gweithiwr) = £1041.66

Mae gan y gweithiwr hawl i £1041.66 mewn Tâl Salwch Amaethyddol.

9. Absenoldeb Oherwydd Profedigaeth (Erthyglau 40-43)

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

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

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

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

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

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

Bydd gan weithiwr amaethyddol hawl i hyd at ddau ddiwrnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth mewn perthynas â marwolaeth brawd neu chwaer, tad-cu/taid neu fam-gu/nain neu ŵyr neu wyres.

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

10. Amodau Amrywiol

10.1 Seibiannau Gorffwys, Cyfnodau Gorffwys Dyddiol ac Wythnosol (Erthyglau 29)

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

- Mae gan bob gweithiwr 18 oed a hŷn yr hawl i seibiant gorffwys o 30 munud o leiaf pan fydd amser gweithio dyddiol y gweithiwr yn fwy na phum awr a hanner, oni bai bod y gweithiwr a'i gyflogwr yn cytuno fel arall i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Rheoliadau Amser Gwaith 1998.
- Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai nag 11 awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr y mae'n gweithio i'w gyflogwr.
- **Caniateir** torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys di-dor heb fod yn llai na 24 awr ym mhob cyfnod o saith diwrnod y mae'n gweithio i'w gyflogwr, neu ddau gyfnod gorffwys di-dor, a phob un heb fod yn llai na 24 awr ym mhob cyfnod o 14 diwrnod y mae'n gweithio i'w cyflogwr; neu un cyfnod gorffwys di-dor heb fod yn llai na 48 awr ym mhob cyfnod o 14 diwrnod.
- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed ac sydd ag amser gweithio dyddiol o fwy na pedair awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys.
- Ni chaiff unrhyw blentyn y caniateir iddo weithio, ac sydd o oedran ysgol gorfodol, gael ei gyflogi am fwy na phedair awr mewn unrhyw ddiwrnod heb seibiant gorffwys o un awr.
- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai na deuddeg awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr y mae'n gweithio i'w gyflogwr.
- **Caniateir** torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.
- Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys heb fod yn llai na 48 awr ym mhob cyfnod o saith diwrnod y mae'n gweithio i'w gyflogwr. **Caniateir** torri ar draws hyn yn achos gweithgareddau sy'n cynnwys cyfnodau o waith sydd wedi'u rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr; a gellir eu lleihau lle y gellir cyfiawnhau hyn ar sail rhesymau technegol neu sefydliadol, ond nid i lai na 36 awr yn olynol.

Os bydd rhaid i weithiwr weithio yn ystod cyfnod gorffwys neu seibiant gorffwys, caniateir iddo gael cyfnod orffwys yn ei le. Mewn achosion lle nad yw'n bosibl, am resymau gwrthrychol, caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i sicrhau iechyd a diogelwch y gweithiwr. Mae enghreifftiau posibl yn cynnwys cyfnodau prysur y gellir eu rhagweld adeg y cynhaeaf neu ŵyna. Nid yw'r hyblygrwydd a ddarperir ar gyfer adegau o'r fath yn rhywbeth y caniateir ei ddefnyddio fel rhan o'r drefn arferol.

10.2 Costau Hyfforddi (Erthygl 18)

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

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

10.3 Gweithwyr Ifanc o Oedran Ysgol Gorfodol

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

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

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

www.gov.uk/child-employment

10.4 Gwaith Allbwn (Gwaith ar Dasg) (Erthygl 14)

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.

10.5 Amser Teithio

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

10.6 Lwfans Gwrthbwyso Llety (Erthygl 16)

Pan fydd cyflogwr yn darparu tŷ i'r gweithiwr y mae'n **ofynnol** i'r gweithiwr amaethyddol fyw ynddo er mwyn cyflawni ei ddyletswyddau'n briodol neu'n well, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £1.50 yr wythnos o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol.

Pan fydd y cyflogwr yn darparu llety arall, ni chaiff y cyflogwr ddidynnu mwy na £4.82 y diwrnod o isafswm cyflog y gweithiwr amaethyddol, ar yr amod bod y gweithiwr wedi gweithio o leiaf 15 awr i'w gyflogwr yn yr wythnos honno. Ni ddylid gwneud unrhyw ddidyniadau os yw'r cyflogai yn gweithio llai na'r trothwy o 15 awr.

Taliadau nad ydynt yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol

10.7 Lwfans Cŵn (Erthygl 17(a))

Os yw'n ofynnol i weithiwr gadw ci (neu gŵn) i'w alluogi i wneud ei waith, dylid talu i'r gweithiwr swm nad yw'n llai na £8.53 yr wythnos am bob ci.

10.8 Lwfans Ar Alwad (Erthygl 17(b))

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

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

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

10.9 Lwfans Gwaith Nos (Erthygl 17(c))

Mae cyfraddau gwaith nos yn berthnasol rhwng 7pm un noson a 6am y bore wedyn, ond heb gynnwys y ddwy awr gyntaf o waith yn ystod y cyfnod hwn. Y lwfans gwaith nos yw £1.62 yr awr. Nid yw'r taliad hwn yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol.

10.10 Grantiau Geni a Mabwysiadu (Erthygl 17(d))

Caniateir rhoi taliad i weithiwr amaethyddol o dan yr amgylchiadau hyn, sef taliad a bennir yn £67.09.

11. Ymholiadau ac Achosion Posibl o Beidio â Chydymffurfio

Os ydych yn credu nad ydych yn derbyn neu'ch bod heb dderbyn yr isafswm cyflog amaethyddol cywir, neu unrhyw un o'r telerau eraill a nodir yn y Gorchymyn, dylech siarad â'ch cyflogwr yn y lle cyntaf. Mae gennych yr hawl i ofyn i'ch cyflogwr am gopiau o'ch cofnodion cyflog.

Os nad yw hyn yn datrys y broblem, gallwch wneud cwyn i Lywodraeth Cymru. Efallai y byddwch am drafod gyda chynrychiolwyr eich undeb hefyd (gweler **Adran 12** am gysylltiadau defnyddiol).

E-bost: SLMEnquiries@llyw.cymru

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

Rhif ffôn: 0300 060 4400

Ymdrinnir â'ch cwyn/ymholiad yn gyfrinachol.

12. 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: head.office@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: Cymru@cla.org.uk

Undeb Unite (Cymru)

Swyddfa Ranbarthol
1 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9SD
Ffôn: 02920 394 521
Ffacs: 02920 390 684
E-bost: wales@unitetheunion.org

Lantra (Cymru)

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

CFfi

Maes Sioe Frenhinol Cymru
Llanelwedd
Llanfair-ym-Muallt
Powys LD2 3NU
Ffôn: 01982 553502
E-bost: information@yfc-Cymru.org.uk

Ar gyfer materion cyflogaeth ehangach, cysylltwch â:

Cyngor ar Bopeth

Llinell gymorth defnyddwyr Cyngor ar Bopeth:

03444 77 20 20

Llun-Gwener, 9am-5pm
www.citizensadvice.org.uk/cymraeg/

ACAS

Y Gwasanaeth Cyngori,
Cymodi a Chyflafareddu
Llinell Gymorth ACAS: **0300 123 1100**
Llun-Gwener, 8am-6pm
www.acas.org.uk