



Home Office

Cod ymarfer ar atal gweithio anghyfreithlon: Cynllun Hawl i Waith i gyflogwyr.

Cyflwynwyd i'r Senedd yn unol ag adran 19(2)(a) o'r Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006.

Chwefror 2024

Cyhoeddwyd 23 Ionawr 2024 at ddibenion ffeilio sy'n dod i rym o 13 Chwefror 2024

OGL

© Hawlfraint y Goron 2024

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored v3.0 ac eithrio lle nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i [nationalarchives.gov.uk/doc/open-llywodraeth-drwydded /fersiwn/3](https://nationalarchives.gov.uk/doc/open-llywodraeth-drwydded/fersiwn/3).

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn www.gov.uk/official-documents.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn atom yn RighttoRentandRighttoWork@homeoffice.gov.uk.

ISBN 978-1-5286-4546-1

E03016066 11/23

Wedi'i argraffu ar bapur sy'n cynnwys isafswm o 40% o gynnwys ffibr wedi'i ailgylchu

Argraffwyd yn y DU gan HH Associates Ltd. ar ran Rheolwr Llyfrfa Ei Mawrhydi

Cynnwys

1: Cyflwyniad...	
Ynglŷn â'r fersiwn hon o'r cod ymarfer.....	2
Ar gyfer pwy mae'r cod ymarfer hwn yn berthnasol?	3
Sut dylid defnyddio'r cod ymarfer hwn?	3
Sut i osgoi camwahaniaethu.....	4
Pwy ddylai ddefnyddio'r cod ymarfer hwn?.....	4
Cyfeiriadau yn y cod hwn.....	5
2: Sut i sefydlu esgus statudol dros wiriadau hawl i weithio	8
Llawlyfr ddogfen ddogfen hawl i weithio gwirio 8.....	
Rhestrau o ddogfennau derbyniol ar gyfer gwiriadau hawl i waith.....	9
Gwiriadau hawl ddilynol i weithio	11
Defnyddio Darparwr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSP).....	12
Camau sylfaenol i gynnal gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio IDSP	12
Cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref	13
Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref	14
Gwiriadau wedi'u haddasu dros dro COVID-19	15
3: Trosolwg o sut mae'r gosb sifil yn cael ei gweinyddu	16
Torri	16
Cyfeirio.....	16
Cais Gwybodaeth	16
Penderfyniad.....	16
Talu'r gosb.....	16
Gwrthwynebu'r gosb.....	17
Apelio yn erbyn y gosb.....	17
Gorfodi a chanlyniadau eraill cosb sifil	18
4: Penderfynu ar atebolrwydd a chyfrifo'r swm cosb.....	19
Oes gan y cyflogwr esgus statudol?	20
Ydych chi wedi cael eich canfod yn cyflogi gweithiwr anghyfreithlon o'r blaen?	22
Oes gennych chi dystiolaeth lliniarol o bwys?.....	22

1: Cyflwyniad

Mae gan bob cyflogwr gyfrifoldeb i atal pobl heb statws mewnfudo cyfreithlon rhag gweithio yn y DU. Y gallu i weithio'n anghyfreithlon yn aml yw prif ysgogydd mudo anghyfreithlon. Mae gweithio yn y DU heb y caniatâd angenrheidiol ("gweithio anghyfreithlon") yn annog pobl i dorri ein cyfreithiau mewnfudo ac yn darparu'r modd ymarferol i ymfudwyr aros yn y DU yn anghyfreithlon. Mae'n aml yn arwain at ymddygiad ymosodol ac ecsbloetiol, cam-drin gweithwyr mudol anghyfreithlon, osgoi talu treth ac amodau tai anghyfreithlon, gan gynnwys caethwasiaeth fodern yn yr achosion mwyaf difrifol. Gall hefyd danseilio busnesau cyfreithlon a chael effaith andwyol ar gyflogaeth pobl sydd yn y DU yn gyfreithlon.

Fel cyflogwr, mae gennych gyfrifoldeb i atal gweithio anghyfreithlon yn y DU drwy sicrhau bod gan eich cyflogeion yr hawl i weithio yma. Daeth darpariaethau gwaith anghyfreithlon Deddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 ('y Ddeddf') i rym ar 29 Chwefror 2008. Mae Adran 15 o'r Ddeddf yn caniatáu i'r Ysgrifennydd Gwladol gyflwyno hysbysiad i gyflogwr sy'n ei gwneud yn ofynnol i dalu cosb o swm penodedig lle mae'n cyflogi person sydd:

- yn ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo; a
- dros 16 oed; a
- Peidio â chael caniatâd i wneud y gwaith dan sylw oherwydd naill ai nad ydynt wedi cael caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi neu oherwydd eu caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi;
 - I. Mae'n annilys.
 - II. wedi peidio â chael effaith (sy'n golygu nad yw'n berthnasol mwyach) p'un ai oherwydd cwtogi, dirymu, canslo, treigl amser neu fel arall; neu
 - III. yn ddarostyngedig i gyflwr sy'n eu hatal rhag derbyn y gyflogaeth.

Ynglŷn â'r fersiwn hon o'r cod ymarfer

Mae'r cod hwn yn diweddarar'r fersiwn a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2022. Dyma'r chweched fersiwn o'r cod hwn a bydd yn dod i rym ar 13 Chwefror 2024.

Bydd yr Ysgrifennydd Gwladol yn ystyried gwiriadau hawl i waith a gynhaliwyd yn y modd rhagnodedig cyn i'r cod hwn gael effaith yn unol â'r fersiwn o'r cod a oedd yn gyfredol ar yr adeg y gwnaed y gwiriad hawl i weithio.

Ar gyfer pwy mae'r cod ymarfer hwn yn berthnasol?

Dylid cymhwyso'r fersiwn hon o'r cod i bob gwiriad hawl i waith o 13 Chwefror 2024 gan gynnwys lle mae angen gwiriad dilynol i gynnal esgus statudol, hyd yn oed os cynhaliwyd y gwiriad cychwynnol gan ddefnyddio fersiwn flaenorol o'r cod a oedd yn gyfredol ar y pryd.

Mae'r cod hwn yn berthnasol i gyflogwyr sy'n cyflogi staff o dan gontract cyflogaeth (contract gwasanaeth neu brentisiaeth), p'un ai'n benodol neu'n ymhlyg, p'un a yw'n llafar neu'n ysgrifenedig. Nid yw'n berthnasol i'r rhai sy'n ymgymryd â gwaith i chi nad ydynt yn dod o fewn y categorïau hyn.

Mae cyflogwr ond yn agored i gosb sifil o dan adran 15(2) o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 ("y Ddeddf") lle dechreuodd y gyflogaeth ar neu ar ôl 29 Chwefror 2008. O ganlyniad, mae'r codau ymarfer (isod) ond yn berthnasol i gyflogaeth a ddechreuodd ar neu ar ôl y dyddiad hwnnw.

Mae'r cod hwn yn berthnasol:

- i) Wrth gyfrifo'r swm cosb; pan ddigwyddodd toriad adran 15 o'r Ddeddf ar neu ar ôl 13 Chwefror 2024; neu
- ii) Wrth benderfynu ar atebolrwydd; pan fo angen gwiriad cychwynnol ar ddarpar gyflogai, neu wiriad ailadroddus ar gyflogai presennol, ar neu ar ôl 13 Chwefror 2024 er mwyn sefydlu neu gadw esgus statudol.

Pan nad yw'r cod hwn yn berthnasol:

- Pan ddigwyddodd y toriad ar neu ar ôl 6 Ebrill 2022 a chyn 13 Chwefror 2024, mae'r cod a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2022 yn berthnasol.
- Pan ddigwyddodd y toriad ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021 a chyn 6 Ebrill 2022, mae'r cod a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2021 yn berthnasol.
- Pan ddigwyddodd y toriad ar neu ar ôl 28 Ionawr 2019 a chyn 1 Gorffennaf 2021, mae'r cod a gyhoeddwyd ym mis Ionawr 2019 yn berthnasol.
- Pan ddigwyddodd y toriad ar neu ar ôl 16 Mai 2014 a chyn 28 Ionawr 2019, mae'r cod a gyhoeddwyd ym mis Mai 2014 yn berthnasol.
- Pan ddigwyddodd y toriad ar neu ar ôl 29 Chwefror 2008 ond cyn 16 Mai 2014, mae'r cod a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2008 yn berthnasol.

Crynodeb o'r newidiadau yn y rhifyn hwn o'r cod ymarfer:

- Gall rhai unigolion sydd â chais rhagorol mewn pryd am ganiatâd i aros yn y DU, neu apêl, neu adolygiad gweinyddol (3C leave) brofi eu hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth gwirio ar-lein y Swyddfa Gartref.
- Newidiadau i drosolwg o sut mae'r gosb sifil yn cael ei gweinyddu i symleiddio a symleiddio'r cod.
- Newidiadau i bennu atebolrwydd a chyfrifo'r swm cosb, gan gynnwys y cynnydd i'r

gosb sifil uchaf am beidio â chydymffurfio. Bydd y gosb sifil i gyflogwyr yn cynyddu i uchafswm o £45,000 fesul gweithiwr anghyfreithlon am dorri'r Cynllun am y tro cyntaf i fyny o £15,000, ac uchafswm o £60,000 fesul gweithiwr anghyfreithlon am dorri rheolau dro ar ôl tro i fyny o £20,000.

Sut dylid defnyddio'r cod ymarfer hwn?

Cyhoeddwyd y cod hwn o dan adran 19 o'r Ddeddf. Mae'n nodi'r ffactorau sydd i'w hystyried gan y Swyddfa Gartref wrth bennu swm y gosb sifil.

Cyhoeddwyd y cod hwn ochr yn ochr â chanllawiau i gyflogwyr sy'n nodi sut i gynnal gwiriadau hawl i waith a sut mae'r Swyddfa Gartref yn gweinyddu'r cynllun cosb sifil. Cyfeiriwch at y cod hwn ochr yn ochr â'r ddogfen hon. Gellir dod o hyd iddo yn: ['Canllaw cyflogwr i wiriadau hawl i weithio'](#)

Sut i osgoi gwahaniaethu

Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn unigolion ar sail nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys hil, wrth gynnal gwiriadau hawl i weithio. Gall y rhai sy'n profi gwahaniaethu anghyfreithlon gyflwyno cwyn gerbron y llysoedd neu gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth. Os cadarnheir y gŵyn, bydd y Tribiwnlys fel arfer yn gorchymyn talu iawndal, ac nid oes terfyn uchaf ar ei gyfer.

Mae Cod Ymarfer ar wahân [i gyflogwyr: Osgoi gwahaniaethu tra'n atal gwaith anghyfreithlon](#), yn rhoi cyngor pellach ar sut i weithredu prosesau gwirio sy'n anwahaniaethol ac yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb statudol. Dylai cyflogwyr ddefnyddio gwiriadau i bob gweithiwr, p'un a ydynt eisoes yn credu bod y gweithiwr yn gyfreithlon yn y DU ai peidio..

Pwy ddylai ddefnyddio'r cod ymarfer hwn?

Mae hwn yn god statudol. Mae hyn yn golygu ei fod wedi cael ei gymeradwyo gan yr Ysgrifennydd Gwladol a'i osod gerbron y Senedd. Mae'n ofynnol i'r Llys Sirol (a'r hyn sy'n cyfateb yn yr Alban) benderfynu ar apeliadau yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil trwy roi sylw i'r cod ymarfer hwn. Gall Llysoedd a Thribiwnlysoedd Cyflogaeth ystyried unrhyw ran o'r cod hwn a allai fod yn berthnasol. Bydd swyddogion y Swyddfa Gartref hefyd yn ystyried y cod hwn wrth weinyddu cosbau sifil sy'n gweithio anghyfreithlon o dan y Ddeddf.

Mae'r cod hwn yn esbonio'r camau y gall cyflogwr eu cymryd i osgoi atebolrwydd am gosb sifil os yw'n torri adran 15 o'r Ddeddf, sy'n gwahardd cyflogwr rhag cyflogi person nad oes ganddo'r hawl i weithio yn y DU. Gelwir hyn yn sefydlu esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil. Gall esgus statudol fod yn barhaus neu'n gyfyngedig o ran amser mewn perthynas â gweithiwr penodol.

Mae'r Ddeddf hefyd yn rhoi cosb droseddol i'w defnyddio yn erbyn cyflogwyr sy'n cyflogi unigolion y maent yn eu hadnabod neu sydd ag achos rhesymol dros gredu sy'n gweithio'n anghyfreithlon. Gellir rhoi cosbau troseddol ar waith yn yr achosion mwyaf difrifol. Nid yw'r cod hwn yn cwmpasu'r drosedd hon.

Mae'r ddeddfwriaeth sy'n sail i'r Cynllun Hawl i Weithio (yn y cod hwn cyfeirir at y gwiriadau rhagnodedig a'r darpariaethau cosbau sifil fel "y Cynllun") yn berthnasol ledled y DU gyfan.

Cyfeiriadau yn y cod hwn

Yn y cod hwn, cyfeiriadau at:

Mae 'torri' neu 'dorri' yn golygu bod adran 15 o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 wedi cael ei thorri drwy gyflogi rhywun sydd:

- yn ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo; a
- dros 16 oed; a
- Peidio â chael caniatâd i wneud y gwaith dan sylw oherwydd naill ai nad ydynt wedi cael caniatâd i ddod i mewn neu aros yn y DU neu oherwydd eu caniatâd i ddod i mewn neu aros yn y DU;
 - i) Mae'n annilys.
 - ii) wedi peidio â chael effaith (sy'n golygu nad yw'n berthnasol mwyach) p'un ai oherwydd cwtogi, dirymu, canslo, treigl amser neu fel arall; neu
 - iii) yn amodol ar amod sy'n eu hatal rhag derbyn y gyflogaeth.

Mae 'Tystysgrif Cais' (CoA) yn ddogfen ddigidol, neu heb fod yn ddigidol, y gall unigolion ddibynnu arni i ddangos eu bod yn gymwys i weithio, rhentu a chael mynediad at fudd-daliadau a gwasanaethau. Cyhoeddir y ddogfen hon pan wneir cais dilys i'r Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS).

ystyr 'Hysbysiad Cosb Sifil' yw hysbysiad a roddir o dan adran 15(2) o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr dalu cosb o swm penodedig.

Mae 'dogfen gyfredol' yn golygu dogfen nad yw wedi dod i ben.

Mae dau ystyr ar wahân i 'ddyddiau':

- Wrth gyfeirio at weithiwr - mae hyn yn golygu diwrnodau calendr, gan gynnwys dydd Sadwrn, dydd Sul a gwyliau banc.
- Wrth gyfeirio at y Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr - nid yw'n cynnwys dydd Sadwrn na dydd Sul, Dydd Nadolig na Dydd Gwener y Groglith, nac unrhyw ddiwrnod sy'n ŵyl banc yn Lloegr.

Mae 'dogfen' yn golygu dogfen wreiddiol oni nodir yn y cod ymarfer bod copi, electronig neu sgrinlun yn dderbyniol.

Mae 'gweithiwr' yn golygu rhywun sydd, neu a fydd yn cael ei gyflogi o dan contract cyflogaeth (contract gwasanaeth) neu brentisiaeth.

Mae 'Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref' yn cyfeirio at y gwasanaeth ymholiadau a chyngor a weithredir gan y Swyddfa Gartref y mae'n ofynnol i gyflogwyr gysylltu â nhw mewn rhai amgylchiadau i wirio a oes hawl gan berson i weithio yn y DU ac, os felly, natur unrhyw gyfyngiadau ar hawl y person hwnnw i wneud hynny.

Mae 'cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol' yn golygu bod y cyflogwr wedi cael cosb sifil neu hysbysiad rhybuddio mewn perthynas â thorri'r Ddeddf ar gyfer un neu fwy o weithwyr anghyfreithlon a ddigwyddodd o fewn tair blynedd i'r toriad presennol, neu rydych wedi cyflawni trosedd o dan adran 21 o'r Ddeddf yn ystod yr un cyfnod.

Mae 'eVisa' yn cyfeirio at fisa digidol a ddarperir gan y Swyddfa Gartref fel tystiolaeth o statws mewnfudo unigolyn (caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi).

'Gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein' yw'r system ar-lein sy'n caniatáu i gyflogwyr wirio a yw person yn cael gweithio yn y Deyrnas Unedig ac, os felly, natur unrhyw gyfyngiadau ar hawl i person hwnnw i wneud hynny. Er mwyn osgoi amheuaeth, mae'r system hon yn hygyrch i gyflogwyr ar [hawl ymgeisydd swydd i weithio: defnyddiwch eu tudalen cod rhannu](#) ar GOV.UK. Ni ellir defnyddio unrhyw borth ar-lein arall sy'n ymwneud â statws mewnfudo yn lle at ddibenion gwirio hawl i weithio.

Mae 'Technoleg Dilysu Dogfen Hunaniaeth (IDVT)' yn fathau o dechnoleg a weithredir at ddibenion gwirio hunaniaeth person, lle cynhyrchir copi digidol o ddogfen ffisegol sy'n ymwneud â'r person hwnnw er mwyn dilysu dilysrwydd y ddogfen, ac a yw'r person hwnnw yn ddeiliad cywir y ddogfen.

Mae 'Darparwr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSP)' yn ddarparwr gwasanaethau gwirio hunaniaeth sy'n defnyddio IDVT. Yng nghyd-destun y cod ymarfer hwn, gellir ardystio IDSP i ddarparu dilysu hunaniaeth i lefelau hyder penodol, a bennir gan safonau'r llywodraeth. Weithiau cyfeirir at IDSPs fel 'darparwr hunaniaeth'.

'Gadael i Fynd i Mewn' neu 'Gadael i Aros' gweler 'Caniatâd i Fynd i Mewn' a 'Chaniatâd i Aros'.

Mae 'Lefel Hyder' (LoC) yn cael ei bennu drwy broses sy'n ofynnol o IDSPs o'r enw 'gwirio hunaniaeth' sy'n cynnwys 5 rhan. Mae pob cam o'r broses gwirio hunaniaeth yn cael ei sgorio, a defnyddir y sgoriau hyn i bennu lefel yr hyder sydd wedi'i gyflawni.

Mae 'Hysbysiad Gwirio Negyddol' (NVN) yn gadarnhad negyddol nad oes gan berson yr hawl i weithio gan y Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr. Os yw cyflogwr yn derbyn NVN, ond yn parhau i gyflogi'r person hwn, ni fydd gan y cyflogwr esgus statudol a gall fod yn atebol am gosb sifil neu'n cyflawni trosedd.

Mae 'gwiriad hawl i weithio ar-lein' yn golygu'r ymateb a gynhyrchir gan y Swyddfa Gartref ar-lein gwasanaeth gwirio hawl i weithio mewn perthynas â pherson.

Gelwir 'Caniatâd i Ymgeisio' hefyd yn 'Gadael i Mewn'. Gall dogfennau mewnfudo a chanllawiau gyfeirio at y naill derm neu'r llall, mae'r ddau yn briodol. Mae hyn yn golygu bod gan berson ganiatâd gan y Swyddfa Gartref i ddod i mewn i'r DU.

Gelwir 'Caniatâd i Aros' hefyd yn 'Gadael i Aros'. Gall dogfennau a chanllawiau mewnfudo gyfeirio at y naill dymor neu'r llall, mae'r ddau yn dderbyniol. Mae hyn yn golygu bod gan berson ganiatâd gan y Swyddfa Gartref i fod yn y DU.

Mae 'Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol' (PVN) yn gadarnhad cadarnhaol o hawl unigolyn i weithio gan y Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr. Bydd hyn yn rhoi esgus statudol i'r cyflogwr am chwe mis o'r dyddiad a bennir yn yr Hysbysiad.

Mae 'Hawl i Weithio' yn golygu y caniateir ei gyflogi yn rhinwedd statws mewnfudo cymwys.

Mae 'gwiriadau Hawl i Weithio' yn cyfeirio at wiriadau dogfennau â llaw rhagnodedig, rhagnodedig y Swyddfa Gartref ar-lein hawl i wiriadau gwaith a defnydd rhagnodedig o Ddarparwr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSP).

Mae 'Anheddiad' (Caniatâd Amhenodol i Aros gynt) yn golygu sut mae unigolyn yn ymgartrefu yn y DU. Mae hyn yn rhoi'r hawl i unigolyn fyw, gweithio ac astudio yn y DU cyhyd ag y dymunant, a gwneud cais am fudd-daliadau os ydynt yn gymwys. Weithiau cyfeirir at hyn fel 'statws sefydlog'.

Mae 'esgus statudol' yn golygu'r camau y gall cyflogwr eu cymryd i osgoi talu cosb sifil.

Ystyr 'cais dilys' yw unigolion sy'n cydymffurfio â gofyniad dilysu proses ymgeisio, gan gynnwys cofrestru biometreg, os oes angen, a darparu tystiolaeth o genedligrwydd a hunaniaeth.

ystyr 'cyfnod dilysrwydd' yng nghyd-destun y cod ymarfer hwn yw'r cyfnod y mae dogfen fewnfudo a roddir i'r unigolyn gan neu ar ran yr Ysgrifennydd Gwladol yn ddilys.

['Gwiriwch hawl ymgeisydd swydd i weithio: defnyddiwch ei god rhannu'](#) yw gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref ar GOV.UK sy'n galluogi cyflogwyr i wirio a oes gan berson hawl i weithio ac, os felly, natur unrhyw gyfyngiadau ar hawl y person hwnnw i wneud hynny.

Mae 'ni' neu 'ni' yn y cod hwn yn golygu'r Swyddfa Gartref. Mae cyfeiriadau at 'chi' ac 'eich' yn golygu'r cyflogwr.

2: Sut i sefydlu esgus statudol dros wiriadau hawl i weithio

Er mwyn sefydlu esgus statudol yn erbyn cosb sifil os canfyddir bod gweithiwr yn gweithio'n anghyfreithlon, rhaid i gyflogwyr wneud un o'r canlynol cyn i'r gweithiwr ddechrau gweithio:

1. Gwiriad hawl llaw i weithio (pob dinesydd);
2. Gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio Technoleg Dilysu Dogfen Hunaniaeth (IDVT) trwy wasanaethau Darparwr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSP) (dinasyddion Prydain ac Iwerddon yn unig); neu
3. Gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref (dinasyddion nad ydynt yn ddinasyddion Prydeinig a di-Iwerddon)

Yn gynyddol, mae'r Swyddfa Gartref yn cyhoeddi eFisâu yn hytrach na chyhoeddi dogfennau ffisegol fel prawf o statws mewnfudo unigolyn. Mae hyn yn golygu y bydd yr unigolion hynny ond yn gallu dangos tystiolaeth o'u hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref.

Mae'r gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref yn nodi pa wybodaeth a/neu ddogfennaeth fydd ei hangen arnoch er mwyn cael mynediad i'r gwasanaeth. Fodd bynnag, ni fydd yn bosibl cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein ym mhob amgylchiad, gan na fydd gan bob unigolyn statws mewnfudo y gellir ei wirio ar-lein ar hyn o bryd.

Mewn amgylchiadau lle nad yw gwiriad ar-lein y Swyddfa Gartref yn bosibl, dylech gynnal gwiriad hawl i weithio â llaw. Ar gyfer dinasyddion Prydain neu Iwerddon sydd â phasbort dilys (neu gerdyn pasbort Gwyddelig) gallwch hefyd ddefnyddio gwasanaethau IDSP yn hytrach na chynnal gwiriad hawl i weithio â llaw os dymunwch.

Wrth gynnal [gwiriadau Hawl Ddilynol i weithio](#) ar gyfer y rhai y mae eu hawl i weithio yn gyfyngedig o ran amser, gallwch ddefnyddio naill ai y gwiriad â llaw neu wiriad hawl ar-lein y Swyddfa Gartref i weithio lle bo hynny'n berthnasol.

Ffyrdd o ddangos yr hawl i weithio

Gwiriad dogfen wedi'i seilio ar hawl i weithio

Mae tri cham sylfaenol i gynnal gwiriad hawl i weithio ar sail dogfen llaw cychwynnol:

1. cael fersiynau gwreiddiol o un neu fwy o'r dogfennau derbyniol;
2. gwirio'r dogfennau ym mhresenoldeb y deiliad;¹ a
3. gwneud copïau clir o'r dogfennau, cadw'r copïau a chofnod o'r dyddiad y gwneir y gwiriad. Er enghraifft: y dyddiad y gwnaed y gwiriad hawl hwn i weithio: [nodwch y dyddiad].

Rhaid i gyflogwyr wirio dilysrwydd y dogfennau ym mhresenoldeb y deiliad. Mae'n rhaid gwirio'r dogfennau er mwyn sicrhau:

- maent yn ddilys;
- mai'r person sy'n eu cyflwyno yw'r darpar weithiwr neu'r gweithiwr presennol;
- abod y ffotograff a'r dyddiadau geni yn gyson ar draws dogfennau a chydag ymddangosiad y person.

Ar gyfer gwiriad llaw, dylai cyflogwyr gymryd pob cam rhesymol i wirio dilysrwydd y dogfennau a gyflwynir iddynt. Os rhoddir dogfen ffug i gyflogwr, dim ond os yw'n rhesymol amlwg ei bod yn amlwg ei bod yn anwir y bydd yn agored i gosb. Ystyr "Rhesymol amlwg" yw: pan fo disgwyl rhesymol i berson nad yw wedi'i hyfforddi i adnabod dogfennau ffug, ei harchwilio'n ofalus, ond yn fyr, a heb ddefnyddio cymhorthion technolegol sylweddoli'n rhesymol nad yw'r ddogfen dan sylw yn ddilys. Rhaid i gyflogwyr gadw copi clir o'r ddogfen drwy gydol y gyflogaeth ac am ddwy flynedd ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben.

I gael canllaw cam wrth gam ar sut i gwblhau gwiriad hawl i weithio, cyfeiriwch at ganllaw y [Cyflogwr i wiriadau hawl i waith](#).

Rhestrau o ddogfennau derbyniol ar gyfer gwiriadau hawl i waith

Mae'r dogfennau sy'n cael eu hystyried yn dderbyniol ar gyfer sefydlu esgus statudol wrth gynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn y DU wedi'u nodi mewn dwy restr, **Rhestr A a Rhestr B**.

Lle cynhaliwyd gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref, darperir y wybodaeth mewn amser real, yn uniongyrchol o systemau'r Swyddfa Gartref ac nid oes gofyniad i weld unrhyw un neu gyfuniad o'r dogfennau a restrir isod.

Mae Rhestr A yn cynnwys yr ystod o ddogfennau y gellir eu derbyn at ddibenion gwirio ar gyfer person sydd â hawl barhaol i weithio yn y DU (gan gynnwys dinasyddion Prydain ac Iwerddon). Os byddwch yn dilyn y gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig, byddwch yn sefydlu **esgus statudol parhaus** dros gyfnod cyflogaeth y person hwnnw gyda chi.

Mae Rhestr B yn cynnwys yr ystod o ddogfennau y gellir eu derbyn at ddibenion gwirio ar gyfer person sydd â hawl dros dro i weithio yn y DU. Os byddwch yn dilyn y gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig, byddwch yn sefydlu **esgus statudol â therfyn amser**. Bydd gofyn i chi gynnal gwiriad dilynol fel y nodir isod.

Rhestr A – Dogfennau derbyniol i sefydlu esgus statudol parhaus

1. Pasbort (presennol neu wedi dod i ben) sy'n dangos bod y deiliad yn ddinesydd Prydeinig neu'n ddinesydd y DU ac mae gan Drefedigaethau'r hawl i aros yn y DU.
2. Cerdyn pasbort neu basbort (yn y naill achos neu'r llall, boed yn gyfredol neu'n dod i ben) sy'n dangos bod y deiliad yn ddinesydd Gwyddelig.

¹ Rhaid i'r person fod yn bresennol yn bersonol neu drwy gyswllt fideo byw.

3. Dogfen a gyhoeddwyd gan Beilïaeth Jersey, Beilïaeth Guernsey neu Ynys Manaw, sydd wedi'i dilysu fel un ddilys gan [Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref](#), sy'n dangos bod y deiliad wedi cael caniatâd diderfyn i ddod i mewn i Atodiad UE neu aros o dan Atodiad UE i Reolau Mewnfudo Jersey, Atodiad UE i Reolau Mewnfudo (Beilïaeth Guernsey) 2008 neu Atodiad UE i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw.
4. Pasbort **cyfredol a** gymeradwywyd i ddangos bod y deiliad wedi'i eithrio rhag rheolaeth fewnfudo, yn cael aros am gyfnod amhenodol yn y DU, bod ganddo hawl i aros yn y DU, neu nad oes ganddo derfyn amser ar ei arhosiad yn y DU.

² Mae'r diffiniad yn cynnwys y rhai sydd â dogfen sy'n dangos bod gan y deiliad hawl i gael ei aildderbyn i'r DU (ardystiad RUK).

1. Dogfen Statws Mewnfudo gyfredol a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref i'r deiliad gyda chymeradwyaeth yn nodi bod y person a enwir yn cael aros am gyfnod amhenodol yn y DU neu nad oes ganddo derfyn amser ar ei arhosiad yn y DU, **ynghyd â** dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth y llywodraeth neu gyflogwr blaenorol.
2. Tystysgrif geni neu fabwysiadu a gyhoeddwyd yn y DU, **ynghyd â** dogfen swyddogol yn rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth y llywodraeth neu gyflogwr blaenorol³.
3. Tystysgrif geni neu fabwysiadu a gyhoeddwyd yn Ynysoedd y Sianel, Ynys Manaw neu Iwerddon, **ynghyd â** dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth y llywodraeth neu gyflogwr blaenorol.
4. Tystysgrif gofrestru neu frodori fel dinesydd Prydeinig, **ynghyd â** dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol yr unigolyn a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth y llywodraeth neu gyflogwr blaenorol.

Rhestr B – Dogfennau derbyniol i sefydlu esgus statudol am gyfnod cyfyngedig o amser

Rhestr B Grŵp 1 - dogfennau lle mae esgus statudol â therfyn amser yn para tan y dyddiad dod i ben o absenoldeb mewnfudo

1. Mae **pasbort cyfredol** wedi'i gymeradwyo i ddangos bod y deiliad yn cael aros yn y DU a'i fod yn cael gwneud y math o waith dan sylw ar hyn o bryd.⁴
2. Dogfen a gyhoeddwyd gan Beiliaeth Jersey, Beiliaeth Guernsey neu Ynys Manaw, sydd wedi'i dilysu fel un ddilys gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref, sy'n dangos bod y deiliad wedi cael caniatâd cyfyngedig i ddod i mewn i Atodiad yr UE neu aros o dan Atodiad UE i Reolau Mewnfudo Jersey, Atodiad yr UE i Reolau Mewnfudo (Beiliaeth Guernsey) 2008 neu Atodiad UE i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw.
3. Dogfen Statws Mewnfudo gyfredol sy'n cynnwys ffotograff a roddwyd gan y Swyddfa Gartref i'r deiliad gyda chymeradwyaeth ddilys yn nodi y gall y person a enwir aros yn y DU ac y caniateir iddo wneud y math o waith dan sylw, ynghyd â dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth y llywodraeth neu gyflogwr blaenorol.

Rhestr B Grŵp 2 – Dogfennau lle mae esgus statudol â therfyn amser yn para am 6 mis

1. Dogfen a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref yn dangos bod y deiliad wedi gwneud cais am ganiatâd i ddod i mewn i neu aros o dan Atodiad yr UE i'r rheolau mewnfudo (a elwir yn Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE neu EUSS) ar neu cyn 30 Mehefin 2021 **ynghyd â Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.

³ Mae'r diffiniad yn cynnwys tystysgrif geni lawn a gyhoeddwyd gan genhadaeth ddiplomyddol yn y DU (Llysgenhadaeth Prydain neu Uchel Gomisiwn Prydain.)

⁴ Mae hyn yn cynnwys pasbort cyfredol wedi'i gymeradwyo gyda stamp yn dangos bod unigolyn wedi cael caniatâd i fynd i mewn ac nad oes amodau cysylltiedig â gwaith ynghlwm. Pe bai gwaith, o dan amodau absenoldeb yr unigolyn, yn gyfyngedig neu'n waharddedig, byddai'r gymeradwyaeth a roddir ym mhasport yr

unigolyn yn nodi hynny'n benodol fel amod.

1. Tystysgrif Cais (nad yw'n ddigidol) a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref yn dangos bod y deiliad wedi gwneud cais am ganiatâd i ddod i mewn i'r UE neu aros o dan Atodiad UE i'r rheolau mewnfudo (a elwir yn Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE neu EUSS), ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021, **ynghyd â Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.
2. Dogfen a gyhoeddwyd gan Beilïaeth Jersey, Beilïaeth of Guernsey, neu Ynys Manaw, yn dangos bod y deiliad wedi gwneud cais am ganiatâd i ddod i mewn neu aros o dan Atodiad UE (J) i Reolau Mewnfudo Jersey neu Atodiad UE i Reolau Mewnfudo (Beilïaeth Guernsey) 2008, neu Atodiad UE i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw **ynghyd â Hysbysiad Gwirio Cyflogwyr** y Swyddfa Gartref.
3. Cerdyn Cofrestru Cais a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref yn datgan bod hawl gan y deiliad i gymryd y gyflogaeth dan sylw, **ynghyd â Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.
4. Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol a gyhoeddwyd gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref i'r cyflogwr neu ddarpar gyflogwr, sy'n nodi y gall y person a enwir aros yn y DU a chaniateir iddo wneud y gwaith dan sylw.

Gwiriadau hawl i weithio dilynol

Os ydych yn cynnal y gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig, byddwch yn sefydlu esgus statudol fel a ganlyn:

Yn Rhestr A: bydd eich esgus statudol yn para am gyfnod cyfan cyflogaeth eich cyflogai gyda chi oherwydd nad oes cyfyngiadau ar eu caniatâd i fod yn y DU. Nid oes rhaid i chi ailadrodd yr hawl i gael prawf gwaith. Mae hyn yn cynnwys lle rydych wedi cynnal gwiriad digidol gan ddefnyddio IDSP mewn perthynas â gweithiwr dinesydd Prydeinig neu Iwerddon sydd â phasbort dilys (neu gerdyn pasbort Gwyddelig).

Yn Rhestr B: bydd eich esgus statudol yn gyfyngedig oherwydd bod gan eich cyflogai gyfyngiadau ar eu caniatâd i fod yn y DU ac i wneud y gwaith dan sylw. Er mwyn cadw'ch esgusodi, rhaid i chi ymgymryd â gwiriadau hawl ddilynol i weithio fel a ganlyn::

Dogfennau Grŵp 1:

1. Os yw'ch gweithiwr yn gallu cynhyrchu dogfen gyfredol yn y rhestr hon, dylech wneud gwiriad dilynol gan ddefnyddio'r ddogfen hon. Bydd eich esgus statudol â therfyn amser yn parhau cyhyd â bod gan eich cyflogai ganiatâd i fod yn y DU a gwneud y gwaith dan sylw, fel y dangosir gan y ddogfen, neu gyfuniad o ddogfennau, a gynhyrchwyd gan eich cyflogai ar gyfer y gwiriad hawl i weithio.
2. Fodd bynnag, os ydych yn weddol fodlon bod gan eich cyflogai gais neu apêl sy'n weddill i amrywio neu ymestyn ei absenoldeb yn y DU, bydd eich esgus statudol â therfyn amser yn parhau o'r dyddiad y daw caniatâd eich cyflogai i ben am gyfnod pellach o hyd at 28 diwrnod. Mae hyn er mwyn eich galluogi i wirio a oes gan y gweithiwr ganiatâd i barhau i weithio i chi.
3. Yn ystod y cyfnod 28 diwrnod hwn, rhaid i chi gysylltu â'r Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr a derbyn Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol neu gynnal gwiriad ar-lein gan y Swyddfa Gartref yn cadarnhau bod gan y gweithiwr yr hawl o hyd i ymgymryd â'r gwaith dan sylw.

4. Os byddwch yn derbyn Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol, bydd eich esgus statudol yn para am chwe mis arall o'r dyddiad a nodir yn eich Hysbysiad. Yna bydd angen i chi wneud gwiriad pellach ar ei derbyn.
5. Os byddwch yn derbyn Hysbysiad Dilysu Negyddol, bydd eich esgus statudol yn cael ei derfynu, ac ni ddylech bellach gyflogi'r person hwnnw.

Rhaid gwneud cais neu apêl mewn fudo i'r Swyddfa Gartref ar neu cyn caniatâd person i fod yn y DU a bod y gwaith dan sylw yn dod i ben er mwyn arwain at y cyfnod o 28 diwrnod y cyfeirir ato uchod.

Dogfennau Grŵp 2:

Os oes gan eich darpar weithiwr, neu gyflogai, un o'r dogfennau yng Ngrŵp 2, neu os nad yw'n gallu cyflwyno dogfen dderbyniol oherwydd bod ganddo gais mewn fudo, apêl neu adolygiad gweinyddol rhagorol gyda'r Swyddfa Gartref mewn perthynas â'u habsenoldeb ac nad ydynt yn gallu rhoi cod rhannu i chi i gynnal gwiriad ar-lein, Mae'n rhaid i chi gysylltu â'r Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr a derbyn Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol. Bydd eich esgus statudol â therfyn amser yn para chwe mis o'r dyddiad a nodir yn yr Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol. Yna bydd angen i chi wneud gwiriad pellach ar ôl iddo ddod i ben.

Defnyddio darparwr gwasanaeth adnabod (IDSP)

Ers 6 Ebrill 2022, mae cyflogwyr wedi gallu defnyddio Technoleg Dilysu Dogfen Adnabod (IDVT) trwy wasanaethau CDU i gwblhau'r elfen gwirio hunaniaeth ddigidol o wiriadau hawl i weithio ar gyfer dinasyddion Prydain ac Iwerddon sydd â phasbort dilys (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig).

Gwirio hunaniaeth ddigidol a gynhelir gan IDSPs yw'r broses o gael tystiolaeth o hunaniaeth y darpar weithiwr, gan wirio ei fod yn ddilys ac yn perthyn i'r person sy'n ei hawlio.

Os ydych yn defnyddio gwasanaethau IDSP ar gyfer dilysu hunaniaeth ddigidol, gall deiliaid pasbortau dilys Prydeinig neu Iwerddon (neu gardiau pasbort Gwyddelig) ddangos eu hawl i weithio gan ddefnyddio'r dull hwn. Bydd hyn yn rhoi esgus statudol parhaus i chi. Eich cyfrifoldeb chi yw cael tystiolaeth o'r gwiriad IDVT o'r IDSP. Bydd gennych esgus statudol dim ond os ydych yn credu'n rhesymol bod yr IDSP wedi cynnal eu gwiriadau yn unol â'r canllawiau a gyhoeddwyd yma: [Hawl cyflogwyr i wiriadau gwaith sy'n cefnogi canllawiau](#)

Ni ddylech drin y rhai nad oes ganddynt basbort dilys, neu nad ydynt am brofi eu hunaniaeth a'u cymhwysedd gan ddefnyddio IDSP yn llai ffafriol. Mae'n rhaid i chi roi ffyrdd eraill i unigolion brofi eu hawl i weithio a dylech gynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn yr amgylchiadau hyn.

I gael canllaw manwl ar sut i gwblhau gwiriad hawl i weithio, gan gynnwys canllawiau manwl ar ddefnyddio CDU, cyfeiriwch at: [Hawl cyflogwyr i wiriadau cefnogi](#).

Camau sylfaenol i gynnal gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio IDSP:

1. Gall IDSPs gynnal dilysu hunaniaeth ddigidol i ystod o safonau neu lefelau hyder. Mae'r Swyddfa Gartref yn argymhell bod cyflogwyr ond yn derbyn gwiriadau drwy IDSP sy'n bodloni isafswm Lefel Hyder Canolig. Mae rhestr o ddarparwyr ardystiedig ar gael i chi ddewis ohonynt ar GOV.UK: [Ardystio hunaniaeth ddigidol ar gyfer yr hawl i weithio, yr hawl i rentu a gwiriadau cofnodion troseddol](#). Nid yw'n orfodol i chi ddefnyddio darparwr ardystiedig; gallwch ddefnyddio darparwr nad yw'n ymddangos ar y rhestr hon os ydych yn fodlon ei fod yn gallu darparu'r gwiriadau gofynnol.

2. Bodlonwch eich hun bod y ffotograff a'r manylion bywgraffyddol (er enghraifft dyddiad geni) ar allbwn y gwiriad IDVT yn gyson â'r unigolyn sy'n cyflwyno ei hun ar gyfer gwaith (h.y., mae'r wybodaeth a ddarperir gan y gwiriad yn ymwneud â'r unigolyn ac nid ydynt yn imposter). Gellir gwneud hyn yn bersonol neu drwy alwad fideo.
3. Mae'n rhaid i chi gadw copi clir o'r allbwn gwirio hunaniaeth IDVT ar gyfer hyd y gyflogaeth ac am ddwy flynedd ar ôl i'r gyflogaeth ddod i ben.

Os canfyddir eich bod yn cyflogi unigolion heb i'w hunaniaeth a'u cymhwysedd gael eu gwirio'n gywir yn y modd rhagnodedig, ni fydd gennych esgus statudol os canfyddir bod yr unigolyn yn gweithio'n anghyfreithlon oherwydd ei statws mewnfudo. Mae'r cyflogwr yn parhau i fod yn atebol am unrhyw gosb sifil os nad oes esgus statudol.

Cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref

Gall cyflogwyr gynnal gwiriad drwy ddefnyddio gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref [Gwiriwch hawl ymgeisydd swydd i weithio: defnyddiwch eu cod rhannu](#) ar GOV.UK. Mae'r gwasanaeth ar-lein yn caniatáu cynnal gwiriadau drwy alwad fideo, ac nid oes angen i gyflogwyr weld dogfennau ffisegol gan fod yr hawl i weithio gwybodaeth yn cael ei darparu mewn amser real o systemau'r Swyddfa Gartref.

Ar hyn o bryd, mae gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref yn cefnogi gwiriadau ar gyfer ystod o unigolion, yn dibynnu ar y math o ddogfennaeth mewnfudo y maent yn cael eu rhoi gyda nhw. Mae'r defnydd o brawf digidol o statws mewnfudo yn rhan o'n symudiad tuag at system mewnfudo'r DU sy'n ddigidol yn ddiodyn. Bydd hyn yn symlach, yn fwy diogel ac yn fwy cyfleus.

Mae deiliaid Cerdyn Preswyllo Biometrig (BRC), Trwydded Breswyllo Biometrig (BRP) a deiliaid Trwydded Gweithwyr Ffiniol (FWP) ond yn gallu dangos tystiolaeth o'u hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref. Mae hyn yn golygu na allwch dderbyn neu wirio BRC corfforol, BRP neu FWP corfforol fel prawf o'r hawl i weithio.

Mae tri cham sylfaenol i gynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref:

1. Defnyddiwch y Swyddfa Gartref ar-lein Hawl i Weithio Gwirio [hawl ymgeisydd i weithio: defnyddiwch eu cod rhannu](#) ar GOV.UK.
2. Bodloni'ch hun bod y ffotograff ar y gwiriad hawl i weithio ar-lein o'r unigolyn sy'n cyflwyno'i hun ar gyfer gwaith (h.y. mae'r wybodaeth a ddarperir gan y gwiriad yn ymwneud â'r unigolyn ac nad yw'n imposter); a
3. Cadw copi clir o'r ymateb a ddarparwyd (gan storio'r ymateb hwnnw'n ddiogel, yn electronig neu mewn copi caled) drwy gydol y gyflogaeth ac am ddwy flynedd wedyn. Yna rhaid i'r ffeil gael ei dinistrio'n ddiogel.

Os nad yw gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref yn cadarnhau bod gan yr unigolyn yr hawl i weithio yn y DU ac i wneud y gwaith dan sylw, ni fydd gennych esgus statudol o'r gwiriad hwn os byddwch yn parhau i'w cyflogi. Os ydych yn gwybod neu os oes gennych achos rhesymol dros gredu nad oes ganddynt yr hawl i weithio, a'u cyflogi beth bynnag, rydych mewn perygl o gyflawni trosedd.

Gofyniad ychwanegol i fyfyrwyr

Ar gyfer myfyrwyr sydd â chaniatâd i weithio am nifer cyfyngedig o oriau'r wythnos yn ystod y tymor, rhaid i chi hefyd gael, copïo a chadw manylion eu tymor academaidd a'u hamseroedd gwyliau sy'n cwmpasu hyd eu cyfnod astudio yn y DU y byddant yn cael eu cyflogi ar ei gyfer.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn y [Cyflogwr Hawl i Wiriadau Gwaith i gefnogi canllawiau](#).

Gwiriadau hawl i weithio dilynol

Bydd cynnal y gwiriad hawl i weithio ar-lein fel a ragnodir uchod yn rhoi esgus statudol i chi dros y cyfnod y cadarnhaodd y gwiriad hawl i weithio ar-lein y caniateir i'r person a enwir ynddo wneud y gwaith dan sylw. Mae'n rhaid i chi gynnal y gwiriad cyn i 'r gyflogaeth ddechrau er mwyn cael esgus statudol.

Os oes gan weithiwr hawl gyfyngedig o ran amser i weithio, a'ch bod wedi sefydlu esgus statudol â therfyn amser, mae'n ofynnol i chi wneud gwiriad dilynol cyn i'r esgus statudol cyfyngedig hwn ddod i ben er mwyn cynnal esgus statudol yn erbyn cosb sifil.

Os bydd gwiriad dilynol yn cadarnhau bod gweithiwr yn gweithio'n anghyfreithlon yn eich gweithlu, fe'ch cynghorir i gymryd camau i roi'r gorau i gyflogaeth a rhoi gwybod am yr amgylchiadau i'r Swyddfa Gartref drwy Linell Gymorth UKVI fel y nodir yn adran 4 o'r cod hwn.

Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref

Mewn rhai amgylchiadau, bydd angen i gyflogwr gysylltu â [Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr \(ECS\) y Swyddfa Gartref](#) i wirio hawl unigolyn i weithio a sefydlu esgus statudol. Dyma pryd:

1. Cyflwynir dogfen i chi (Tystysgrif Cais nad yw'n ddigidol neu lythyr cydnabyddiaeth neu e-bost) yn cadarnhau eich bod wedi derbyn cais i EUSS ar neu cyn 30 Mehefin 2021; neu
2. Cyflwynir Tystysgrif Cais nad yw'n ddigidol i chi yn cadarnhau eich bod wedi derbyn cais i'r EUSS ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021; neu
3. Cyflwynir Cerdyn Cofrestru Ceisiadau i chi yn nodi y caniateir i'r deiliad ymgymryd â'r gwaith dan sylw. Os yw'r cerdyn yn cynnwys dyddiad dod i ben, ni ddylai'r dyddiad hwn fod wedi dod i ben. Bydd unrhyw waith yn cael ei gyfyngu i gyflogaeth mewn galwedigaeth brinder; neu
4. Rydych yn fodlon nad ydych wedi derbyn unrhyw ddogfennau derbyniol oherwydd bod gan y person gais sy'n weddill gyda ni (a wnaed cyn i'w caniatâd blaenorol ddod i ben) neu fod ganddo apêl neu adolygiad gweinyddol wrth aros ac, felly, ni allwch ddarparu tystiolaeth o'u hawl i weithio; neu
5. Rydych o'r farn nad ydych wedi derbyn unrhyw ddogfennau derbyniol, ond mae'r person yn cyflwyno gwybodaeth arall sy'n nodi ei fod yn breswlydd hirdymor yn y DU a gyrhaeddodd y DU cyn 1988.

Yn yr amgylchiadau uchod, byddwch yn sefydlu esgus statudol dim ond os byddwch yn cael **Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gennym yn cadarnhau bod y person a enwir yn cael cyflawni'r math o waith dan sylw.

Bydd yr esgus statudol yn parhau o ddyddiad dod i ben absenoldeb gweithiwr presennol am gyfnod pellach o hyd at 28 diwrnod i alluogi'r cyflogwr i gael **Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gan yr ECS neu gynnal gwiriad ar-lein gan y Swyddfa Gartref. Nid yw'r 'cyfnod 28 diwrnod' hwn yn berthnasol i wiriadau a gynhaliwyd cyn dechrau'r gyflogaeth. Mewn amgylchiadau o'r fath, dylai'r cyflogwr ohirio dechrau cyflogaeth nes ei fod wedi derbyn **Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol** gan yr ECS neu wedi cynnal gwiriad hawl i weithio yn y modd rhagnodedig.

Sut: Rhaid i gyflogwr ofyn am wirio hawl i weithio gan [Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref](#) ar GOV.UK. Mae hon yn broses wahanol i'r gwasanaeth gwirio ar-lein a ddisgrifir wrth [gynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref](#) uchod.

Nod yr ECS yw darparu ymateb o fewn pum diwrnod gwaith ar ôl derbyn cais dilys. Eich cyfrifoldeb chi yw rhoi gwybod i'r person rydych yn bwriadu ei gyflogi, neu barhau i'w gyflogi, eich bod

yn cynnal y gwiriad hwn arnynt, i gwblhau'r cais dilysu'n gywir ac i wneud y cais o leiaf 14 diwrnod ar ôl dyddiad y cais mewnfudo, yr apêl neu'r adolygiad gweinyddol wedi'i gyflwyno neu ei bostio.

Bydd **Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol** gan yr ECS yn rhoi esgus statudol i chi yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil sy'n eich galluogi i logi neu ymestyn contract y person am chwe mis o'r dyddiad a bennir yn yr Hysbysiad Gwirio Cadarnhaol.

Sylwch fod yr ECS at ddefnydd cyflogwyr **yn unig**.

Gwiriadau COVID-19 wedi'u haddasu dros dro

Daeth yr addasiadau dros dro i wiriadau hawl i weithio, a gyflwynwyd ar 30 Mawrth 2020 i ben ar 30 Medi 2022.

Ers 1 Hydref 2022, rhaid i gyflogwyr gynnal un o'r gwiriadau rhagnodedig fel y nodir yn y cod ymarfer hwn cyn i'r gyflogaeth ddechrau.

Nid oes angen i chi gynnal gwiriadau ôl-weithredol ar weithwyr a gafodd wiriad wedi'i addasu gan COVID-19 rhwng 30 Mawrth 2020 a 30 Medi 2022 (cynhwysol). Byddwch yn cynnal esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil os gwnaed y gwiriad a wnaed yn ystod y cyfnod hwn yn y modd safonol rhagnodedig neu fel y nodir yng [nghanllawiau gwiriadau wedi'u haddasu gan COVID-19](#). Fodd bynnag, gall unrhyw unigolyn sydd heb statws mewnfudo cyfreithlon yn y DU fod yn agored i gamau gorfodi mewnfudo..

3: Trosolwg o sut mae'r gosb sifil yn cael ei gweinyddu

Toriad

Bernir bod y Cynllun yn cael ei dorri os canfyddir cyflogwr yn cyflogi person sydd wedi'i anghymhwyso rhag gweithio yn rhinwedd ei statws mewnfudo neu heb y caniatâd angenrheidiol i weithio sydd ynghlwm wrth ei ganiatâd mewnfudo.

Atgyfeirio

Os canfyddir bod cyflogwr yn cyflogi rhywun sy'n torri'r Cynllun, efallai y byddant yn cael Hysbysiad Cyfeirio Cosb Sifil yn eu hysbysu bod manylion eu hachos yn cael eu cyfeirio at swyddogion y Swyddfa Gartref i ystyried atebolrwydd am gosb sifil.

Bydd yr Hysbysiad Atgyfeirio hwn yn hysbysu'r cyflogwr sut y bydd ei achos yn cael ei ystyried a'r canlyniadau posibl o ran penderfyniadau. Bydd hefyd yn nodi'r dyddiad y cafodd y toriad ei nodi.

Cais am Wybodaeth

Bydd y Swyddfa Gartref yn cysylltu â'r cyflogwr gyda Chais Gwybodaeth sy'n rhoi'r cyfle iddynt gyflwyno rhagor o wybodaeth a thystiolaeth o esgus statudol a fydd yn llywio'r penderfyniad ar atebolrwydd. Pan fydd y cyflogwr yn ymateb i'r Cais am Wybodaeth o fewn 10 diwrnod fel y gofynnir, ystyrir bod hyn yn gydweithrediad gweithredol â'r broses, a allai arwain at ostwng lefel y gosb.

Penderfyniad

Bydd y Swyddfa Gartref yn adolygu'r holl dystiolaeth sydd ar gael ac yn penderfynu a yw'r cyflogwr yn atebol am gosb sifil. Os canfyddir y cyflogwr yn atebol am gosb sifil, byddant yn cael Hysbysiad Cosb Sifil. Bydd yr hysbysiad hwn yn cynnwys manylion pam mae'r Swyddfa Gartref o'r farn bod y cyflogwr yn atebol, swm y gosb, ffyrdd o'i thalu, a gwybodaeth am sut y gall cyflogwr wrthwynebu'r gosb. Ynghyd â'r hysbysiad bydd Datganiad Achos yn nodi'r dystiolaeth a'r rhesymau dros benderfyniad y Swyddfa Gartref.

Mewn amgylchiadau a nodir yn adran 4 o'r cod hwn, gall y Swyddfa Gartref roi Rhybudd Rhybudd i'r cyflogwr. Bydd hyn yn hysbysu'r cyflogwr o'r rhesymau pam nad oes cosb sifil yn cael ei rhoi ar yr achlysur hwn. Rhybudd ffurfiol yw Hysbysiad Rhybuddio, a fydd yn cael ei ystyried os bydd y cyflogwr yn torri'r Cynllun eto.

Os na fydd cyflogwr yn atebol am gosb sifil, byddant yn cael Hysbysiad Dim Gweithredu sy'n ei gwneud yn glir na fydd unrhyw gamau pellach yn cael eu cymryd o dan y Cynllun y tro hwn, a bydd yr achos yn cael ei gau. Ni fydd yr hysbysiad hwn yn cael ei ystyried at ddibenion cyfrifo symiau cosb pe bai unrhyw doriad yn y Cynllun yn y dyfodol.

Talu'r gosb

Rhaid i'r cyflogwr dalu'r gosb sifil erbyn y dyddiad a bennir yn yr Hysbysiad Cosb Sifil neu wrthwynebu'r hysbysiad.

Mae'r Cynllun yn gweithredu opsiwn talu cyflymach (FPO) sy'n rhoi cyfle i'r cyflogwr dalu'r gosb ar ostyngiad o 30% os gwneir y taliad **yn llawn o fewn 21 diwrnod**. Mae'r FPO ond ar gael i gyflogwyr sy'n derbyn eu cosb gyntaf ac ni ellir ei dalu mewn rhandaliadau.

Gall cyflogwr ofyn am ganiatâd gan Ganolfan Cydwasanaeth y Swyddfa Gartref i dalu eu cosb sifil trwy randaliadau dros gyfnod y cytunwyd arno, fel arfer hyd at 24 mis. Mewn achosion o'r fath, dylai cyflogwyr ddarparu'r rhesymau llawn dros eu hanallu i dalu'r swm cosb llawn mewn un taliad.

Gwrthwynebu'r gosb

Os yw'r cyflogwr yn derbyn Hysbysiad Cosb Sifil gan y Swyddfa Gartref, gall wrthwynebu'n ysgrifenedig o fewn 28 diwrnod i'r dyddiad dyledus a bennir yn yr hysbysiad. Rhaid rhoi manylion y rheswm dros wrthwynebu ynghyd â thystiolaeth sy'n cefnogi un neu fwy o'r seiliau derbyniol dros wrthwynebu fel y nodir ar y Ffurflen Wrthwynebu.

Gall cyflogwr wrthwynebu un neu fwy o'r seiliau canlynol:

1. nid ydynt yn atebol i dalu'r gosb (er enghraifft, oherwydd nad ydynt yn gyflogwr i'r gweithiwr (au) anghyfreithlon a nodwyd);
2. mae ganddynt esgus statudol (mae hyn yn golygu eu bod wedi ymgymryd â gwiriad hawl i weithio rhagnodedig); neu
3. bod lefel y gosb yn rhy uchel (golyga hyn fod y Swyddfa Gartref wedi cyfrifo'r gosb yn anghywir neu fod gan y cyflogwr dystiolaeth eu bod wedi bodloni meini prawf lliniaru penodol nad ydynt wedi'u hystyried).

Bydd y Swyddfa Gartref yn anfon Hysbysiad Canlyniad Gwrthwynebiad os yw'r gosb am gael ei chanslo, ei lleihau neu ei chynnal.

Os yw cyflogwr yn gwrthwynebu'r gosb cyn y dyddiad cau a bennir yn yr Hysbysiad Cosb Sifil, bydd yn parhau i fod yn gymwys ar gyfer y Gorchymyn Cosb Sifil. Os yw'n dal yn ofynnol i'r cyflogwr dalu cosb yn dilyn gwrthwynebiad, bydd ganddo 21 diwrnod i'w dalu'n llawn, o'r dyddiad a bennir yn yr Hysbysiad Canlyniadau Gwrthwynebu.

Os yw'r gosb am gynyddu, bydd Hysbysiad Cosb Sifil newydd yn cael ei anfon. Bydd pob un o'r hysbysiadau hyn yn cynnwys Datganiad Achos.

Apelio yn erbyn y gosb

Pan fydd gwrthwynebiad cyflogwr yn erbyn cosb sifil wedi penderfynu ei fod yn parhau i fod yn atebol am gosb sifil, yna gall y cyflogwr apelio i'r Llys Sirol (Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon) neu'r Llys Siryf (yr Alban yn unig) os nad yw'n fodlon â'r penderfyniad. Rhaid i'r cyflogwr apelio i'r Llysoedd o fewn 28 diwrnod i'r dyddiad a bennir ar yr Hysbysiad Canlyniad Gwrthwynebu, neu'r dyddiad a bennir ar yr Hysbysiad Cosb Sifil newydd. Bydd y dyddiad cau ar gyfer apelio yn cael ei nodi ar yr hysbysiad newydd.

Os nad yw'r cyflogwr yn derbyn ymateb gan y Swyddfa Gartref i'w wrthwynebiad o fewn y cyfnod o 28 diwrnod, rhaid cyflwyno apêl o fewn 28 diwrnod gan ddechrau ar y dyddiad y dylai'r Swyddfa Gartref fod wedi ateb.

Dim ond ar yr un sail y gall cyflogwr apelio ar yr un sail y gallai wrthwynebu cosb. Dylai cyflogwr fod yn ymwybodol, os na fydd ei apêl i'r llys yn llwyddo, gall y llys orchymyn ei fod yn talu costau/treuliau rhesymol y Swyddfa Gartref wrth amddiffyn eu hapêl.

Gorfodi a chanlyniadau eraill cosb sifil

Os na fydd y cyflogwr yn talu'r gosb yn llawn neu mewn rhandaliadau, neu wrthrych neu apêl, erbyn y dyddiadau dyledus penodedig, bydd y gosb yn cael ei chofrestru gyda'r llys sifil, ac ar ôl hynny gellir dechrau camau gorfodi ar unwaith. Gallai'r weithred hon gael effaith andwyol ar allu cyflogwr i weithredu yn rhinwedd swydd cyfarwyddwr mewn cwmni.

Os yw cyflogwr yn ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo, os yw'n atebol am gosb sifil, bydd hyn yn cael ei gofnodi ar systemau'r Swyddfa Gartref a gellir ei ystyried wrth ystyried unrhyw gais mewnfudo a wneir yn y dyfodol.

Os yw cyflogwr yn atebol am gosb sifil, gallai hefyd effeithio ar ei allu i noddi mewnfudwyr sy'n dod i'r DU yn y dyfodol, gan gynnwys y rhai sy'n dymuno gweithio iddynt o dan y llwybr gweithwyr medrus drwy'r system fewnfudo ar sail pwyntiau, neu effeithio ar eu gallu i ddal trwydded Gangfeistr.

4: Pennu atebolrwydd a chyfrifo'r swm cosb

Wrth ystyried atebolrwydd cyflogwr am gosb sifil, bydd y Swyddfa Gartref yn dilyn y fframwaith a nodir isod. Mae'n cynnwys tri cham ystyried ac yn esbonio sut y dylid cyfrifo lefel y toriad.

Cam 1: Pennu atebolrwydd

Os canfyddir bod cyflogwr wedi cyflogi rhywun heb unrhyw hawl i weithio, a oes ganddo esgus statudol?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, mae'r Swyddfa Gartref yn cyhoeddi Hysbysiad Dim Gweithredu.
- Os mai 'na' yw'r ateb, ewch ymlaen i Gam 2.

Cam 2: Pennu lefel y toriad

Ydy'r cyflogwr wedi torri'r Cynllun o fewn y tair blynedd diwethaf?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, bydd yr achos yn mynd ymlaen i Gyfnod 3, yn ailadrodd torri.
- Os mai na, ewch ymlaen i Gam 3, toriad cyntaf.

Cam 3: Pennu'r swm cosb

Y Swyddfa Gartref sy'n penderfynu ar lefel y gosb yn dibynnu ai dyma'r toriad cyntaf i'r cyflogwr o'r Cynllun neu a yw'n achos o dorri rheolau dro ar ôl tro.

	Lefel cosb am dorri'n gyntaf o fewn y tair blynedd diwethaf	Lefel y gosb am dorri dro ar ôl tro (o fewn 3 blynedd)
Cyflogwyr	£45,000 (fesul gweithiwr)	£60,000 (fesul gweithiwr)

Bydd y swm cosb gwirioneddol yn dibynnu ar hanes cyflogwr o gydymffurfio â gwiriadau hawl i waith fel cyflogwr. Bydd yn cael ei benderfynu a yw cyflogwr yn gymwys i gael gostyngiadau yn y swm cosb drwy ddarparu tystiolaeth eu bod wedi cyflawni'r ffactorau lliniaru. Mae pob achos o weithio'n anghyfreithlon yn cael ei ystyried gan swyddogion y Swyddfa Gartref ar sail yr wybodaeth sydd ar gael.

1. Dylid defnyddio'r cyfrifiad torri cyntaf lle **na** ddaethpwyd o hyd i chi eich bod yn cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol. Y man cychwyn ar gyfer cyfrifo'r gosb sifil yw £45,000 cyn i ostyngiadau gael eu cymhwyso.
2. Dylid defnyddio'r cyfrifiad torri dro ar ôl tro os canfyddir eich bod yn cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol. Y man cychwyn ar gyfer cyfrifo'r gosb sifil yw £60,000 cyn i ostyngiadau gael eu cymhwyso.

Pan fo Hysbysiad Cosb Sifil wedi'i ganslo yn dilyn gwrthwynebiad neu apêl, ac nad yw Hysbysiad Rhybudd wedi ei ddisodli, ni ddylid ei ystyried wrth gyfrifo unrhyw gosb ddilynol.

Toriad cyntaf

Ffactor Lliniaru 1: A oes tystiolaeth bod cyflogwr eisoes wedi adrodd am y gweithiwr anghyfreithlon tybiedig i'r Swyddfa Gartref ac wedi derbyn Rhif Cyfeirnod Unigryw?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, bydd y gosb yn gostwng £ **5,000** fesul gweithiwr.
- Os mai na, nid yw'r gosb yn gostwng.

Ffactor Lliniaru 2: A oes tystiolaeth bod cyflogwr wedi cydweithio'n weithredol â'r Swyddfa Gartref? (Gallai cydweithredu gweithredol yn ystod ein hymweliad a'n hymchwiliadau arwain at leihau unrhyw gosb sifil).

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, bydd y gosb yn gostwng £ **5,000** fesul gweithiwr.
- Os mai na, nid yw'r gosb yn gostwng.

Ffactor Lliniaru 3: A oes tystiolaeth bod gan gyflogwr hawl effeithiol i weithio arferion gwirio yn eu lle **ynghyd â** lliniaru ar gyfer ffactorau 1 a 2?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, mae'r Swyddfa Gartref yn cyhoeddi Rhybudd Rhybudd.
- Os mai na, mae'r Swyddfa Gartref yn cyhoeddi Hysbysiad Cosb Sifil ar gyfer cyfanswm y gwerth a gyfrifir ym mhob achos.

Ailadrodd Toriad

Ffactor Lliniaru 1: A oes tystiolaeth bod cyflogwr eisoes wedi adrodd am y gweithiwr anghyfreithlon tybiedig i'r Swyddfa Gartref ac wedi derbyn Rhif Cyfeirnod Unigryw?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, bydd y gosb yn gostwng £ **5,000** fesul gweithiwr.
- Os mai na, nid yw'r gosb yn gostwng.

Ffactor Lliniaru 2: A oes tystiolaeth bod cyflogwr wedi cydweithio'n weithredol â'r Swyddfa Gartref?

- Os yw'r ateb yn gadarnhaol, bydd y gosb yn gostwng £ **5,000** fesul gweithiwr.
- Os mai'r ateb yw na, nid yw'r gosb yn cael ei gostwng.

Mae'r Swyddfa Gartref yn cyhoeddi Hysbysiad Cosb Sifil am gyfanswm y gwerth a gyfrifir ym mhob achos. Nid oes Rhybudd Rhybudd ar gael.

Oes gennych chi esgus statudol?

Yng **ngham 1** ein hystyriaeth, byddwn yn penderfynu a oes gennych esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil. Bydd gennych esgus statudol os ydych wedi cynnal y gwiriadau hawl i weithio yn gywir cyn i'r gyflogaeth ddechrau.

Os oes gan weithiwr hawl gyfyngedig o ran amser i weithio, ac felly rydych wedi sefydlu **esgus statudol â therfyn amser**, mae'n ofynnol i chi gynnal gwiriadau hawl i weithio eto i gadw'r esgus statudol. Yn gyffredinol, dyma pryd y bydd caniatâd y gweithiwr i fod yn y DU ac ymgymryd â'r gwaith dan sylw yn dod i ben, fel y gwelir naill ai gan y ddogfen (neu'r cyfuniad o ddogfennau) a gynhrychir neu gan y gwiriad hawl i weithio ar-lein.

Eich cyfrifoldeb chi yw dangos eich bod wedi cydymffurfio â'r gofynion i sefydlu a, lle bo angen, cadw'ch esgus statudol.

- Ni fydd gennych esgus statudol os:
- Ni allwch ddarparu tystiolaeth eich bod wedi cynnal y gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig cyn i'r gyflogaeth ddechrau;
- rydych wedi cyflogi rhywun pan fo'n weddol amlwg nad ydynt yn ddeiliad y ddogfen y mae'n ei chyflwyno (naill ai'n bersonol neu'n ddigidol drwy wiriad a wneir gan ddefnyddio IDSP), neu'r person a enwir ac a ddangosir yn y Swyddfa Gartref ar-lein Hawl i Weithio (h.y., mae'r person hwnnw'n imposter);
- Rydych wedi cynnal gwiriad â llaw ac mae'n weddol amlwg bod y ddogfen yn ffug (byddai'r ffugrwydd yn cael ei ystyried yn 'rhesymol amlwg' pe bai unigolyn sydd heb ei hyfforddi i adnabod dogfennau ffug, yn ei harchwilio'n ofalus, ond yn fyr a heb ddefnyddio cymhorthion technolegol, yn rhesymol disgwyl sylweddoli nad yw'r ddogfen dan sylw yn ddilys);
- Rydych wedi defnyddio gwasanaethau IDSP (Darparwr Gwasanaeth Adnabod), ond mae'n weddol amlwg bod canlyniad y gwiriad a anfonwyd atoch yn anghywir neu nad yw'r ddogfen y maent yn dibynnu arni yn ddilys, neu, am ryw reswm arall, o dan yr amgylchiadau, na allech fod wedi credu'n rhesymol bod yr IDSP wedi cyflawni'r gofynion gwirio rhagnodedig;
- Rydych wedi cynnal gwiriad ar-lein gan y Swyddfa Gartref ac mae'n weddol amlwg nad y wefan rydych chi wedi'i defnyddio i wneud y gwiriad hwnnw yw'r gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein GOV.UK swyddogol y Swyddfa Gartref;
- rydych wedi ceisio cynnal gwiriad ar-lein gan y Swyddfa Gartref ond heb gael mynediad i'r cyflogwr '[Gwiriwch hawl ymgeisydd swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu](#)' n rhan o'r gwasanaeth, dim ond ar-lein sydd wedi'i darparu yn uniongyrchol i'r unigolyn yr ydych wedi gweld gwybodaeth ar-lein;
- rydych wedi cyflogi rhywun pan fydd yn glir o'r hawl i weithio yn gwirio nad oes gan yr unigolyn ganiatâd dilys i weithio yn y DU, neu ei fod yn destun cyflwr mewnfudo sy'n ei atal rhag cyflawni'r gwaith dan sylw (h.y. eich bod wedi cyflogi person heb unrhyw hawl i weithio neu berson sy'n torri ei gyfyngiadau gwaith (megis caniatáu iddynt weithio mwy o oriau nag y mae person y mae ei hawl i weithio wedi dod i ben);
- Rydych yn gwybod eich bod yn cyflogi person nad yw'n cael ymgymryd â'r gwaith p'un a ydych wedi cynnal unrhyw wiriadau dogfennau;
- Roedd eich esgus statudol yn gyfyngedig i amser ac wedi dod i ben; neu
- O ran myfyriwr sydd â hawl cyfyngedig i weithio, nid ydych wedi cael copi o dystiolaeth a'i gadw yn nodi ei gyfnod o amser tymor a gwyliau sy'n cwmpasu hyd ei gyfnod astudio yn y Deyrnas Unedig..

Os ydym yn fodlon bod gennych **esgus statudol** mewn perthynas â gweithiwr anghyfreithlon, ni fyddwch yn atebol am gosb sifil.

Ond os ydym o'r farn nad ydych **wedi sefydlu esgus statudol** mewn perthynas â gweithiwr anghyfreithlon, byddwn yn ystyried lefel eich cosb sifil.

A ddarganfyddwyd eich bod wedi cyflogi gweithiwr anghyfreithlon o'r blaen?

Yn ystod **cam 2** ein proses ystyried byddwn yn ystyried a ydych wedi dod o hyd i weithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol. Byddwn yn gwneud hyn i bennu lefel eich toriad, gan y bydd hyn yn cael ei ystyried a bydd lefel uwch o gosb yn dechrau yn berthnasol.

Os nad ydych wedi cael Hysbysiad Cosb Sifil neu Hysbysiad Rhybudd mewn perthynas â thorri adran 15 o'r Ddeddf ar gyfer un neu ragor o weithwyr anghyfreithlon a ddigwyddodd o fewn tair blynedd i'r toriad presennol, ac nad ydych wedi cyflawni trosedd o dan adran 21 o'r Ddeddf yn ystod yr un cyfnod, byddwn yn defnyddio **swm torri cyntaf** ein **Cyfrifiannell Cosb Sifil** i benderfynu swm eich cosb.

Safleoedd lluosog

Ni fydd busnes â mwy nag un safle y canfuwyd ei fod yn cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol a lle mae recriwtio wedi'i ddatganoli i bob safle, yn destun cosb gan ddefnyddio'r swm **torri dro ar ôl tro** os deuir ar draws gweithwyr anghyfreithlon ar wahanol safleoedd, oni bai y gellir priodoli hyn i fethiant cyffredinol yn arferion recriwtio canolog y busnes.

Trosglwyddo ymgymeriadau

Mae cyflogwyr sy'n caffael staff o ganlyniad i drosglwyddiadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 (TUPE) yn cael cyfnod gras o 60 diwrnod o ddyddiad trosglwyddo'r busnes, er mwyn cynnal eu gwiriadau hawl statudol cyntaf i weithio mewn perthynas â'r gweithwyr caffael hyn yn gywir. Nid oes cyfnod gras o'r fath ar gyfer unrhyw wiriadau dilynol i gadw'r esgusod, lle bo hynny'n berthnasol.

Mae'r cyfnod gras 60 diwrnod hwn yn berthnasol ym mhob sefyllfa lle mae'r cyflogwr newydd yn caffael gweithwyr sy'n destun "trosglwyddiad perthnasol"⁵, hyd yn oed os yw'r busnes trosglwyddo yn destun achos ansolfedd "terfynol" sy'n dod o fewn rheoliad 8(7) o'r Rheoliadau TUPE, megis achosion sy'n ymwneud â diddymiad gorfodol⁶.

Mae hyn yn golygu, ym mhob amgylchiad, pan fo cyflogeion a neilltuir i fusnes, neu ran o fusnes, yn destun trosglwyddiad perthnasol yn symud gyda'r gwaith hwnnw i gyflogwr newydd, bod gan y cyflogwr newydd 60 diwrnod o ddyddiad y trosglwyddiad perthnasol i gynnal gwiriadau hawl newydd i weithio ar y gweithwyr hynny. Hyd yn oed os yw rheoliad 8(7) yn gymwys.

Trwy gydymffurfio â gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig o fewn yr amserlen hon, bydd y cyflogwr sy'n trosglwyddo yn cael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil pe bai gwaith anghyfreithlon yn cael ei nodi.

A oes gennych dystiolaeth glir?

Yng **ngham 3** ein hystyriaeth, byddwn yn asesu a yw unrhyw un o'r ffactorau lliniaru cyhoeddedig yn berthnasol yn eich achos wrth bennu swm eich cosb. Yn dibynnu ar lefel eich toriad, mae hyd at dri ffactor lliniaru y gellir eu hystyried:

1) Ydych chi wedi rhoi gwybod i ni am weithwyr anghyfreithlon tybiedig?

Os ydych yn dangos eich bod wedi rhoi gwybod i ni am yr hawl i weithio un neu fwy o weithwyr anghyfreithlon sydd wedi'u nodi yn eich gweithlu ac sydd wedi derbyn

⁵ fel y'i diffinnir gan Reoliad 3 o Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 ("**Rheoliadau TUPE**")

⁶ Mae'r amddiffyniadau cyflogaeth a nodir yn rheoliadau 4 (parhad cyflogaeth) a 7 (diogelu rhag diswyddo) o'r Rheoliadau TUPE yn cael eu dadgymhwysu mewn achosion rheoliad 8(7).

Cydnabyddiaeth ar ffurf **Rhif Cyfeirnod Unigryw (URN)** bydd eich swm cosb ar gyfer pob un o'r gweithwyr anghyfreithlon hyn yn cael ei ostwng £5,000. I fod yn gymwys ar gyfer y gostyngiad hwn, rhaid eich bod wedi rhoi gwybod i'n Llinell Gymorth UKVI ar 0300 790 6268 dewiswch opsiwn y cyflogwyr, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc), 8am i 8pm dydd Sadwrn a dydd Sul, 9:30am i 4:30pm **cyn** i ni adnabod y gweithiwr anghyfreithlon. Rhaid i chi nodi eich bod yn adrodd am weithio anghyfreithlon yn eich gweithlu ac yn gofyn am URN.

Mae'r ffactor lliniaru hwn yn cael ei ystyried ar gyfer **torri cyntaf** ac ailadrodd.

2) Ydych chi wedi gweithio gyda ni?

Os byddwch yn dangos eich bod wedi **cydweithio'n weithredol** â ni pan fyddwn yn ymchwilio i'ch cydymffurfiaeth â'r gyfraith, bydd eich swm cosb ar gyfer pob gweithiwr anghyfreithlon hefyd yn cael ei leihau gan £5,000.

Mae cydweithredu gweithredol yn golygu:

- Rhoi mynediad i swyddogion y Swyddfa Gartref i'ch eiddo, cofnodion recriwtio, a chyflogaeth a systemau gwirio hawl i weithio pan ofynnir amdanynt;
- Ymateb yn brydlon, yn onest ac yn gywir i gwestiynau a ofynnir yn ystod ymweliadau Gorfodi Mewnfudo ac ymateb i unrhyw geisiadau pellach am wybodaeth erbyn y dyddiad cau a bennwyd;
- Trefnu eich bod ar gael i'n swyddogion yn ystod ein hymchwiliadau os oes angen;
- datgelu'n llawn ac yn brydlon unrhyw dystiolaeth sydd gennych a allai ein cynorthwyo yn ein hymchwiliadau.

Mae'r ffactor lliniaru hwn yn cael ei ystyried ar gyfer **torri rheolau** cyntaf ac ailadroddus.

3) A oes gennych arferion gwirio hawl i weithio effeithiol mewn lle?

Os ydych yn dangos bod gennych arferion recriwtio effeithiol ar waith **ynghyd â** thystiolaeth eich bod wedi rhoi gwybod am eich amheuaeth am y gweithiwr/gweithwyr anghyfreithlon dan sylw **ac** wedi cydweithredu â ni, bydd eich cosb yn cael ei lleihau i'r lefel isaf o **Hysbysiad Rhybudd**. Bydd hyn yn berthnasol dim ond os na ddaethpwyd o hyd i chi eich bod yn cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol.

Bydd Hysbysiad Rhybudd yn cael ei ystyried wrth benderfynu ar lefel eich cosb os byddwch yn cyflawni toriad dilynol o'r Ddeddf o fewn y tair blynedd ganlynol.

Byddwn yn ystyried bod gennych hawl effeithiol i weithio arferion gwirio sydd ar waith os ydych yn darparu tystiolaeth o'ch cydymffurfiad cyffredinol â'ch cyfrifoldeb i atal gweithio anghyfreithlon. Mae hyn yn cynnwys:

1. Cael systemau gwirio dogfennau cadarn ar waith;
2. Yr hawl drylwyr a chyson i brosesau gwirio gwaith;
3. Cofnodion o wiriadau hawl i weithio i'ch staff; a
4. Hanes cydymffurfio â'r gofynion.