

Penderfyniad Eithriadol – Datganiad

Datganiad gan Fwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd o dan adran 14(4) o Fesur Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Taliadau) 2010 ("y Mesur").

Penderfyniadau Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd

Ar 21 Medi 2026, gwnaeth Bwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd ("y Bwrdd") y penderfyniadau a ganlyn mewn perthynas ag ad-dalu costau a ysgwyddwyd gan Aelodau o'r Senedd wrth gyflogi staff o dan adran 20(2) ac adran 24(1) o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 ("y Ddeddf").

1A. Lleihau'r cyfnod prawf a nodir yn y contractau cyflogaeth safonol ar gyfer staff cymorth o 6 mis (gellir ei ymestyn hyd at 3 mis) i 3 mis (gellir ei ymestyn hyd at 2 fis)

1B. Gosod y cyfnod rhybudd a nodir yn y contractau cyflogaeth safonol ar gyfer staff cymorth yn ystod y cyfnod prawf ar 1 wythnos o rybudd (neu daliad yn lle rhybudd) am hyd y cyfnod prawf, yn lle 1 wythnos o rybudd (neu daliad yn lle rhybudd) am y 3 mis cyntaf o'r cyfnod prawf gydag 1 mis o rybudd am y cyfnod sy'n weddill.

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn lleihau'r cyfnod y daw gweithiwr yn gymwys i gael ei amddiffyn rhag diswyddo annheg o 2 flynedd i 6 mis.

Felly, byddai cadw cyfnod prawf o 6 mis yn cyfyngu ar y cyfle i gynnal adolygiadau prawf adeiladol a gallu'r Aelodau i gymryd camau i fynd i'r afael â materion cyn i staff ddod yn gymwys i gael eu hamddiffyn rhag diswyddo annheg.

Yn yr un modd, gallai cadw cyfnod rhybudd o 1 mis gyfyngu ar allu Aelodau i gymryd camau i fynd i'r afael â materion cyn i staff ddod yn gymwys i gael eu hamddiffyn rhag diswyddo annheg pe bai, er enghraifft, y cyfnod prawf newydd o 3 mis yn cael ei estyn 2 fis.

Mae'r Bwrdd yn ystyried bod cyfnod prawf yn hanfodol wrth sefydlu arferion gwaith da a chysylltiadau cyflogaeth effeithiol. Yng ngoleuni Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025, mae'r Bwrdd yn ystyried bod y penderfyniadau hyn yn angenrheidiol i ddiogelu gwerth cyfnodau prawf.

Bydd y cyfnod prawf byrrach hefyd yn darparu sicrwydd ac eglurder a groesewir i staff cymorth sy'n pasio eu cyfnod prawf, drwy eu gwneud yn weithwyr parhaol yn gynt.

2. Diwygio cymal 13.1 o'r contractau cyflogaeth safonol ar gyfer staff cymorth drwy fewnosod cofnod newydd ar gyfer "absenoldeb gofal newyddenedigol statudol", gyda'r posibilrwydd y bydd gweithiwr yn derbyn tâl gofal newyddenedigol uwch o bryd i'w gilydd, yn amodol ar y rheolau a nodir ym mholisi absenoldeb gofal newyddenedigol y cyflogwr.

Mae cymal 13 yn nodi rhai hawliau absenoldeb â thâl ar gyfer staff cymorth.

Mae cyflwyno absenoldeb gofal newyddenedigol yn hawl statudol bwysig y mae angen i'r contractau cyflogaeth ei hadlewyrchu. Bydd hyn yn sicrhau bod staff yn ymwybodol o'r hawl i absenoldeb mewn sefyllfaoedd pan mae babi yn cael gofal meddygol sy'n dechrau yn y 28 diwrnod cyntaf ar ôl ei eni. Yn yr un modd, mae'r ffaith bod tâl gwell am absenoldeb gofal newyddenedigol ar gael yn hawl bwysig y mae angen i'r contractau cyflogaeth ei hadlewyrchu.¹

Gwneud Penderfyniad Eithriadol

Mae Adran 14(2) o'r Mesur yn nodi, pan fydd y Bwrdd wedi gwneud penderfyniad mewn perthynas ag ad-dalu costau a ysgwyddwyd gan Aelodau o'r Senedd wrth gyflogi staff cymorth, na chaiff y Bwrdd wedyn addasu'r penderfyniad hwnnw yn ystod y flwyddyn ariannol y daw'r penderfyniad i rym ynddi am y tro cyntaf.

Mae'r Bwrdd eisoes wedi gwneud penderfyniad o'r fath (ar ffurf Pennod 7 a Phennod 8² o'r Penderfyniad ar Gostau Aelodau o ran Cyflog, Staff a Busnes 2026-27 yr Aelodau). Yn unol ag adran 14(3) o Fesur 2010, fodd bynnag, nid yw'r cyfyngiad yn adran 14(2) yn gymwys pan mae'r Bwrdd o'r farn bod amgylchiadau eithriadol sy'n ei gwneud yn gyfiawn ac yn rhesymol nad yw'r cyfyngiad hwnnw yn gymwys.

Mae'r Bwrdd o'r farn bod yr ystyriaethau a nodir yn y datganiad hwn yn esgor ar amgylchiadau eithriadol sy'n ei gwneud yn gyfiawn ac yn rhesymol gwneud penderfyniad eithriadol ac i'r cyfyngiad yn adran 14(2) beidio â bod yn gymwys.

¹ Bydd y penderfyniad ynghylch tâl uwch hefyd yn cael ei adlewyrchu yn Atodiad B o'r Penderfyniad.

² Ac Atodiadau a dogfennau cysylltiedig.