

# Canllaw i gyflogwyr ar gyfer gwiriadau hawl i weithio

**26 Mehefin 2025**  
Cynhyrchwyd gan y Swyddfa Gartref

## Cynnwys

Ynglŷn â'r canllawiau hyn.....	5
Fersiynau blaenorol o'r canllawiau hyn .....	5
Crynodeb o'r newidiadau yn y rhifyn hwn o'r canllawiau .....	5
<b>1. Cyflwyniad.....</b>	<b>6</b>
Pam mae angen i ni atal gweithio anghyfreithlon? .....	6
Deddfwriaeth .....	6
I bwy mae'r canllawiau hyn yn berthnasol? .....	7
Cyfeiriadau yn y canllawiau hyn .....	8
<b>2. Sut i sefydlu esgus statudol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio .....</b>	<b>12</b>
<b>Cynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn seiliedig ar ddogfennau.....</b>	<b>12</b>
Cam 1: Cael .....	12
Cam 2: Gwirio.....	12
Cam 3: Copïo .....	13
<b>Dogfennau derbyniol .....</b>	<b>14</b>
<b>Gwirio dilysrwydd dogfennau .....</b>	<b>14</b>
<b>Cadw tystiolaeth.....</b>	<b>15</b>
<b>Defnyddio Gwasanaeth Dilysu Digidol (DVS) .....</b>	<b>16</b>
Camau sylfaenol i gynnal gwiriad RTW gan ddefnyddio DVS: .....	16
<b>Cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref .....</b>	<b>17</b>
<b>Sut mae'r gwasanaeth yn gweithio?.....</b>	<b>17</b>
Cam 1: Defnyddiwch wasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref .....	18
Cam 2: Gwirio.....	19
Cam 3: Cadwch dystiolaeth o'r gwiriad ar-lein.....	21
<b>Trwyddedau Preswyllo Biometrig.....</b>	<b>21</b>
Rhifau Yswiriant Gwladol .....	22
<b>Pryd i gysylltu â Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref i wirio hawl i weithio.....</b>	<b>22</b>
Cerdyn Cofrestru Cais a cheiswyr lloches.....	23
Ceisiadau Heb eu Penderfynu, Apeliadau ac Adolygiadau Gweinyddol.....	24
Ceisiadau mewn pryd (caniatâd 3C) .....	24
Apelau ac Adolygiadau Gweinyddol.....	25
Unigolion cenhedlaeth Windrush.....	25
<b>Dinasyddion yr AEE .....</b>	<b>26</b>

<b>Gwiriadau hawl i weithio ar gyfer dinasyddion yr AEE ers 1 Gorffennaf 2021</b> .....	26
Dinasyddion Gwyddelig.....	26
<b>Sut mae'n ofynnol i ddinasyddion yr AEE brofi eu hawl i weithio</b> .....	27
Dinasyddion yr AEE y rhoddir statws iddynt o dan Y Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS) .....	27
Gweithwyr trawsffiniol.....	27
Statws gweithiwr trawsffiniol a gedwir .....	28
Darparwr gwasanaeth o'r Swistir.....	28
Ceisiadau a gyflwynir i Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS) .....	29
Tystysgrif Cais (CoA) .....	29
Tystysgrif Cais Ddigidol.....	29
Tystysgrif Cais nad yw'n Ddigidol.....	30
Statws Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE a roddir gan Diriogaeth Ddibynnol ar y Goron .....	30
Ceisiadau Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE heb eu datrys mewn Tiriogaeth Ddibynnol ar y Goron .....	31
Dinasyddion AEE gyda Chaniatâd Amhenodol i Ddod i Mewn neu Aros .....	31
System Mewnfudo yn Seiliedig ar Bwyntiau .....	31
Dinasyddion yr AEE ac aelodau'r teulu nad ydynt o'r AEE heb statws mewnfudo cyfreithlon	32
Aelodau'r teulu .....	32
<b>Cymorth i gyflogwyr a chyflogwyr sy'n cynnal gwiriad hawl i weithio</b> .....	33
Llinell gymorth Ymholiadau Cyflogwyr / Canolfan Datrysiadau UKVI.....	33
Cymorth pellach sydd ar gael.....	33
<b>3.Ar bwy ydych chi'n cynnal gwiriadau?</b> .....	34
Gwahaniaethu .....	34
<b>4. Pryd ydych chi'n cynnal gwiriadau dilynol?</b> .....	35
Cysylltu â'r Swyddfa Gartref.....	36
Trosglwyddo Ymgymeriadau.....	37
Newidiadau yng nghyfansoddiad cyfreithiol y Cyflogwr.....	37
<b>5. Beth yw'r sancsiynau yn erbyn gweithio anghyfreithlon?</b> .....	38
Cosbau sifil.....	38
Y drosedd o gyflogi gweithiwr anghyfreithlon .....	39
Y drosedd o weithio'n anghyfreithlon.....	39
Hysbysiadau cau a gorchmynion cydymffurfio .....	40
Atal gweithio anghyfreithlon mewn sectorau trwyddedig .....	41

<b>6. Oes gennych chi unrhyw gwestiynau?</b> .....	42
<b>7. Atodiad A: Rhestrau o ddogfennau derbyniol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio â llaw</b>	43
Lle mae gwiriad hawl i weithio wedi'i gynnal gan ddefnyddio'r gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein, darperir y wybodaeth mewn amser real yn uniongyrchol o systemau'r Swyddfa Gartref ac nid oes gofyniad i wirio unrhyw un o'r dogfennau a restrir isod. ....	43
Rhestr A – dogfennau derbyniol i sefydlu esgus statudol parhaus .....	43
Rhestr B Grŵp 1 – dogfennau lle mae esgus statudol cyfyngedig o ran amser yn parhau tan ddyddiad dod i ben y caniatâd i ddod i mewn neu'r caniatâd i aros .....	44
Rhestr B Grŵp 2 – dogfennau lle mae esgus statudol â chyfyngiad amser yn parhau am chwe mis .....	44
<b>8. Atodiad B: Cyflogi categorïau penodol o weithwyr</b> .....	46
Llwybrau gwaith noddedig .....	46
Cyflogaeth Atodol .....	46
Myfyrwyr .....	47
Lleoliadau gwaith .....	48
Effaith newid mewn amgylchiadau ar hawl myfyriwr i weithio .....	49
Gwirfoddoli, gwaith gwirfoddol a gwaith maes gwirfoddol .....	50
<b>9. Atodiad C: Defnyddio gwasanaethau dilysu digidol Cyflwyniad</b> .....	52
Gwiriad hawl digidol i weithio gan ddefnyddio gwasanaethau DVS .....	52
Camau gofynnol i'w cymryd gan y cyflogwr .....	54
Darparwyr gwasanaethau deiliaid .....	54
<b>10. Atodiad D: Cyflogi dinasyddion Wcráin</b> .....	56
Wcreiniaid â Phasbort Wcreinaidd dilys .....	57
Gwladolion Wcreinaidd nad oes ganddynt basbort Wcreinaidd dilys .....	59

## Ynglŷn â'r canllawiau hyn

Mae'r canllawiau hyn yn cynghori cyflogwr ar sut i gynnal gwiriad hawl i weithio ac yn nodi'r camau penodol y gallwch eu cymryd i atal atebolrwydd am gosb sifil. Gelwir hyn yn 'sefydlu esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb'.

Mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i wiriadau hawl i weithio a gynhelir ar neu ar ôl 12 Chwefror 2025 i sefydlu neu gadw esgus statudol rhag gorfod talu cosb sifil am gyflogi person nad yw wedi'i ganiatáu i wneud y gwaith dan sylw.

## Fersiynau blaenorol o'r canllawiau hyn

Cyhoeddwyd y fersiwn flaenorol o'r canllawiau hyn ar 12 Chwefror 2025. Gellir dod o hyd i fersiynau hŷn o'r canllawiau yn [Archif Gwe Llywodraeth y DU](#).

## Crynodeb o'r newidiadau yn y rhifyn hwn o'r canllawiau

Diweddarwyd y canllawiau hyn ddiwethaf ar 26 Mehefin 2025.

Mae'r diweddariadau mwyaf arwyddocaol sydd wedi'u cynnwys yn y canllawiau hyn yn ymwneud â:

- symleiddio'r cynnwys: lleihau lefel y manylion technegol sy'n gysylltiedig â gwiriadau digidol ar gyfer deiliaid pasbortau Prydeinig a Gwyddelig neu gardiau pasbort Gwyddelig. Roedd llawer o'r manylion hyn wedi'u bwriadu ar gyfer darparwyr gwasanaethau gwirio digidol yn flaenorol.
- diwygio'r derminoleg; mae 'Gwasanaeth Dilysu Digidol (DVS)' bellach yn crynhoi'r termau Darparwyr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSPs) a Thechnoleg Dilysu Dogfennau Hunaniaeth (IDVT). Mae hyn yn alinio'r canllawiau â'r derminoleg a ddefnyddir yn fframwaith hunaniaeth ddigidol a phriodoleddau'r DU a Deddf Data (Defnydd a Mynediad) 2025. Mae'r fersiwn ddiweddaraf hon o'r canllawiau wedi'i bwriadu ar gyfer cyflogwyr. Mae canllawiau a gofynion penodol ar gyfer DVS bellach ar gael yn y cod atodol ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio.
- eglurhad pellach nad yw Trwyddedau Preswyllo Biometrig (BRPs) ffisegol sydd wedi dod i ben yn brawf derbyniol o hawl i weithio. Mae hyn yn cynnwys diweddariadau sy'n ymwneud ag eFisas; cynghori unigolion a allai gael vignette dilysrwydd byr i deithio i'r DU, bod yn rhaid iddynt greu cyfrif UKVI a chael mynediad at eu eFisa, hyd yn oed cyn teithio.

# 1. Cyflwyniad

Mae gan bob cyflogwr yn y DU gyfrifoldeb i atal gweithio anghyfreithlon. Rydych chi'n gwneud hyn drwy gynnal gwiriadau hawl i weithio syml cyn i chi gyflogi rhywun, er mwyn sicrhau nad yw'r unigolyn wedi'i anghymhwysu rhag cyflawni'r gwaith dan sylw oherwydd ei statws mewnfudo.

Mae'r canllawiau hyn yn darparu gwybodaeth ar sut a phryd i gynnal gwiriad hawl i weithio. Dylech hefyd gyfeirio at y dogfennau canlynol:

- [Cod ymarfer ar atal gweithio anghyfreithlon: Cynllun cosbau sifil i gyflogwyr](#)
- [Cod ymarfer i gyflogwyr: osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth atal gweithio anghyfreithlon](#)

Os byddwch yn cynnal y gwiriadau fel y nodir yn y canllaw hwn a'r cod ymarfer, bydd gennych **esgus statudol** yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil os canfyddir eich bod wedi cyflogi rhywun sydd wedi'i anghymhwysu rhag cyflawni'r gwaith dan sylw, oherwydd ei statws mewnfudo. Mae hyn yn golygu, os canfyddwn eich bod wedi cyflogi rhywun nad oes ganddo'r hawl i wneud y gwaith dan sylw, ond eich bod wedi cynnal gwiriadau hawl i weithio yn gywir yn ôl yr angen, ni fyddwch yn derbyn cosb sifil am y gweithiwr anghyfreithlon dan sylw.

Yn ogystal â'r codau ymarfer a'r canllawiau hyn, mae amrywiaeth o [offer ar gael](#) ar GOV.UK i'ch cefnogi i gynnal gwiriadau hawl i weithio.

## Pam mae angen i ni atal gweithio anghyfreithlon?

Mae'r gallu i weithio'n anghyfreithlon yn sbardun i fudo anghyfreithlon. Mae'n gadael pobl yn agored i gamfanteisio ac yn arwain at gyflogwyr diegwyddor yn tanbriso busnesau cydymffurfiol. Gall hefyd effeithio'n negyddol ar gyflogau gweithwyr cyfreithlon ac mae'n gysylltiedig â chamfanteisio arall yn y farchnad lafur fel osgoi trethi, torri'r isafswm cyflog cenedlaethol ac amodau gwaith camfanteisiol, gan gynnwys caethwasiaeth fodern yn yr achosion mwyaf difrifol.

## Deddfwriaeth

Mae'r gyfraith ar atal gweithio anghyfreithlon wedi'i nodi yn adrannau 15 i 25 o [Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006](#) (Deddf 2006), [adran 24B o Ddeddf Mewnfudo 1971](#), ac [Atodlen 6 o Ddeddf Mewnfudo 2016](#).

Disodlodd Deddf 2006 adran 8 o Ddeddf Lloches a Mewnfudo 1996 (Deddf 1996) mewn perthynas â chyflogaeth yn dechrau ar neu ar ôl 29 Chwefror 2008.

O dan adran 15 o Ddeddf 2006, gall cyflogwr fod yn atebol am gosb sifil os yw'n cyflogi rhywun nad oes ganddo'r hawl i ymgymryd â'r gwaith dan sylw os dechreuodd y person hwnnw ei gyflogaeth ar neu ar ôl 29 Chwefror 2008.

## I bwy mae'r canllawiau hyn yn berthnasol?

Dylai cyflogwyr, gan gynnwys eu staff Adnoddau Dynol a'r staff hynny o fewn yr un busnes sydd â chyfrifoldeb dirprwyedig dros recriwtio a chyflogi unigolion, ddarllen y canllawiau hyn i ddeall eu cyfrifoldeb i gynnal gwiriadau hawl i weithio yn gywir, ac, felly, sicrhau cydymffurfiaeth â'r gyfraith.

Mae'r canllawiau hyn yn berthnasol i gyflogwyr sy'n cyflogi staff o dan contract cyflogaeth, gwasanaeth neu brentisiaeth, boed yn benodol neu'n oblygedig a boed ar lafar neu'n ysgrifenedig.

Lle nad yw'r gweithiwr yn weithiwr uniongyrchol i chi (er enghraifft, os ydynt yn hunangyflogedig), nid oes gofyn i chi sefydlu esgus statudol. Fodd bynnag, rhaid i chi barhau i gynnal y gwiriadau hyn (a chadw tystiolaeth eich bod wedi gwneud hynny) os ydych chi'n ddeiliad trwydded noddwr ac yn noddi'r gweithiwr i sicrhau cydymffurfiaeth â'ch dyletswyddau fel noddwr.

Fel y cyflogwr, chi (ac nid aelodau eich staff sy'n cynnal y gwiriadau, boed yn weithwyr i chi neu'n weithwyr a gyflogir gan eich busnes) sy'n atebol am y gosb sifil. Lle rydych chi wedi defnyddio Darparwr Gwasanaeth Hunaniaeth (IDSP) i gynnal gwiriadau hunaniaeth ddigidol ar ddinasyddion Prydeinig a Gwyddelig sydd â phasbort dilys (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig), byddwch chi'n cadw'r rhwymedigaethau a nodir yn y canllawiau hyn i sicrhau cydymffurfiaeth o dan y Cynllun. Os dewiswch ddefnyddio IDSP, chi (yn hytrach na'r IDSP) sy'n dal i fod yn atebol am y gosb sifil os canfyddir yn ddiweddarach bod y gweithiwr yn gweithio heb y caniatâd gofynnol ac mae'n rhesymol amlwg nad yw'r gwiriad wedi'i gwblhau'n gywir. Ac eithrio lle rydych chi'n defnyddio IDSP ar gyfer gwiriadau ar ddinasyddion Prydeinig a Gwyddelig sydd â phasbort dilys (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig), ni allwch sefydlu esgus statudol os yw'r gwiriad yn cael ei gynnal gan drydydd parti, fel asiantaeth recriwtio neu'ch cynghorydd proffesiynol.

Hyd yn oed os nad yw'r gweithwyr rydych chi'n eu defnyddio neu'n eu cyflenwi yn weithwyr i chi (o fewn ystyr [Adran 25\(b\) o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006](#)), mae rhesymau cryf pam y dylech chi wirio bod gan unrhyw weithwyr o'r fath hawl i weithio yn y DU. Mae rhai enghreifftiau'n cynnwys:

- Os caiff gweithwyr anghyfreithlon eu symud o'ch busnes, gall hynny amharu ar eich gweithrediadau ac arwain at niwed i'ch enw da.
- Gallai fod effeithiau andwyol ar eich rhwymedigaethau iechyd a diogelwch a diogelu, yn ogystal â'r posibilrwydd o wneud eich yswiriant yn annilys, os nad yw hunaniaeth, cymwysterau a lefelau sgiliau unigolion sy'n gwneud gwaith i chi fel y'u honnir.
- Mae deddfwriaeth wahanol sy'n benodol i fusnesau recriwtio yn ei gwneud yn ofynnol bod gwiriadau hawl i weithio yn cael eu sefydlu.
- Mae gwiriadau hawl i weithio hefyd yn ofyniad ar gyfer y rhan fwyaf o safonau arfer gorau rhyngwladol a'r archwiliadau sy'n mynd gyda nhw.

### **Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.**

Yn unol â hynny, fe'ch anogir yn gryf i wirio bod eich contractwyr a'ch darparwyr llafur yn cynnal gwiriadau hawl i weithio yn unol â'r canllawiau hyn ar bobl y maent yn eu cyflogi, eu cyflogi neu eu cyflenwi (neu'n cynnal y gwiriadau hyn eich hun). Mae hyn yn cynnwys unrhyw un yn eich cadwyn gyflenwi sy'n defnyddio rhywun arall i gyflawni gwaith ar eu rhan.

## Cyfeiriadau yn y canllawiau hyn

Mae 'caniatâd 3C' (Adran 3C o Ddeddf Mewnfudo 1971) yn ymestyn caniatâd mewnfudo presennol, ac unrhyw amodau cysylltiedig, i berson sy'n gwneud cais 'mewn pryd' i ymestyn ei arhosiad yn y DU. Mae 'mewn pryd' yn golygu bod y cais wedi'i wneud cyn i'r caniatâd presennol ddod i ben. Bydd yr unigolyn yn parhau i ddal caniatâd 3C tra byddant yn aros am benderfyniad ar y cais hwnnw a thra bo unrhyw apêl neu adolygiad gweinyddol y mae ganddynt hawl iddo yn yr arfaeth.

Mae 'toriad' yn golygu bod adran 15 o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 wedi'i thorri trwy gyflogi rhywun sy'n ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo; a

- dros 16 oed; a
- heb ganiatâd i gyflawni'r gwaith dan sylw oherwydd naill ai nad ydynt wedi cael caniatâd mewnfudo neu oherwydd bod eu caniatâd:
  - (i) yn annilys;
  - (ii) wedi peidio â chael effaith (sy'n golygu nad yw'n berthnasol mwyach) boed oherwydd cwtogi, dirymu, canslo, treigl amser neu fel arall; neu
  - (iii) yn ddarostyngedig i amod sy'n eu hatal rhag derbyn y cyflogaeth.

Mae 'dogfen wedi'i chanslo' yn ddogfen nad yw'n ddilys mwyach ac felly ni ellir ei defnyddio i brofi tystiolaeth o hawl i weithio. Efallai ei bod wedi'i disodli gan ddogfen arall. Bydd cornel pasbort wedi'i chanslo yn cael ei thorri.

'Mae Tystysgrif Cais (CoA) yn ddogfen ddigidol, neu 'heb fod yn ddigidol', y gall unigolion ddibynnu arni i ddangos eu cymhwysedd i weithio, rhentu, a chyrchu budd-daliadau a gwasanaethau. Cyhoeddir y ddogfen hon pan wneir cais dilys i Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE.

Mae 'Gwirio hawl ymgeisydd am swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu' yn golygu gwasanaeth gwirio 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 'Hysbysiad Cosb Sifil' yn golygu hysbysiad a roddir o dan adran 15(2) o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006 sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr dalu dirwy o swm penodol.

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

Mae 'Gwasanaeth Dilysu Digidol' (DVS) yn wasanaeth sy'n galluogi pobl i brofi'n ddigidol pwy ydynt, gwybodaeth amdanynt eu hunain neu eu cymhwysedd i wneud rhywbeth. Gall cyflogwyr ddefnyddio gwasanaethau gwirio digidol i gynnal gwiriadau digidol o hawl i weithio ar ddeiliaid pasbortau Prydeinig a Gwyddelig dilys (neu gardiau pasbort Gwyddelig).

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

Mae 'dinesydd AEE' yn golygu dinasyddion gwledydd AEE neu'r Swistir. Gellir dod o hyd i wledydd yr AEE ar Gov.Uk a dyma nhw: Awstria, Gwlad Belg, Bwlgaria, Croatia, Gweriniaeth Cyprus, Gweriniaeth Tsiec, Denmarc, Estonia, y Ffindir, Ffrainc, yr Almaen, Gwlad Groeg, Hwngari, Gwlad yr Iâ, Iwerddon, yr Eidal, Latfia, Liechtenstein, Lithwania, Lwcsembwrg, Malta, yr Iseldiroedd, Norwy, Gwlad Pwyl, Portiwgal, Romania, Slofacia, Slofenia, Sbaen a Sweden

Mae 'EUSS' yn golygu Statws Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE Mae'r EUSS yn darparu sail i ddinasyddion yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) a'r Swistir sy'n byw yn y DU erbyn 31 Rhagfyr 2020, a'u haelodau teulu cymwys, wneud cais am y statws mewnfudo yn y DU sydd ei angen arnynt i aros yma.

Mae 'eFisa' yn gofnod ar-lein a ddarperir gan y Swyddfa Gartref o statws mewnfudo person ac amodau eu caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi.

Mae 'Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr' (ECS) y Swyddfa Gartref yn cyfeirio at y gwasanaeth ymholiadau a chynghori a weithredir gan y Swyddfa Gartref y mae'n ofynnol i gyflogwyr gysylltu ag ef mewn rhai amgylchiadau i wirio a yw person yn cael gweithio yn y DU ac, os felly, natur unrhyw gyfyngiadau ar hawl y person hwnnw i wneud hynny.

Mae 'gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref' yn golygu'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 y person hwnnw i wneud hynny. Mae'r system hon ar gael i gyflogwyr ar y dudalen ['Gwirio hawl ymgeisydd am swydd i weithio gan ddefnyddio eu cod rhannu'](#) ar GOV.UK. Ni chaniateir defnyddio unrhyw borth ar-lein arall sy'n ymwneud â statws mewnfudo yn lle hynny at ddibenion gwirio hawl i weithio.

Mae 'Technoleg Dilysu Dogfennau Hunaniaeth (IDVT)' yn fathau o dechnoleg a weithredir at ddiben gwirio hunaniaeth person, lle cynhyrchir copi digidol o ddogfen ffisegol sy'n ymwneud â'r person hwnnw i wirio dilysrwydd y ddogfen, a lle mae'r person hwnnw'n ddeiliad cyfreithlon y ddogfen. Cyhoeddodd y Swyddfa Gartref ganllawiau yn flaenorol ar ddefnyddio IDVT at y diben hwn.

Mae darparwr gwasanaeth hunaniaeth (IDSP) yn ddarparwr gwasanaethau gwirio hunaniaeth gan ddefnyddio IDVT. Yng nghyd-destun y canllawiau hyn, byddwn yn cyfeirio at IDSPs fel 'Gwasanaethau Dilysu Digidol (DVS)' fel y'u diffinnir uchod.

'Dylid darllen 'caniatâd mewnfudo' (a elwir hefyd yn 'ganiatâd') fel 'Caniatâd i Fynd i Mewn / Caniatâd i Fynd i Mewn neu Ganiatâd i Aros / Caniatâd i Aros.

Mae 'Aelod o'r Teulu sy'n Ymuno' yn unigolyn o unrhyw genedligrwydd (gan gynnwys yr AEE) nad oeddent eu hunain yn byw yn y DU erbyn 31 Rhagfyr 2020, ond sy'n ymuno â gwladolyn yr AEE neu noddwr perthnasol yn y DU sydd naill ai'n dal statws EUSS neu, mewn amgylchiadau cyfyngedig, a fyddai'n gymwys i gael statws EUSS pe baent yn gwneud cais.

Ar gyfer 'Caniatâd i Fynd i Mewn' neu 'Caniatâd i Aros' gweler 'Caniatâd i Fynd i Mewn' a 'Caniatâd i Aros'.

Pennir 'Lefel Hyder' (LoC) trwy broses sy'n ofynnol gan DVS 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'r Lefel Hyder sydd wedi'i chyflawni.

Mae 'Hysbysiad Dilysu 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 fod yn cyflawni trosedd.

Mae 'dinasyddion nad ydynt yn ddinasyddion yr AEE' yn golygu dinasyddion gwledydd y tu allan i'r AEE ([Gwledydd yn yr UE a'r AEE - GOV.UK](#)).

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

'Caniatâd i Fynd i Mewn' a elwir hefyd yn 'Hawl i Fynd i Mewn'. Gall dogfennau a chanllawiau mewnfudo 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.

'Caniatâd i Aros' a elwir hefyd yn 'Hawl i Aros'. Gall dogfennau a chanllawiau mewnfudo gyfeirio at y naill derm 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 Dilysu Cadarnhaol' (PVN) yn gadarnhad cadarnhaol o hawl person 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 'statws cyn-sefydlog (PSS) yn golygu caniatâd cyfyngedig i ddod i mewn neu aros a roddir o dan Gynllun Preswylion Sefydlog i Ddinasyddion yr UE. Rhoddir statws cyn-sefydlog am bum mlynedd i ddechrau a bydd yn cael ei ymestyn oni bai nad yw'r person bellach yn bodloni'r gofynion ar ei gyfer.

Mae 'hawl i weithio' yn golygu caniatáu i gael ei gyflogi yn rhinwedd statws mewnfudo cymwys.

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

Mae 'statws sefydlog' yn golygu caniatâd amhenodol i ddod i mewn neu aros a roddir o dan Gynllun Preswylion Sefydlog i Ddinasyddion yr UE. Fel arfer bydd y person wedi byw yn y DU am gyfnod parhaus o bum mlynedd ac ni fydd wedi gadael y DU am fwy na phum mlynedd yn olynol ers hynny. Gall person â statws sefydlog aros yn y DU am gyfnod amhenodol.

'Mae 'esgus statudol' yn cyfeirio at amddiffyniad cyflogwr yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil, y gellir ei gael lle mae'r gwiriadau hawl i weithio rhagnodedig wedi'u cynnal.

Mae 'cod atodol' yn golygu 'y cod atodol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio digidol'. Mae'r cod atodol yn set o reolau i wasanaeth gwirio digidol eu dilyn yn ogystal â 'fframwaith ymddiriedolaeth hunaniaeth a phriodoleddau digidol y DU' ('y fframwaith ymddiriedolaeth') i gael ardystiad a mynediad i'r gofrestr DVS mewn perthynas â'r gwasanaeth(au) gwirio hawl i weithio y mae'n eu cynnig. Cyhoeddir codau atodol gan y Swyddfa ar gyfer Hunaniaethau a Phriodoleddau Digidol ('OfDIA'), rhan o'r Adran Gwyddoniaeth, Arloesi a Thechnoleg ('DSIT')

'Mae fframwaith ymddiriedolaeth hunaniaeth a phriodoleddau digidol y DU ('y fframwaith ymddiriedolaeth') yn set o reolau i ddarparwyr gwasanaethau gwirio digidol eu dilyn.

Mae 'cais dilys' yn golygu unigolion sy'n cydymffurfio â gofynion dilysu proses ymgeisio, gan gynnwys cofrestru biometreg, os oes angen, a darparu tystiolaeth o genedligrwydd a hunaniaeth.

'Mae 'ni' neu 'ninnau' yn y canllawiau hyn yn golygu'r Swyddfa Gartref.

Mae 'chi' ac 'eich' yn y canllawiau yn golygu'r cyflogwr.

## 2. Sut i sefydlu esgus statudol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio

Rhaid i chi gynnal gwiriad hawl i weithio cyn i chi gyflogi person er mwyn sicrhau eu bod wedi cael caniatâd cyfreithiol i wneud y gwaith dan sylw i chi. Os yw hawl unigolyn i weithio wedi'i chyfyngu gan amser, dylech gynnal gwiriad dilynol ychydig cyn iddi ddod i ben.

Esgus statudol yw amddiffyniad cyflogwr yn erbyn cosb sifil. Er mwyn sefydlu esgus statudol os canfyddir bod gweithiwr yn gweithio'n anghyfreithlon, rhaid i chi wneud un o'r gwiriadau canlynol cyn i'r gweithiwr ddechrau cyflogaeth

1. gwiriad â llaw o hawl i weithio (pob un)
2. gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth gwirio digidol (dinasyddion Prydeinig ac Iwerddon yn unig)
3. gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref (dinasyddion nad ydynt yn Brydeinig ac nad ydynt yn Wyddelig)

Bydd y math o wiriad a gynhaliwch yn dibynnu ar genedligrwydd yr unigolyn, pa fath o ganiatâd sydd ganddynt i weithio yn y DU a, lle bo'n briodol, dewis yr unigolyn.

Bydd cynnal unrhyw un o'r gwiriadau hyn fel y nodir yn y canllawiau hyn ac yn y [cod ymarfer](#) yn rhoi esgus statudol i chi.

Gallwch hefyd ddefnyddio'r [Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr](#) lle mae gan unigolyn gais, adolygiad gweinyddol neu apêl heb ei ddatrys ac nad yw eu proffil digidol wedi'i alluogi eto i ddangos hyn, neu os oes angen i'r Swyddfa Gartref wirio eu statws mewnfudo.

### Cynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn seiliedig ar ddogfennau

Mae tri cham i gynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn seiliedig ar ddogfennau. Mae angen i chi gwblhau'r tri cham cyn i'r cyflogaeth ddechrau i sicrhau eich bod wedi cynnal gwiriad yn y modd rhagnodedig, er mwyn sefydlu esgus statudol.

#### Cam 1: Cael

Rhaid i chi gael dogfennau gwreiddiol o [Restr A neu B](#) o'r dogfennau derbyniol yn Atodiad A.

#### Cam 2: Gwirio

Rhaid i chi **wirio** bod y dogfennau'n ddilys a bod y sawl sy'n eu cyflwyno yn ddarpar weithiwr neu'n weithiwr presennol, yn ddeiliad cyfreithlon ac yn cael caniatâd i wneud y math o waith rydych chi'n ei gynnig. Rhaid i chi wirio:

- mae ffotograffau a dyddiadau geni yn gyson ar draws dogfennau ac ag ymddangosiad y person er mwyn canfod dynwarediad;
- nid yw dyddiadau dod i ben caniatâd i fod yn y DU wedi mynd heibio;
- unrhyw gyfyngiadau gwaith i benderfynu a ganiateir iddynt wneud y math o waith a gynigir (i fyfyrwyr sydd â chaniatâd cyfyngedig i weithio 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'r dogfennau'n ddilys, heb eu newid ac yn eiddo i'r deiliad; a
- gellir egluro'r rhesymau dros unrhyw wahaniaeth mewn enwau ar draws dogfennau trwy ddarparu tystiolaeth (er enghraifft, tystysgrif priodas wreiddiol, dyfarniad ysgariad absoliwt, gweithred newid enw). Rhaid llungopïo'r dogfennau ategol hyn hefyd, a chadw copi.

### Cam 3: Copïo

Rhaid i chi wneud **copi clir** o bob dogfen mewn fformat na ellir ei newid â llaw a chadw'r copi yn ddiogel: yn electronig neu ar gopi caled. Rhaid i chi hefyd gadw cofnod diogel o'r dyddiad y gwnaethoch y gwiriad. Mae rhagor o wybodaeth ar gael o dan 'Cadw Tystiolaeth' isod.

Rhaid i chi gopïo a chadw copïau o:

1. **Pasbortau:** unrhyw dudalen gyda dyddiad dod i ben y ddogfen, cenedligrwydd y deiliad, dyddiad geni, llofnod, caniatâd mewnfudo, dyddiad dod i ben, manylion biometrig, ffotograff ac unrhyw dudalen sy'n cynnwys gwybodaeth sy'n nodi bod gan y deiliad hawl i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi (fisa neu stamp mynediad) ac ymgymryd â'r gwaith dan sylw (nid oes rhaid copïo'r clawr blaen mwyach).
2. **Pob dogfen arall:** y ddogfen yn llawn, gan gynnwys y ddwy ochr i Ddogfen Statws Mewnfudo a Cherdyn Cofrestru Cais.

Dylid cadw pob copi o ddogfennau a gymerir yn ddiogel am gyfnod cyflogaeth y gweithiwr ac am ddwy flynedd wedi hynny. Yna rhaid dinistrio'r copi yn ddiogel.

Rydym yn argymhell eich bod yn defnyddio ein:

- [‘Rhestr Wirio Hawl i Weithio’](#) cyflogwyr i sicrhau eich bod wedi cyflawni'r holl gamau sydd eu hangen arnoch yn gywir; neu
- offeryn rhyngweithiol ar-lein [‘Gwirio a all rhywun weithio yn y DU’](#), a fydd yn eich tywys drwy'r broses drwy ofyn cyfres o gwestiynau i chi.

Bydd y ddau yn eich helpu i gadarnhau eich bod wedi cymryd pob cam yn gywir i sefydlu eich esgus statudol.

## Dogfennau derbyniol

Mae'r dogfennau y gallwch eu derbyn gan berson i arddangos eu hawl i weithio wedi'u nodi mewn dwy restr – Rhestr A a Rhestr B fel y nodir yn [Atodiad A](#) i'r canllawiau hyn.

Mae Rhestr A yn cynnwys yr ystod o ddogfennau y gallwch eu derbyn ar gyfer person sydd â hawl barhaus i weithio yn y DU (gan gynnwys dinasyddion Prydeinig a Gwyddelig). Os byddwch yn cynnal y gwiriadau hawl i weithio yn gywir cyn i gyflogaeth ddechrau, byddwch yn sefydlu esgus statudol parhaus am hyd cyflogaeth y person hwnnw gyda chi. Nid oes rhaid i chi gynnal unrhyw wiriadau dilynol ar yr unigolyn hwn.

Mae Rhestr B yn cynnwys ystod o ddogfennau y gallwch eu derbyn ar gyfer person sydd â hawl dros dro i weithio yn y DU. Os byddwch yn cynnal y gwiriadau hawl i weithio yn gywir, byddwch yn sefydlu esgus statudol â chyfyngiad amser. Bydd gofyn i chi gynnal gwiriad dilynol er mwyn cadw eich esgus statudol.

## Gwirio dilysrwydd dogfennau

Pan fyddwch chi'n gwirio dilysrwydd y dogfennau, dylech chi sicrhau eich bod chi'n gwneud hyn ym mhresenoldeb y deiliad. Gall hyn fod yn bresenoldeb corfforol yn bersonol neu drwy gyswllt fideo byw. Yn y ddau achos, rhaid i chi fod ym meddiant corfforol y dogfennau gwreiddiol. Er enghraifft, gall unigolyn ddewis anfon eu dogfennau atoch chi drwy'r post i'ch galluogi i gynnal y gwiriad gyda nhw drwy gyswllt fideo byw. Ni chewch chi ddibynnu ar archwilio'r ddogfen drwy gyswllt fideo byw neu drwy wirio copi ffacs neu sgan o'r ddogfen.

Eich cyfrifoldeb **chi** yw gwirio'r ddogfen. Er y gellir ei ddirprwyo i aelodau eich staff (mae hyn yn cynnwys gweithwyr asiantaeth a gyflogir gennych chi ac sy'n gweithio o dan eich rheolaeth), byddwch chi'n parhau i fod yn atebol am y gosb os canfyddir bod yr unigolyn yn gweithio'n anghyfreithlon, ac nad yw'r gwiriad rhagnodedig wedi'i gynnal yn gywir. Ni chewch ddirprwyo'r cyfrifoldeb hwn i drydydd parti lle rydych chi'n cynnal gwiriad â llaw o ddogfennau gwreiddiol.

Er y gallech ddefnyddio trydydd parti i ddarparu cymorth o ran gwybodaeth dechnegol neu offer arbenigol i atal cyflogi gweithwyr anghyfreithlon, chi fel y cyflogwr fydd yn gyfrifol am gynnal y gwiriad (er mwyn cael esgus statudol rhag cosb sifil).

Os rhoddir dogfen ffug i chi, dim ond os yw'n **rhesymol amlwg** ei bod yn ffug y byddwch yn atebol am gosb sifil. Mae hyn yn golygu y gellid disgwyl yn rhesymol i berson sydd heb hyfforddiant i adnabod dogfennau ffug, gan eu harchwilio'n ofalus, ond heb ddefnyddio cymhorthion technolegol, sylweddoli nad yw'r ddogfen dan sylw yn ddilys.

Ni chewch esgus statudol os:

- mae'n rhesymol amlwg nad yw person sy'n cyflwyno'r ddogfen yw'r person y cyfeirir ato yn y ddogfen honno, hyd yn oed os yw'r ddogfen ei hun yn ddilys.
- rydych chi'n gwybod nad oes gan yr unigolyn ganiatâd i ymgymryd â'r gwaith dan sylw.
- rydych chi'n gwybod bod y dogfennau'n ffug neu nad ydynt yn eiddo cyfreithiol i'r deiliad.

Efallai yr hoffech ddarllen y canllawiau ar-lein ynghylch adnabod dogfennau adnabod twyllodrus. Mae [Canllawiau ar archwilio dogfennau adnabod](#) ar gael ar GOV.UK. Gallwch hefyd gymharu dogfennau adnabod a theithio yn erbyn y delweddau a gyhoeddir ar:

- [Cofrestr Gyhoeddus PRADO o Ddogfennau Teithio ac Adnabod Dilys Ar-lein](#)
- [EdisonTD](#)

Archifau o ddogfennau teithio a hunaniaeth yw'r rhain.

Os hoffech gael mynediad at hyfforddiant ar-lein y Swyddfa Gartref ar dwyll dogfennau, cysylltwch â thîm hyfforddi'r Gwasanaeth Gwirio a Chynghori Gorfodi Mewnfudo yn: [IE-CAS@homeoffice.gov.uk](mailto:IE-CAS@homeoffice.gov.uk)

Os bydd rhywun yn rhoi dogfen ffug neu ddogfen ddilys i chi nad yw'n eiddo iddyn nhw, dylech ddefnyddio'r ddolen hon i [roi gwybod i ni am yr unigolyn](#) neu ffonio ein llinell gymorth Ymholiadau Cyflogwyr ar **0300 790 6268** (dydd Llun i ddydd Iau, 9am i 4:45pm; dydd Gwener 9am i 4:30pm).

## Cadw tystiolaeth

Rhaid i chi gadw cofnod o bob dogfen rydych chi wedi'i gwirio. Gall hyn fod yn gopi caled neu'n gopi wedi'i sganio mewn fformat na ellir ei newid â llaw, fel dogfen jpeg neu pdf. Dylech gadw'r copïau'n ddiogel am gyfnod cyflogaeth y person ac am ddwy flynedd arall ar ôl iddyn nhw roi'r gorau i weithio i chi. Yna rhaid dinistrio'r ffeil yn ddiogel.

Dylech hefyd allu cynhyrchu'r copïau dogfennau hyn yn gyflym rhag ofn y gofynnir i chi ddangos iddyn nhw i arddangos eich bod wedi cynnal gwiriad hawl i weithio a chadw esgus statudol.

Rhaid i chi hefyd wneud nodyn o'r dyddiad y gwnaethoch chi gynnal y gwiriad. Gellir gwneud hyn naill ai drwy wneud datganiad dyddiedig ar y copi neu drwy ddal cofnod ar wahân, yn ddiogel, y gellir ei ddangos i ni ar gais. Gellir ysgrifennu'r dyddiad hwn ar y copi dogfen fel a ganlyn: '**y dyddiad y gwnaed y gwiriad hawl i weithio hwn: [mewn osod dyddiad]**' neu gellir gwneud cofnod â llaw neu ddigidol ar yr adeg rydych yn cynnal ac yn copïo'r dogfennau sy'n cynnwys y wybodaeth hon. Rhaid i chi allu dangos y dystiolaeth hon os gofynnir i chi wneud hynny er mwyn arddangos eich bod wedi sefydlu esgus statudol. Rhaid i chi ailadrodd y broses hon mewn perthynas ag unrhyw wiriad dilynol.

Efallai y byddwch yn wynebu cosb sifil os na fyddwch yn cofnodi'r dyddiad y gwnaed y gwiriad. Nid yw ysgrifennu dyddiad ar y ddogfen gopi, ynddo'i hun, yn cadarnhau mai dyma'r dyddiad gwirioneddol y cynhaliwyd y gwiriad. Os ydych yn ysgrifennu dyddiad ar y ddogfen gopi, rhaid i chi hefyd gofnodi mai dyma'r dyddiad y gwnaethoch chi gynnal y gwiriad.

## Defnyddio Gwasanaeth Dilysu Digidol (DVS)

Ers 6 Ebrill 2022, mae cyflogwyr wedi gallu defnyddio gwasanaethau dilysu digidol (DVS) i gwblhau'r elfen dilysu hunaniaeth ddigidol o wiriadau hawl i weithio ar gyfer dinasyddion Prydeinig a Gwyddelig sydd â phasbort dilys (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig). Dilysu hunaniaeth ddigidol, yng nghyd-destun gwiriadau hawl i weithio, yw'r broses o gael tystiolaeth o hunaniaeth y darpar weithiwr, gwirio ei fod yn ddilys ac yn perthyn i'r person sy'n ei hawlio, lle mae'r dilysu hwn yn digwydd trwy ddulliau digidol.

Mae defnyddio DVS ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio ar ddeiliaid pasbortau Prydeinig neu Wyddelig dilys (neu gardiau pasbort Gwyddelig) yn caniatáu iddynt arddangos eu hawl i weithio. Bydd hyn yn rhoi esgus statudol parhaus i chi, cyn belled â'ch bod chi a'r DVS yn bodloni'r gofynion a'r argymhellion a nodir yn Atodiad C. Eich cyfrifoldeb chi yw cael tystiolaeth o'r gwiriad gan y DVS. Dim ond os ydych chi'n credu'n rhesymol bod y DVS wedi cynnal eu gwiriadau yn unol â'r canllawiau perthnasol y bydd gennych esgus statudol.

Rhaid i chi beidio â thrin y rhai nad oes ganddynt basbort dilys (neu gerdyn pasbort), neu nad ydynt am brofi eu hunaniaeth gan ddefnyddio DVS, yn llai ffafriol. Rhaid i chi ddarparu ffyrdd eraill i unigolion brofi eu hawl i weithio a dylech gynnal gwiriad hawl i weithio â llaw yn seiliedig ar ddogfennau yn yr amgylchiadau hyn.

Cyn y newidiadau i wiriadau hawl i weithio ar 6 Ebrill 2022, roedd cyflogwyr eisoes yn gallu defnyddio DVS i wella eu prosesau cyn-gyflogaeth a lleihau'r risg o dwyll. Felly, efallai y byddwch yn dod o hyd i DVS sy'n cynnig gwasanaethau mewn perthynas â chefnogi gwiriadau â llaw o ddogfennau ffisegol, neu wiriadau trwy wasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref.

Fodd bynnag, ac eithrio lle rydych chi'n defnyddio DVS yn benodol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio dinasyddion Prydeinig neu Wyddelig sydd â phasbort dilys (neu gerdyn pasbort Gwyddelig), nid yw'n bosibl sefydlu esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil os yw'r gwiriad â llaw yn seiliedig ar ddogfennau, neu'r gwiriad hawl i weithio gwasanaeth ar-lein, yn cael ei wneud gan DVS. Am ganllaw manwl ar sut i gwblhau gwiriad hawl i weithio gan ddefnyddio DVS, cyfeiriwch at Atodiad C y canllawiau hyn.

## Camau sylfaenol i gynnal gwiriad RTW gan ddefnyddio DVS:

- Gall DVS brofi a gwirio hunaniaeth rhywun i ystod o safonau neu lefelau o hyder. Mae'r Swyddfa Gartref yn argymhell mai dim ond gwiriadau a gynhelir sydd yn ddiogel, yn diogelu preifatrwydd ac yn gwrthsefyll twyll hunaniaeth y dylai cyflogwyr eu derbyn. I'ch helpu i wneud hyn, dylech ddewis DVS sydd wedi'i ardystio yn erbyn y 'fframwaith ymddiriedaeth' a'r cod atodol ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio.
- Mae cofrestr o ddarparwyr ardystiedig ar gael i chi ddewis ohoni ar GOV.UK. Ar hyn o bryd nid yw'n orfodol i chi ddefnyddio DVS ardystiedig; os dewiswch beidio â defnyddio DVS ardystiedig, mae'r Swyddfa Gartref yn argymhell mai dim ond gwiriadau trwy DVS sy'n bodloni lefel ganolig o hyder y dylai cyflogwyr eu derbyn.
- Rhaid i chi fodloni'ch hun bod y llun a'r manylion bywgraffyddol (er enghraifft dyddiad geni) a ddarperir gan y DVS yn dilyn y gwiriad yn gyson â'r unigolyn sy'n cyflwyno ei hun i weithio

(h.y. mae'r wybodaeth a ddarperir gan y gwiriad yn ymwneud â'r unigolyn ac nid ydynt yn ffugiwr). Gellir gwneud hyn yn bersonol neu drwy alwad fideo.

- Rhaid i chi gadw copi clir o'r gwiriad am hyd y cyflogaeth ac am ddwy flynedd ar ôl i'r cyflogaeth 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

Bydd gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref yn rhoi esgus statudol i chi yn erbyn cosb sifil os bydd gweithio anghyfreithlon yn ymwneud â thestun y gwiriad. Gallwch wneud gwiriad ar-lein trwy ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein, o'r enw '[Gwirio hawl ymgeisydd swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu](#)' ar GOV.UK.

Ni fydd yn bosibl cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref ym mhob amgylchiad, gan na fydd gan bob unigolyn statws mewnfudo y gellir ei wirio ar-lein. Mae'r gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein yn nodi pa wybodaeth y bydd ei hangen arnoch i gwblhau gwiriad ar-lein.

Ar hyn o bryd, mae gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref yn cefnogi gwiriadau ar gyfer amrywiaeth o unigolion, yn dibynnu ar y math o ddogfennaeth fewnfudo a roddir iddynt. Mae defnyddio prawf digidol o statws mewnfudo yn rhan o'n symudiad tuag at system fewnfudo yn y DU sy'n fwy digidolsydd wedi'i symleiddio. Bydd hyn yn symlach, yn fwy diogel ac yn fwy cyfleus.

Mae'r rhai sy'n gwneud cais am statws mewnfudo bellach yn cael eFisa ac nid ydynt bellach yn cael dogfennau mewnfudo corfforol fel prawf o'u caniatâd mewnfudo yn y DU. Dim ond gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref y gall unigolion sydd ag eFisa ei ddefnyddio i brofi eu hawl i weithio.

## Sut mae'r gwasanaeth yn gweithio?

Rhaid i unigolion sy'n defnyddio'r gwasanaeth ddewis un o'r tri rheswm dros rannu eu statws mewnfudo. Ar gyfer darpar weithwyr neu weithwyr presennol, rhaid iddynt ddewis profi eu hawl i weithio yn y DU. Ar ôl dewis yr opsiwn cywir, yn yr achos hwn '[Profwch eich hawl i weithio i gyflogwr: cael cod rhannu](#)', gall yr unigolyn gynhyrchu cod rhannu 9 nod o hyd y gellir ei drosglwyddo i gyflogwr, a phan gaiff ei nodi ochr yn ochr â dyddiad geni'r unigolyn, bydd yn eich galluogi i gael mynediad at y wybodaeth ofynnol.

Bydd y cod rhannu yn ddilys am **90 diwrnod calendr** o'r pwynt y cafodd ei gyhoeddi a gellir ei ddefnyddio gymaint o weithiau ag sydd angen o fewn yr amser hwnnw.

Dim ond at y diben y cawsant eu dewis yn wreiddiol y gellir defnyddio codau rhannu. Mae pob cod rhannu yn dechrau gyda llythyren sy'n dynodi'r diben y gellir defnyddio'r cod rhannu ar ei gyfer. Pan fydd cod rhannu yn dechrau gyda'r llythyren '**W**', bydd hyn yn dangos bod y cod

rhannu wedi'i gynhyrchu gan ddarpar weithiwr neu weithiwr presennol i brofi eu hawl i weithio. Ni fyddwch yn gallu derbyn na defnyddio codau rhannu sy'n dechrau gyda'r llythyren 'R' neu 'S' gan fod y rhain wedi'u cynllunio ar gyfer gwasanaethau eraill.

Os yw cod rhannu wedi dod i ben, neu os yw'r unigolyn wedi defnyddio cod a gynhyrchwyd gan wasanaeth arall, rhaid i chi ofyn iddynt ail-anfon cod rhannu hawl i weithio newydd atoch.

Pan fydd unigolyn yn rhoi cod rhannu i chi, rhaid i chi gynnal y gwiriad drwy fynd i ran y cyflogwr o'r gwasanaeth ar-lein ar y dudalen '[Gwirio hawl ymgeisydd am swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/guidance/defnyddio-cod-rhannu)' ar GOV.UK er mwyn cael esgus statudol yn erbyn cosb sifil. Nid yw'n ddigon gweld y manylion a ddarparwyd gan y darpar weithiwr neu'r gweithiwr presennol ar ran mudol y gwasanaeth.

Mae'r gwasanaeth ar-lein yn caniatáu cynnal gwiriadau drwy alwad fideo. Nid oes angen i chi weld dogfennau ffisegol gan fod y wybodaeth am yr hawl i weithio yn cael ei darparu mewn amser real yn uniongyrchol o systemau'r Swyddfa Gartref.

## Cam 1: Defnyddiwch wasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref

Gall yr unigolyn ddarparu'r cod rhannu i chi'n uniongyrchol, neu gallant ddewis anfon hwn atoch drwy'r gwasanaeth. Os ydynt yn dewis ei anfon atoch drwy'r gwasanaeth, byddwch yn derbyn e-bost gan [right.to.work.service@notifications.service.gov.uk](mailto:right.to.work.service@notifications.service.gov.uk).

I wirio manylion hawl y person i weithio, bydd angen i chi:

- cyrchu'r gwasanaeth [Gwiriwch hawl ymgeisydd am swydd i weithio: defnyddiwch eu cod rhannu](https://www.gov.uk/guidance/defnyddiwch-eu-cod-rhannu)
- nodi'r 'cod rhannu' a ddarparwyd i chi gan yr unigolyn, a
- nodi eu dyddiad geni

Nid yw'n ddigon dim ond gweld y manylion a ddarparwyd i'r unigolyn ar ran fudol y gwasanaeth ac ni fydd gwneud hynny'n rhoi esgus statudol i chi.



Mae'r ddelwedd uchod yn enghraifft o'r neges y mae cyflogwr yn ei derbyn pan fydd unigolyn wedi anfon ei god rhannu at y cyflogwr drwy'r gwasanaeth ar-lein.

## Cam 2: Gwirio

Rhaid i chi wirio bod y llun ar y gwiriad hawl i weithio ar-lein yn dangos yr unigolyn yn cyflwyno ei hun i weithio (h.y. mae'r wybodaeth a ddarperir gan y gwiriad yn ymwneud â'r unigolyn ac nid ydynt yn ffugiwr). Gellir gwneud hyn yn bersonol neu drwy alwad fideo.

Os yw delwedd yr unigolyn ar eu proffil digidol yn ymddangos yn anghywir neu o ansawdd gwael, dylech gynghori'r unigolyn i ddiweddarau'r ddelwedd ar eu cyfrif. Gallant wneud hyn drwy ymweld â: [Diweddarau manylion eich cyfrif Fisâu a Mewnfudo](#). Mae rhagor o wybodaeth a chymorth hefyd ar gael drwy [Ganolfan Datrys Fisâu a Mewnfudo'r UKVI](#).

Dim ond os yw'r gwiriad ar-lein yn cadarnhau bod ganddynt yr hawl i weithio ac nad ydynt yn destun amod sy'n eu hatal rhag gwneud y gwaith dan sylw y dylech gyflogi'r person (neu barhau i gyflogi gweithiwr presennol, os ydych chi'n cynnal gwiriad dilynol) y dylech chi gyflogi'r person.

Os ydych chi'n cyflogi rhywun ar sail y gwiriad ar-lein, ond ei bod hi'n rhesymol amlwg o'r llun nad yr unigolyn sy'n gweithio yw'r unigolyn y mae'r wybodaeth a ddarperir yn y gwiriad yn ymwneud ag ef, efallai y byddwch chi'n wynebu cosb sifil os yw'n gweithio'n anghyfreithlon neu gallech wynebu risg o gael eich cael yn euog o drosedd.

The screenshot shows the 'Right to work' check page on the GOV.UK website. The page title is 'View a job applicant's right to work'. A 'BETA' banner indicates it's a new service. The main content area shows the name 'Erika Mustermann' and a photo of a man. Below the photo is a 'Rotate' button. The text states 'They can work in the UK.' and 'They can work in any job. There is no limit on how long they can stay in the UK.' Below this, there are instructions for employers: 'If you employ this person', 'To avoid a penalty, you must:', and a list of requirements: 'check this looks like the person you meet face to face' and 'keep a secure copy of this online check (either electronically or in hard copy), for the duration of the employment and for 2 years after'. It also says 'You don't need to do the check again.' and 'Read the employers' code of practice to find out more about right to work checks.' At the bottom, there is a 'Details of check' table with columns for 'Company name', 'Date of check', and 'Reference number'. The table contains the following data: Company name: Acme Ltd, Date of check: 8 January 2018, Reference number: WE-RHQDFMC-57. Below the table are links for 'Print page' and 'Download PDF', and a link to 'Finish and leave service'.

Details of check		
Company name	Date of check	Reference number
Acme Ltd	8 January 2018	WE-RHQDFMC-57

Mae'r ddelwedd uchod o'r gwasanaeth ar-lein ac mae'n dangos bod gan yr unigolyn hawl barhaus i weithio.

GOV.UK View a job applicant's right to work

BETA This is a new service - your feedback will help us to improve it.


Right to work

**Erika Mustermann**

They have permission to work in the UK from 19 October 2021. They can work in the UK until 19 November 2023.

**Details**

They can work in any job.



Rotate

**If you employ this person**

To avoid a penalty, you must:

- check this looks like the person you meet face to face
- keep a secure copy of this online check (either electronically or in hard copy), for the duration of the employment and for 2 years after
- do this check again when their permission to be in the UK expires on 19 November 2023

Read the [employers' code of practice](#) to find out more about right to work checks.

**Details of check**

Company name	Date of check	Reference number
Acme Ltd	8 January 2018	WE-8KFELUN-6-4

Print page Download PDF

Finish and leave service

Mae'r ddelwedd uchod o'r gwasanaeth ar-lein ac mae'n dangos bod gan yr unigolyn hawl amser-gyfngedig i weithio ac yn cadarnhau'r dyddiad y mae eu caniatâd i ddod i mewn neu aros yn dod i ben.

GOV.UK View a job applicant's right to work

BETA This is a new service - your feedback will help us to improve it.

Right to work

**Erika Mustermann**

They can work in the UK until 19 November 2023.

**Details**

They can work:

- up to 10 hours a week during term time
- full-time during the holidays

They must share proof of their term dates with their employer.

They can also work on a placement which is part of the course their student visa is based on. The work placement must be:


- a compulsory part of their course
- assessed as part of their course

Read more about [volunteering, working for a student union and other types of work](#).

**Conditions**

They cannot:

- work as a doctor or dentist in training - except on a Health Education England foundation programme
- work as an entertainer
- work as a professional sports person or coach
- run a business or be self-employed - unless they have applied for a start-up visa



Rotate

**If you employ this person**

To avoid a penalty, you must:

- check this looks like the person you meet face to face
- keep a secure copy of this online check (either electronically or in hard copy), for the duration of the employment and for 2 years after
- get and keep details of their academic term and vacation times
- do this check again when their visa expires on 19 November 2023

Read the [employers' code of practice](#) to find out more about right to work checks.

**Details of check**

Company name	Date of check	Reference number
Acme Ltd	8 January 2018	WE-YVFCXEU-8-6

Print page Download PDF

Finish and leave service

Mae'r ddelwedd uchod o'r gwasanaeth ar-lein ac mae'n dangos bod gan yr unigolyn hawl gyfyngedig, amser-gyfyngedig i weithio. Mae'n cadarnhau'r oriau y gallant eu gweithio a'r dyddiad y mae eu caniatâd i ddod i mewn neu aros yn dod i ben.

### Cam 3: Cadwch dystiolaeth o'r gwiriad ar-lein

Rhaid i chi gadw tystiolaeth o'r gwiriad hawl i weithio ar-lein. Dylai hwn fod y dudalen 'proffil' sy'n cadarnhau hawl yr unigolyn i weithio. Dyma'r dudalen sy'n cynnwys llun yr unigolyn a'r dyddiad y cynhaliwyd y gwiriad. Bydd gennych y dewis o argraffu'r proffil neu ei gadw fel ffeil PDF neu HTML.

Dylech storio hwn yn ddiogel, (yn electronig neu ar gopi caled) am gyfnod y cyflogaeth ac am ddwy flynedd wedi hynny. Yna rhaid dinistrio'r ffeil yn ddiogel. Dylech hefyd allu cynhyrchu'r copïau dogfen hyn yn gyflym rhag ofn y gofynnir i chi eu dangos i arddangos eich bod wedi cynnal gwiriad hawl i weithio a chadw esgus statudol.

Rhaid i chi ailadrodd y broses hon mewn perthynas ag unrhyw wiriad dilynol.

### Trwyddedau Preswyllo Biometrig

Roedd Trwyddedau Preswyllo Biometrig (BRPs) yn darparu tystiolaeth o statws mewnfudo'r deiliad yn y DU, fodd bynnag, fe wnaeth y Swyddfa Gartref ddechrau peidio â'u cyhoeddi ar 31 Hydref 2024 fel rhan o'r symudiad tuag at system fewnfudo sy'n fwy digidol a symlach. Fel rhan o'r datblygiad hwn, mae dogfennau ffisegol wedi cael eu disodli gan system o statws mewnfudo digidol (eFisa). Mae'r rhai y daeth eu BRPs i ben ar 31 Rhagfyr 2024 wedi cael eu hannog i greu cyfrif UKVI ac i gael mynediad at eu eFisa.

Er mwyn darparu cymorth ychwanegol yn ystod y cyfnod pontio i eFisas, mae'r Swyddfa Gartref wedi galluogi unigolion sydd â chaniatâd parhaus i aros yn y DU i ddefnyddio eu cardiau BRP sydd wedi dod i ben i gael mynediad at y gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein lle gallant brofi eu hawl i weithio.

Nid yw gwiriad â llaw o BRP gwreiddiol, sydd wedi dod i ben, yn brawf derbyniol ynddo'i hun o hawl i weithio yn y DU. Yn yr amgylchiad hwn, dim ond os byddwch yn cynnal gwiriad hawl i weithio ar-lein yn unol â'r ddeddfwriaeth a'r canllawiau hyn y byddwch yn sefydlu esgus statudol.

Mae mudwyr tramor sy'n cael caniatâd i ddod i mewn i'r DU am fwy na chwe mis, yn parhau i gael finiet (sticer fisa) yn eu pasbort, sy'n ddilys am **90 diwrnod calendr**, i'w galluogi i deithio i'r DU. Bydd y Swyddfa Gartref yn rhoi'r gorau i gyhoeddi'r vignettes dilysrwydd byr hyn yn raddol yn ystod 2025 ac yn fwyfwy bydd gan unigolion eu Fisa electronig yn unig fel prawf o'u caniatâd i ddod i mewn (a gweithio). Anogir pob mudwr tramor sydd, ar ôl datgomisiynu BRP, yn parhau i dderbyn vignettes dilysrwydd byr ar gyfer teithio i'r DU, i greu cyfrif UKVI cyn gynted â phosibl, y gallant ei wneud cyn teithio i'r DU, er mwyn cael mynediad at eu Fisa electronig i brofi bod ganddynt hawl barhaus i ddod i mewn a gweithio yn y DU.

Os oes angen iddyn nhw ddechrau gweithio i chi cyn creu cyfrif UKVI a chael mynediad at eu eFisa, byddan nhw'n gallu profi eu hawl i weithio drwy gyflwyno'r vignette dilysrwydd byr yn eu pasbort a ddefnyddion nhw i deithio i'r DU. Bydd angen i chi gynnal gwiriad â llaw o'r hawl i weithio ar sail y vignette hwn, y mae'n rhaid iddo fod yn ddilys ar adeg y gwiriad. Fodd bynnag, gan y bydd hwn yn dod i ben **90 diwrnod calendr** o'i gyhoeddi, bydd yn rhaid i chi ailadrodd y gwiriad gan ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein, er mwyn i'r esgus statudol barhau.

Os ydych chi'n cyflogi rhywun ar sail y vignette dilysrwydd byr ac nad ydyn nhw'n gallu cael mynediad at eu eFisa na defnyddio'r gwasanaeth ar-lein pan fydd amser y vignette yn dod i ben, nid oes gofyn i chi derfynu'r cyflogaeth ar unwaith os ydych chi'n credu bod gan y gweithiwr yr hawl i weithio o hyd. Fodd bynnag, unwaith y bydd y **90 diwrnod calendr** wedi dod i ben, ni fyddwch chi'n gallu sefydlu esgus statudol os daw i'r amlwg bod y gweithiwr yn gweithio'n anghyfreithlon.

## Rhifau Yswiriant Gwladol

Mae rhai unigolion yn cael Rhif Yswiriant Gwladol (NiNo) yn awtomatig fel rhan o'u cais mewnfudo. Ar hyn o bryd mae hyn yn berthnasol i'r rhan fwyaf o fewnfudwyr a phobl ddibynol sydd wedi cael caniatâd mewn unrhyw gategori gweithiwr medrus neu fel ffoadur, gan gynnwys y rhai sydd wedi cael statws sefydlog trwy lwybr amddiffyn. Mewn achosion o'r fath, bydd y Rhif Yswiriant Gwladol yn ymddangos ar eu proffil eFisa. Yn yr achosion hyn, nid oes angen i'r mewnfudwr na'r cyflogwr wneud cais ar wahân i'r Adran Gwaith a Phensiynau i gael un.

## Pryd i gysylltu â Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref i wirio hawl i weithio

Mewn rhai amgylchiadau, bydd angen i chi gysylltu â [Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr](#) (ECS) y Swyddfa Gartref i sefydlu esgus statudol. Dyma pryd:

1. Cyflwynir dogfen i chi (Tystysgrif Caniatâd Annibynnol (CoA nad yw'n ddigidol neu lythyr cydnabyddiaeth neu e-bost) yn cadarnhau derbyniad cais i'r EUSS ar neu cyn 30 Mehefin 2021.
2. Cyflwynir CoA nad yw'n ddigidol i chi yn cadarnhau derbyniad cais i'r EUSS ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021.
3. Cyflwynir Cerdyn Cofrestru Cais dilys i chi yn nodi bod y deiliad yn cael gwneud y gwaith dan sylw. Bydd unrhyw waith yn gyfyngedig i gyflogaeth mewn galwedigaeth brinder neu ar y Rhestr Cyflogau Mewnfudo.
4. Rydych yn fodlon nad ydych wedi cael unrhyw ddogfennau derbyniol gan ddinesydd nad yw'n Brydeinig nac yn Wyddelig ac nad ydych yn gallu cynnal gwiriad gan ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein, er enghraifft oherwydd problem dechnegol gyda statws eFisa neu fewnfudo digidol yr unigolyn.

5. Mae'r person yn cyflwyno gwybodaeth arall sy'n nodi bod ganddo gais heb ei ddatrys am ganiatâd i aros yn y DU gyda'r Swyddfa Gartref, a wnaed cyn i'w caniatâd blaenorol ddod i ben neu sydd ag apêl neu adolygiad gweinyddol yn yr arfaeth ac, felly, ni all ddarparu tystiolaeth o'i hawl i weithio.
6. Rydych chi o'r farn nad ydych chi wedi cael unrhyw ddogfennau derbyniol, ond mae'r person yn cyflwyno gwybodaeth arall sy'n dangos eu bod nhw'n breswilydd hirdymor yn y DU a gyrhaeddodd y DU cyn 1988.

Yn yr amgylchiadau uchod, dim ond os byddwch yn cael Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol (PVN) sy'n cadarnhau bod y person a enwir yn cael cyflawni'r math o waith dan sylw y byddwch yn sefydlu esgus statudol.

Ni ddylech gysylltu â'r ECS lle dechreuodd y cyflogaeth cyn 29 Chwefror 2008 ac mae wedi bod yn barhaus byth ers hynny. Byddwch yn derbyn Hysbysiad Dilysu Negyddol oherwydd bod y gyflogaeth hon y tu allan i gwmpas y cynllun cosb sifil. Nid yw'r hysbysiad hwn yn ei gwneud yn ofynnol i chi gymryd camau gweithredu ac nid yw'n nodi nad oes ganddynt y caniatâd angenrheidiol i weithio.

Nod yr ECS yw darparu ymateb o fewn **pum niwrnod gwaith** i dderbyn cais dilys. Eich cyfrifoldeb chi yw hysbysu'r person rydych chi'n bwriadu ei gyflogi, neu'n parhau i'w gyflogi, eich bod chi'n cynnal y gwiriad hwn arnynt.

I ddarganfod a oes angen i chi ofyn am wiriad dilysu gan yr ECS ac i gynnal y gwiriad hwnnw, dylech ddefnyddio'r offeryn ar-lein '[Defnyddiwch y Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk)'.

## Cerdyn Cofrestru Cais a cheiswyr lloches

Y Cerdyn Cofrestru Cais (ARC) yw'r cerdyn a ddefnyddir gan hawlwyr lloches i arddangos eu bod wedi gwneud cais am lloches. Ers 2017, mae ARCs yn cynnwys nodweddion diogelwch ychwanegol, delwedd wyneb fiometrïg a dyddiad dod i ben. Er nad yw'r fersiwn gynharach o'r ARC yn cael ei chyhoeddi mwyach, bydd y cardiau sydd eisoes mewn cylchrediad yn parhau i fod yn dderbyniol nes iddynt ddod i ben.

Darperir llety a chymorth i hawlwyr lloches i ddiwallu eu hanghenion byw hanfodol pe byddent fel arall yn dlawd. Gall hawlwyr lloches wneud cais am ganiatâd i weithio a gellir rhoi caniatâd iddynt os yw eu cais wedi bod yn ddyledus am fwy na 12 mis heb unrhyw fai arnynt hwy eu hunain.

Mae hawlwyr a gafodd ganiatâd i weithio ar neu cyn 3 Ebrill 2024 wedi'u cyfyngu i weithio mewn swyddi ar y [rhestr galwedigaethau prinder](#) a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref. Bydd eu ARC yn nodi "**gwaith a ganiateir prinder OCC**".

Mae hawlwyr a gafodd ganiatâd i weithio ar neu ar ôl 4 Ebrill 2024 wedi'u cyfyngu i weithio mewn swyddi ar Atodiad: [Rhestr Cyflogau Mewnfudo](#) a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref. Bydd eu ARC yn nodi "**Caniatâd i Weithio para 360**".

Gallwch dderbyn ARC arddull biometrig newydd neu hen arddull, ar yr amod eich bod yn gwirio'r hawl i weithio ac unrhyw gyfyngiadau gwaith trwy gael Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol (PVN) a gyhoeddwyd gan yr ECS. Bydd yr esgus hwn yn dod i ben chwe mis o ddyddiad y PVN, pan fydd yn rhaid cynnal gwiriad dilynol os yw'r esgus statudol i'w gadw..

Rhaid cynnal y gwiriad dilynol cyn i'r esgus statudol chwe mis ddod i ben. Bydd unrhyw ganiatâd i weithio a roddir yn dod i ben os gwrthodir eu hawliad a bod unrhyw hawliau apelio wedi'u disbyddu. Ar yr amod eich bod wedi cael PVN gan yr ECS, byddwch yn parhau i gael esgus statudol am y cyfnod a nodir yn y PVN oni bai eich bod yn dod yn ymwybodol bod y gweithiwr yn gweithio'n anghyfreithlon o fewn y cyfnod chwe mis hwnnw, a'ch bod yn parhau i'w cyflogi er gwaethaf y wybodaeth honno.

Mae gan unrhyw un sy'n cael caniatâd i aros yn y DU fel ffoadur, neu sy'n cael amddiffyniad dyngarol fynediad digyfyngiad i'r farchnad lafur. Gall ffoadur arddangos ei hawl i weithio trwy wasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref neu Ddogfen Statws Mewnfudo sy'n gofyn am wiriad â llaw (ffurf hŷn o ddogfen a roddir i ffoaduriaid a rhai categorïau eraill o fewnfudwyr).

## Ceisiadau Heb eu Penderfynu, Apeliadau ac Adolygiadau Gweinyddol

Os byddwch yn gofyn am wiriad gan yr ECS, oherwydd bod gan y gweithiwr neu'r gweithiwr posibl gais heb ei benderfynu gyda ni neu apêl neu adolygiad gweinyddol yn erbyn penderfyniad gan y Swyddfa Gartref, dylech aros o leiaf **14 diwrnod calendr** ar ôl i'r cais, yr apêl neu'r adolygiad gweinyddol gael ei gyflwyno neu ei bostio atom ni neu'r llys, cyn gofyn am wiriad gwirio. Mae hyn oherwydd ei fod yn cymryd y cyfnod hwn o amser i'r rhan fwyaf o achosion gael eu cofrestru gyda'r Swyddfa Gartref.

Er mwyn gwneud y cais dilysu gyda'r ECS, rhaid i chi gael cadarnhad gan eich cyflogai neu'ch cyflogai posibl pryd y gwnaed y cais, yr apêl neu'r adolygiad gweinyddol i'r Swyddfa Gartref.

## Ceisiadau mewn pryd (caniatâd 3C)

Lle gwneir cais mewn pryd i ymestyn neu amrywio caniatâd ac nad yw'r cais yn cael ei benderfynu cyn i ganiatâd presennol y person ddod i ben, mae adran 3C o Ddeddf Mewnfudo 1971 yn ymestyn caniatâd presennol y person.

Rhaid gwneud cais am ganiatâd mewnfudo pellach i aros yn y DU cyn i'r caniatâd presennol ddod i ben er mwyn iddo gael ei ystyried yn un 'mewn pryd'. Ar ôl gwneud hyn, bydd unrhyw hawliau presennol (gan gynnwys hawl i weithio) yn parhau nes bod y cais mewn pryd hwnnw (ac unrhyw apêl neu adolygiad gweinyddol) wedi'i benderfynu. Pan fydd adran 3C yn cael ei sbarduno, bydd yn ymestyn caniatâd tra bod unrhyw apêl neu adolygiad gweinyddol y mae ganddynt hawl iddo yn yr arfaeth.

Mae gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref bellach yn cefnogi amrywiaeth o unigolion, sydd â cheisiadau mewn pryd heb eu datrys am ganiatâd i aros yn y DU. Pan fydd unigolyn yn eich hysbysu bod ganddynt gais mewn pryd heb ei ddatrys, a'u bod yn ddeiliad [eFisa](#), dylech ofyn iddynt [roi cod rhannu i chi](#). Ar ôl derbyn y cod rhannu (yn ddilys am 90 diwrnod), gallwch ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein i gynnal y gwiriad hawl i weithio fel y nodir yn y canllawiau hyn.

Mewn amgylchiadau o'r fath, bydd y gwasanaeth ar-lein yn darparu cadarnhad o hawl yr unigolyn i weithio a bydd yn rhoi esgus statudol i chi am gyfnod o chwe mis. Dyma'r cyfnod safonol pan gynhelir gwiriadau hawl i weithio ar unigolion sydd â chais mewnfudo heb ei gwblhau, mewn pryd. Ar unrhyw gais dilynol i adnewyddu'r hawl i weithio, rhaid i chi gynnal gwiriad dilynol.

Efallai na fydd rhai defnyddwyr yn cael eu cefnogi gan y gwasanaeth ar-lein ar hyn o bryd wrth i waith barhau i ddarparu system fewnfudo ddigidol symlach. Mewn amgylchiadau lle nad yw'r unigolyn yn gallu rhoi cod rhannu i chi, ond bod ganddynt gais mewn pryd heb ei gwblhau, , cysylltwch â'r ECS i wirio hyn.

## Apelau ac Adolygiadau Gweinyddol

Mae adolygiadau gweinyddol wedi disodli rhai hawliau apelio lle mae'r ymgeisydd yn credu bod ein penderfyniad i wrthod eu cais yn anghywir. Ar gyfer penderfyniadau a wneir yn y DU, rhaid gwneud y cais am adolygiad o fewn **14 diwrnod calendr** o hysbysiad y penderfyniad. Mae unrhyw ganiatâd blaenorol i weithio yn parhau yn ystod y cyfnod y gellir gwneud adolygiad gweinyddol ac, os gwneir, bydd yn parhau nes bod yr adolygiad gweinyddol wedi'i benderfynu (ei benderfynu neu ei dynnu'n ôl). Fel arfer, bydd hyn o fewn **28 diwrnod calendr**.

Pan gyflwynir cais am adolygiad gweinyddol ar ôl i'r cyfnod ar gyfer gwneud cais ddod i ben, efallai y byddwn yn penderfynu derbyn y cais fel un dilynol. Os felly, bydd unrhyw ganiatâd i weithio yn parhau o'r dyddiad y derbynnir yr adolygiad gweinyddol. Bydd hyn yn cael ei gadarnhau drwy PVN gan yr ECS. Ni chaniateir i'r unigolyn weithio rhwng y dyddiad y daeth eu caniatâd blaenorol i weithio i ben a'r dyddiad y barnwyd bod yr adolygiad gweinyddol yn ddilynol.

Gellir dod o hyd i fanylion pellach am [adolygiadau gweinyddol](#) ar GOV.UK.

## Unigolion cenhedlaeth Windrush

Mae'r Llywodraeth wedi rhoi mesurau diogelwch ychwanegol ar waith i sicrhau nad yw'r rhai sydd wedi byw'n gyfreithlon yn y DU ers cyn 1988 yn cael eu gwrthod i gael mynediad i waith.

Mewn rhai amgylchiadau, efallai na fydd unigolion o genhedlaeth Windrush (y rhai a gyrhaeddodd y DU cyn 1973) a'r rhai nad ydynt yn ddinasyddion y DU a gyrhaeddodd y DU rhwng 1973 a 1988, yn gallu darparu dogfennaeth o'r rhestrau o ddogfennau derbyniol i arddangos eu hawl i weithio yn y DU. Mae'r Swyddfa Gartref wedi sefydlu [Tîm Cymorth Windrush](#) sy'n trin ceisiadau o dan Gynllun Windrush i gadarnhau caniatâd amhenodol i aros, gan gynnwys trwydded breswyllo fiometrïg neu geisiadau am ddinasyddiaeth Brydeinig.

Yn yr amgylchiadau hyn, dylech gysylltu â'r [Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr](#) (ECS).

Bydd yr ECS yn hysbysu Tîm Cymorth Windrush, a fydd yn cysylltu â'r unigolyn i gadarnhau eu hamgylchiadau a threfnu i'w statws gael ei ddatrys. Gan weithio gyda Thîm Cymorth Windrush, bydd yr ECS yn gallu cadarnhau hawl unigolyn i weithio yn yr amgylchiadau hyn a bydd yn gwneud hynny drwy roi PVN i chi.

Bydd PVN a gyhoeddir gan yr ECS yn rhoi esgus statudol i chi am chwe mis o'r dyddiad a nodir yn y PVN. Bydd y wybodaeth a ddarperir gan yr ECS yn nodi'n glir a fydd angen gwiriad ailadroddus, ac os felly, pryd.

Gall [Tîm Cymorth Windrush](#) gynnig cymorth ac arweiniad ynghylch Cynllun Windrush a chynghori unigolion ar sut i wneud cais. Gall hefyd helpu pobl agored i niwed neu'r rhai sydd angen cymorth ychwanegol. Os yw darpar gyflogai neu gyflogai presennol wedi cael ei effeithio, gallant gysylltu â Thîm Cymorth Windrush trwy'r ddolen uchod neu drwy ffonio **0800 678 1925**.

## Dinasyddion yr AEE

Yn dilyn ymadawiad y DU o'r UE, fe wnaeth Deddf Cydlynu Mewnfudo a Nawdd Cymdeithasol (Ymadael â'r UE) 2020 roi terfyn ar gyfraith symud rhydd yn y DU ar 31 Rhagfyr 2020 am 23:00 (11pm) GMT. Dilynwyd hyn gan gyfnod gras o chwe mis lle cadwyd agweddau perthnasol ar gyfraith rhyddid symud i ganiatáu i ddinasyddion cymwys yr AEE ac aelodau o'u teulu sy'n byw yn y DU erbyn 31 Rhagfyr 2020 wneud cais i'r EUSS. Daeth y cyfnod hwn i ben ar 30 Mehefin 2021.

## Gwiriadau hawl i weithio ar gyfer dinasyddion yr AEE ers 1 Gorffennaf 2021

Mae'n ofynnol i ddinasyddion yr AEE ac aelodau o'u teulu gael statws mewnfudo yn y DU. Ni allant ddibynnu mwyach ar basbort yr AEE na cherdyn adnabod cenedlaethol i brofi eu hawl i weithio gan mai dim ond cadarnhau eu cenedligrwydd y mae hyn yn ei wneud. Mae'n ofynnol iddynt ddarparu tystiolaeth o statws mewnfudo cyfreithlon yn y DU, yn yr un modd â gwladolion tramor eraill.

Nid oes gofyniad i gynnal gwiriad ôl-weithredol ar ddinasyddion yr AEE a ddechreuodd weithio cyn 1 Gorffennaf 2021. Byddwch yn cynnal esgus statudol parhaus yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil os cynhaliwyd y gwiriadau cychwynnol yn unol â'r canllawiau a oedd yn berthnasol ar yr adeg y gwnaethoch y gwiriad.

Os dewiswch gynnal gwiriadau ôl-weithredol, rhaid i chi sicrhau eich bod yn gwneud hynny mewn modd nad yw'n gwahaniaethu. Mae'r [Cod ymarfer i gyflogwyr: osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth atal gweithio anghyfreithlon](#) yn rhoi canllawiau ymarferol ar sut i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth gynnal gwiriadau hawl i weithio.

## Dinasyddion Gwyddelig

Mae dinasyddion Gwyddelig yn parhau i gael mynediad anghyfyngedig i weithio yn y DU. Gallant brofi eu hawl i weithio gan ddefnyddio eu pasbort Gwyddelig neu gerdyn pasbort Gwyddelig (yn y naill achos neu'r llall, boed yn gyfredol neu wedi dod i ben), neu eu tystysgrif geni neu fabwysiadu Gwyddelig ynghyd â dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'u henw a gyhoeddwyd gan asiantaeth lywodraethol neu gyflogwr blaenorol.

Gall dinasyddion Gwyddelig cymwys ddewis gwneud cais i'r EUSS (gweler isod am wybodaeth ar sut i wirio hawl deiliad statws EUSS i weithio).

Gall dinasyddion Gwyddelig hefyd wneud cais am drwydded gweithiwr trawsffiniol, gellir cyhoeddi'r drwydded hon yn ddigidol neu fel trwydded ffisegol, fel y gallant brofi eu hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref.

## Sut mae'n ofynnol i ddinasyddion yr AEE brofi eu hawl i weithio

### Dinasyddion yr AEE y rhoddir statws iddynt o dan Y Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS)

Mae mwyafrif dinasyddion yr AEE bellach yn profi eu hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref.

Nid yw'r Swyddfa Gartref bellach yn ei gwneud yn ofynnol i chi gynnal gwiriadau dro ar ôl tro ar ddeiliaid statws cyn-sefydlog. Yn unol â hynny, dim ond cyn dechrau cyflogaeth y mae angen gwiriad hawl i weithio ar ddeiliaid statws cyn-sefydlog a statws sefydlog a roddir o dan yr EUSS.

Lle cynhaliwyd gwiriadau cychwynnol yn gywir cyn dechrau cyflogaeth ar ddeiliad statws cyn-sefydlog, a chyn belled nad ydych yn ymwybodol yn cyflogi rhywun heb yr hawl i weithio, ni fydd y Swyddfa Gartref yn cymryd camau cosb sifil yn eich erbyn.

## Gweithwyr trawsffiniol

Mae 'gweithiwr trawsffiniol' yn ddinesydd yr AEE sy'n byw y tu allan i'r DU ond sy'n economaidd weithgar (yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig) yn y DU. Mae ganddyn nhw hawliau o dan y Cytundeb Ymadael, Cytundeb Gwahanu Cymdeithas Masnach Rydd Ewrop (EFTA) yr AEE neu Gytundeb Hawliau Dinasyddion y Swistir ('y Cytundebau') i ddod i mewn i'r DU a gweithio cyhyd â'u bod yn parhau i fod yn weithiwr trawsffiniol.

Mae gweithwyr trawsffiniol yn cael trwydded gweithiwr trawsffiniol ddigidol. Bydd defnyddio'r gwasanaeth ar-lein, fel y nodir yn y canllawiau hyn, yn rhoi esgus statudol i chi yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil.

Mae'n orfodol i weithwyr ffin gael trwydded gweithiwr trawsffiniol fel tystiolaeth o'u hawl i ddod i mewn i'r DU. Fodd bynnag, nid yw'n orfodol i weithwyr ffiniol, sydd â hawliau o dan y Cytundebau, ddefnyddio trwydded gweithiwr trawsffiniol i ddangos tystiolaeth o'u hawliau (gan gynnwys eu hawl i weithio) yn y DU.

O ganlyniad, mae'n agored i unrhyw weithiwr trawsffiniol sydd wedi'i amddiffyn o dan y Cytundebau ddangos bodolaeth eu hawliau mewn ffordd wahanol i ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein. I gael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil mewn achosion o'r fath, os yw gweithiwr trawsffiniol yn dewis peidio â darparu cod rhannu, neu os rhoddwyd trwydded gorfforol iddynt, rhaid i chi ofyn am wiriad hawl i weithio gan yr ECS.

Yn yr achosion hyn, rhaid i chi gael copi o ddogfennau'r gweithiwr sy'n tystio eu bod yn arfer hawliau fel gweithiwr trawsffiniol ar 31 Rhagfyr 2020 ac wedi parhau i wneud hynny, gan y bydd y rhain yn rhan o'ch esgus statudol.

Cyn rhoi ymateb i chi, gall yr ECS gysylltu â chi a gofyn i chi anfon copi atynt o'r dogfennau rydych chi wedi'u gwirio. Bydd yr ECS yn cadarnhau a oes gan yr unigolyn yr hawl i weithio, a phryd mae angen i chi gynnal gwiriad dilynol. Lle gall yr ECS gyhoeddi Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol (PVN) yn absenoldeb trwydded gweithiwr trawsffiniol, bydd gofyn i chi gynnal gwiriad ECS dilynol ymhen chwe mis i gynnal eich esgus statudol.

Os dewiswch gyflogi'r unigolyn fel gweithiwr trawsffiniol, heb wirio eu trwydded gweithiwr trawsffiniol trwy'r gwasanaeth ar-lein na sicrhau PVN gan yr ECS, ni fyddwch yn sefydlu esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil pe bai'r unigolyn yn cael ei ganfod i fod yn gweithio'n anghyfreithlon.

Tystiolaeth sydd ei hangen yn absenoldeb trwydded gweithiwr trawsffiniol:

- tystiolaeth o hunaniaeth yr ymgeisydd ei hun a'i fod yn ddinesydd yr AEE – fel pasbort neu gerdyn adnabod cenedlaethol
- tystiolaeth eu bod yn byw'n bennaf y tu allan i'r DU, fel biliau cyfleustodau neu ddatganiadau banc sy'n cynnwys prawf o gyfeiriad y tu allan i'r DU
- tystiolaeth eu bod yn gweithio yn y DU fel person cyflogedig neu hunangyflogedig ar 31 Rhagfyr 2020
- tystiolaeth eu bod wedi parhau i fod yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig yn y DU ers 31 Rhagfyr 2020

## Statws gweithiwr trawsffiniol a gedwir

Gellir trin gweithiwr trawsffiniol sydd wedi (neu oedd wedi) rhoi'r gorau i weithio dros dro fel gweithiwr o hyd os gallant ddarparu prawf eu bod, neu eu bod o'r blaen:

- yn methu gweithio dros dro oherwydd salwch neu ddamwain
- mewn diweithdra anwirfoddol a gofnodwyd yn briodol
- yn ddi-waith yn anwirfoddol ac mewn hyfforddiant galwedigaethol
- yn methu gweithio dros dro yn dilyn beichiogrwydd neu enedigaeth
- wedi rhoi'r gorau i weithio'n wirfoddol i ddechrau hyfforddiant galwedigaethol sy'n gysylltiedig â'u galwedigaeth flaenorol

Gellir dod o hyd i ganllawiau ar yr hyn a ystyrir yn dystiolaeth ddigonol ar gyfer cadw statws gweithiwr ffin yn y canllawiau gweithio achos trwydded gweithiwr ffin yma: [Canllawiau Cynllun Trwydded Gweithiwr Trawsffiniol](#).

## Darparwr gwasanaeth o'r Swistir

Mae 'Darparwr gwasanaeth o'r Swistir' (SPS) yn unigolyn o unrhyw genedligrwydd, y mae ei gyflogwr (y mae'n rhaid iddo fod wedi'i leoli yn y Swistir) neu ddinesydd o'r Swistir sy'n hunangyflogedig, yn ei gwneud yn ofynnol iddo gyflawni contractau i ddarparu gwasanaethau dros

dro i barti sydd wedi'i leoli yn y DU. Rhaid bod y contract i gyflawni gwaith wedi'i lofnodi a'i ddechrau cyn 11pm ar 31 Rhagfyr 2020. Mae gan gwmnïau cymwys hawliau o dan Gytundeb Hawliau Dinasyddion y Swistir i alluogi cyflogeion, neu ddinasyddion hunangyflogedig o'r Swistir i deithio i'r DU i ddarparu gwasanaethau am hyd at 90 diwrnod calendr y flwyddyn. Rhaid i SPS gael eu fisa cyn teithio.

Mae fisa SPS yn ddogfen gopi caled heb swyddogaeth wirio ar-lein. Bydd y fisa ar ffurf vignette a bydd yn nodi'r unigolyn fel 'Darparwr Gwasanaeth o'r Swistir', a gellir ei gyhoeddi mewn dwy ffordd:

- Pob cenedligrwydd) o fewn pasbort
- (Dinasyddion y Swistir yn unig) ar ffurflen swyddogol ("Ffurflen ar gyfer Gosod Fisa") Os yw'r unigolyn yn ddinesydd o'r Swistir, gallant ddewis gwneud cais i'r llwybr mewnffudo gan ddefnyddio eu cerdyn adnabod o'r Swistir. Yn yr amgylchiad hwn, bydd y vignette yn cael ei atodi i ffurflen swyddogol y Swyddfa Gartref.

Fel cyflogwr, nid oes gofyn i chi gynnal gwiriad hawl i weithio ar unigolyn sydd â fisa SPS, gan nad ydynt yn eich cyflogaeth. Fodd bynnag, efallai y gofynnir i chi ddarparu copi o'r contract a gedwir gyda'r cwmni o'r Swistir y mae deiliad y fisa yn cyflawni gwaith neu wasanaethau iddo.

Mae'r fisa SPS yn nodi bod gan unigolyn ganiatâd i ddarparu gwasanaethau am hyd at 90 diwrnod calendr y flwyddyn galendr neu lai os oes gweithiwr arall yn gweithio ar yr un contract. Gellir lledaenu'r 90 diwrnod o waith dros y flwyddyn galendr gyfan. Mae'r fisa yn caniatáu i'r unigolyn ddod i mewn ac allan o'r DU sawl gwaith yn ystod cyfnod y fisa.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yng [Nghanllawiau Darparwyr Gwasanaethau o'r Swistir](#).

## Ceisiadau a gyflwynir i Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS)

Mae gan ddinasyddion yr AEE, ac aelodau o'u teulu, sydd wedi gwneud cais dilys i'r EUSS amddiffyniad dros dro o hawliau o dan y Cytundeb Ymadael, Cytundeb Gwahanu EFTA yr AEE neu Gytundeb Hawliau Dinasyddion y Swistir, sy'n rhoi hawl iddynt weithio nes bod eu cais wedi'i benderfynu'n derfynol. Mae hyn yn cynnwys aros am ganlyniad unrhyw adolygiad gweinyddol neu apêl yn erbyn penderfyniad i wrthod statws. Ni ddylech drin y rhai sydd â chais dilys heb ei gyflwyno yn llai ffafriol.

## Tystysgrif Cais (CoA)

Lle mae unigolyn wedi cael CoA, rhaid i chi wirio yn gyntaf a yw hwn yn CoA 'digidol' neu 'heb fod yn ddigidol'. Mae CoA yn dystiolaeth bod unigolyn wedi gwneud cais dilys i'r EUSS a dylid ei ddefnyddio i ddangos dystiolaeth o'i hawl i weithio nes bod ei gais (ac unrhyw apêl neu adolygiad gweinyddol) wedi'i benderfynu'n derfynol.

## Tystysgrif Cais Ddigidol

Mae'r rhan fwyaf o unigolion sydd â chais dilys heb ei gwblhau a wnaed i'r EUSS wedi cael CoA Digidol. Yn yr achos hwn, dylech wirio gyda'r unigolyn a gofyn iddynt roi cod rhannu i chi. Mae hyn yn golygu y gallwch wirio eu hawl i weithio ar unwaith trwy'r gwasanaeth ar-lein ac nid oes angen iddynt gysylltu â'r ECS. Bydd y gwasanaeth ar-lein yn darparu cadarnhad o'u hawl i weithio ac yn cynghori pryd y mae angen gwiriad dilynol.

Yn flaenorol, lle'r oedd gan yr unigolyn CoA Digidol i ddangos tystiolaeth o gais dilys a wnaed i'r EUSS ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021, byddai'r gwasanaeth ar-lein yn cyfarwyddo'r cyflogwr i wirio hyn trwy'r ECS. Ers 17 Hydref 2023, nid yw cyflogwyr bellach wedi cael eu cyfarwyddo i wirio gwiriad o'r fath gyda'r ECS.

## Tystysgrif Cais nad yw'n Ddigidol

Mae Tystysgrif Gwyddor Deallusrwydd 'annigidol' yn ddogfen PDF sydd ynghlwm wrth e-bost neu lythyr, a anfonir at yr unigolyn, yn eu cynghori sut y gall darpar gyflogwyr wirio eu hawl i weithio. Pan fydd darpar weithiwr yn rhoi CoA 'nad yw'n ddigidol' i chi fel tystiolaeth o gais a wnaed i'r EUSS, dylech wirio gyda'r unigolyn a gofyn iddynt roi cod rhannu i chi i wirio eu hawl i weithio yn unol â'r adran 'Tystysgrif Gais Ddigidol' uchod.

Os nad ydynt wedi cael fersiwn ddigidol ac yn methu â rhoi cod rhannu i chi, dylech gysylltu â'r ECS. Rhaid i chi wneud copi o'r CoA 'nad yw'n ddigidol' a chadw'r copi hwn, ynghyd â PVN gan yr ECS. Wrth wneud hynny, bydd gennych esgus statudol am chwe mis o'r dyddiad a nodir ar y PVN.

Gallwch ofyn am wiriad hawl i weithio gan yr ECS gan ddefnyddio'r ffurflen ar-lein ['Gwiriad hawl i weithio y Swyddfa Gartref' ar GOV.UK](#).

## Statws Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE a roddir gan Diriogaeth Ddibynnol ar y Goron

Mae'r Tiriogaethau Dibynnol ar y Goron (Beilïaeth Jersey, Beilïaeth Guernsey, ac Ynys Manaw) yn gweithredu eu cynlluniau cyfwerth eu hunain o'r EUSS ar gyfer y rhai sy'n gymwys i wneud cais. Mae'r DU a'r Tiriogaethau Dibynnol ar y Goron yn cydnabod statws a roddir o dan gynllun ei gilydd, felly ystyrir bod unigolyn y rhoddir statws sefydlog neu rag-sefydlog iddo gan Diriogaeth Ddibynnol ar y Goron yn cael ei ystyried yn berson sydd â statws sefydlog neu rag-sefydlog yn y DU.

Mae Ynys Manaw a Guernsey yn anfon llythyr at y rhai y rhoddir statws EUSS iddynt. Mae Jersey yn anfon llythyr ac yn gweithredu gwasanaeth gwirio statws mewnfudo i unigolion gael cadarnhad o'u statws ar unrhyw adeg.

Pan gyflwynir llythyr neu e-bost yn cadarnhau caniatâd EUSS o Diriogaeth Ddibynnol ar y Goron i chi, rhaid i chi ofyn am wiriad hawl i weithio gan yr ECS. Rhaid i chi gadw copi o lythyr neu e-bost y Diriogaeth Dibynnol ar y Goron a chadw hwn gyda'r ymateb gan yr ECS i gael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil.

Nid yw'r Swyddfa Gartref bellach yn ei gwneud yn ofynnol i chi gynnal gwiriadau dro ar ôl tro ar ddeiliaid statws cyn-sefydlog. Yn unol â hynny, dim ond cyn dechrau cyflogaeth y bydd angen gwiriad hawl i weithio ar ddeiliaid statws cyn-sefydlog a statws sefydlog a roddwyd o dan yr EUSS. Lle cynhaliwyd gwiriadau cychwynnol yn gywir cyn dechrau cyflogaeth ar ddeiliad statws cyn-sefydlog, a chyn belled nad ydych yn fwriadol yn cyflogi rhywun heb yr hawl i weithio, ni fydd y Swyddfa Gartref yn cymryd camau cosb sifil yn eich erbyn.

## Ceisiadau Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE heb eu datrys mewn Tiriogaeth Ddibynnol ar y Goron

Lle mae gan unigolyn gais heb ei ddatrys i EUSS y Tiriogaeth Ddibynnol ar y Goron, bydd ganddynt lythyr neu hysbysiad e-bost yn cadarnhau eu cais sydd heb ei ddatrys. Rhaid i chi ofyn am wiriad hawl i weithio gan yr ECS.

Rhaid i chi gadw copi o'r llythyr neu'r hysbysiad e-bost gyda'r ymateb gan yr ECS i gael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil.

## Dinasyddion AEE gyda Chaniatâd Amhenodol i Ddod i Mewn neu Aros

Nid oes gofyn i ddinasyddion AEE gyda Chaniatâd Amhenodol i Ddod i Mewn neu Aros (ILE/R) wneud cais i'r EUSS ond gallant wneud hynny os dymunant.

Ers 1 Gorffennaf 2021, mae wedi bod yn ofynnol i ddinasyddion AEE gydag ILE/R brofi eu hawl i weithio yn yr un modd â dinasyddion tramor eraill nad oes ganddynt statws digidol. Gallwch gynnal gwiriad â llaw o'u dogfennaeth Swyddfa Gartref fel cymeradwyaeth / vignette mewn pasbort cyfredol yn nodi 'Setliad', 'Caniatâd Amhenodol i Ddod i Mewn neu Aros' neu 'Dim Terfyn Amser'.

### Gwybodaeth bellach:

Os byddwch chi'n dod ar draws dinasyddion yr AEE sy'n credu bod ganddyn nhw ILE/R ond nad oes ganddyn nhw ddogfen i gadarnhau hyn, anogwch nhw i:

- [gwneud cais i Gynllun Windrush](#) i gael prawf o'u statws ILE/R
- gweld a ydynt yn gymwys i wneud cais i [Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE](#), os oes ganddynt sail resymol dros yr oedi wrth wneud eu cais
- gwneud cais am ['Dim terfyn amser'](#) os yw'n berthnasol

Os ydyn nhw o Malta neu Cyprus, efallai y byddan nhw hefyd yn gallu gwneud cais am ddinasyddiaeth Brydeinig drwy [Gynllun Windrush](#).

Mae ceisiadau ar gyfer y naill gynllun neu'r llall yn rhad ac am ddim.

## System Mewnfudo yn Seiliedig ar Bwyntiau

Mae angen statws mewnfudo ar ddinasyddion yr AEE sydd wedi dod i'r DU i fyw, gweithio neu astudio ers 1 Ionawr 2021 o dan y system sy'n seiliedig ar bwyntiau yn yr un modd â gwladolion tramor eraill. Bydd mwyafrif dinasyddion yr AEE yn cael eFisa.

I brofi eu hawl i weithio, bydd unigolion yn rhoi cod rhannu a'u dyddiad geni i chi a fydd yn eich galluogi i wirio eu statws mewnfudo Swyddfa Gartref drwy'r gwasanaeth ar-lein, ['Gwirio hawl ymgeisydd am swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu'](#) sydd ar gael ar GOV.UK.

## Dinasyddion yr AEE ac aelodau'r teulu nad ydynt o'r AEE heb statws mewnfudo cyfreithlon

Rydym yn cydnabod bod cyflogwyr yn dymuno cael gweithlu cyfreithlon a sefydlog a chynnal cydymffurfiaeth â'r Cynllun Hawl i Weithio. Bydd gennych esgus statudol parhaus yn erbyn cosb sifil os gwnaethoch chi gynnal gwiriad hawl i weithio cychwynnol yn y modd rhagnodedig fel y nodir mewn deddfwriaeth a chanllawiau a oedd yn berthnasol ar yr adeg y gwnaethoch chi gwblhau'r gwiriad. Er enghraifft, lle darparodd dinesydd yr AEE ei basbort dilys neu gerdyn adnabod cenedlaethol i chi i brofi ei hawl i weithio cyn 30 Mehefin 2021.

Efallai y bydd sefyllfaoedd lle byddwch chi'n nodi dinesydd yr AEE neu aelod o'r teulu nad yw'n dod o'r AEE yn eich gweithlu nad yw wedi gwneud cais i'r EUSS ac nad oes ganddo unrhyw fath arall o ganiatâd i aros yn y DU.

Efallai y byddwch chi'n dod yn ymwybodol o hyn os ydych chi wedi dewis cynnal gwiriad ôl-weithredol, wedi cwblhau archwiliad mewnol neu wedi cael gwybod nad oes gan eich gweithiwr statws cyfreithlon yn y DU.

Os yw cyflogwr yn nodi gweithiwr presennol nad oes ganddo hawl i weithio mwyach, mae'n ofynnol iddo gymryd y camau priodol. Gall hyn gynnwys cysylltu â'r Swyddfa Gartref am gymorth neu gymryd camau i derfynu cyflogaeth.

Os yw dinesydd o'r AEE, neu aelod o'i deulu nad yw'n dod o'r AEE, yn gwneud cais am swydd ond nad yw wedi gwneud cais i'r EUSS ac nad oes ganddo statws mewnfudo amgen yn y DU, yna ni fyddant yn gallu pasio gwiriad hawl i weithio.

Dylid nodi bod y drosedd o gyflogi gweithiwr anghyfreithlon fel arfer wedi'i chadw ar gyfer yr achosion mwyaf difrifol o beidio â chydymffurfio â'r Cynllun Hawl i Weithio. Nid yw wedi'i fwriadu ar gyfer cyflogwyr sydd wedi cyflogi dinasyddion yr AEE neu aelodau o'u teulu nad ydynt yn dod o'r AEE yn ddiwyll ar ôl cwblhau gwiriad hawl i weithio yn y modd rhagnodedig.

## Aelodau'r teulu

Os oeddent yn byw yn y DU cyn 11pm GMT ar 31 Rhagfyr 2020, mae'n ofynnol i aelodau teulu dinasyddion yr AEE nad ydynt yn dod o'r AEE wneud cais i'r EUSS i barhau i fyw yn y DU ar ôl 30 Mehefin 2021. Byddant yn darparu cod rhannu a'u dyddiad geni a fydd yn eich galluogi i wirio eu statws mewnfudo Swyddfa Gartref drwy'r gwasanaeth ar-lein, ['Gwirio hawl ymgeisydd am swydd i weithio: defnyddio eu cod rhannu'](#) sydd ar gael ar GOV.UK.

Gall aelodau teulu cymwys pobl o Ogledd Iwerddon a oedd yn byw yn y DU erbyn 31 Rhagfyr 2020 wneud cais am drwydded deulu EUSS i ymuno â'u haelod teulu yn y DU neu ymweld ag ef. Mae trwyddedau teulu EUSS yn ddilys am chwe mis.

Bydd y rhai sydd â phasbort dilys yn cael vignette trwydded deulu EUSS. Os bydd unigolyn yn cyflwyno vignette, rhaid i'r cyflogwr gymryd copi o'r pasbort yn ogystal â'r vignette a sicrhau bod y lluniau o'r un person. Am ragor o wybodaeth gweler canllawiau [Trwydded Deulu Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE](#) ar GOV.UK.

Dylai aelodau'r teulu sy'n dymuno aros yn y DU y tu hwnt i ddilysrwydd eu trwydded deulu wneud cais i'r EUSS o fewn 3 mis i gyrraedd y DU. Pan fydd aelod o'r teulu sy'n ymuno yn gwneud cais dilys i'r EUSS, byddant yn derbyn CoA a gyhoeddir gan y Swyddfa Gartref. Byddant yn gallu defnyddio eu CoA at ddiben gwirio hawl i weithio, gweler yr adran uchod sy'n rhoi mwy o fanylion ynghylch CoAs.

## Cymorth i gyflogeion a chyflogwyr sy'n cynnal gwiriad hawl i weithio

### Llinell gymorth Ymholiadau Cyflogwyr / Canolfan Datrysiaid UKVI

Os oes angen cymorth arnoch i gynnal gwiriad hawl i weithio, dylech ffonio llinell gymorth Ymholiadau Cyflogwyr: Ffôn: **0300 790 6268** o ddydd Llun i ddydd Iau, 9am i 4:45pm, dydd Gwener 9am i 4:30pm. Os oes angen mynediad at ddyfais neu'r rhyngrwyd arnoch, mae gan lawer o lyfrgelloedd lleol gyfrifiaduron lle gallwch gael mynediad at y rhyngrwyd. Ewch i'ch [lyfrgell leol](#) i gael mynediad at y cyfleusterau hyn.

Os ydych chi am gael mynediad at hyfforddiant ar-lein y Swyddfa Gartref ar wiriadau hawl i weithio, cysylltwch â thîm hyfforddi'r Gwasanaeth Gwirio a Chyngor Gorfodi Mewnfudo yn: [IE-CAS@homeoffice.gov.uk](mailto:IE-CAS@homeoffice.gov.uk).

### Cymorth pellach sydd ar gael

Os oes angen cyngor neu gymorth pellach ar unrhyw un o'ch cyflogeion presennol neu ddarpar gyflogeion ynghylch eu statws mewnfudo, gallant gael mynediad at wybodaeth ar ['Gweld a phrofi eich statws mewnfudo: cael cod rhannu'](#) ar GOV.UK. Mae hyn hefyd yn darparu rhagor o wybodaeth ynghylch sut i brofi statws mewnfudo, sut i ddiweddarau manylion personol, a'r cymorth sydd ar gael.

Os oes angen help ar eich cyflogai i gael mynediad at neu ddefnyddio gwasanaethau statws mewnfudo ar-lein y Swyddfa Gartref, gallant gysylltu â Chanolfan Datrysiaid UKVI: Ffôn: **0300 790 6268**, dewiswch opsiwn 3, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc), 8am i 8pm dydd Sadwrn a dydd Sul, 9:30am i 4:30pm.

Gall eich cyflogai hefyd [roi gwybod am wall gyda'u eFisa](#) i'r Swyddfa Gartref yn uniongyrchol.

# 3.Ar bwy ydych chi'n cynnal gwiriadau?

Dylech ofyn i bob darpar weithiwr ddangos eu hawl i weithio drwy wriad dogfennau â llaw, gan ddefnyddio gwasanaethau IDSP, neu drwy ddefnyddio gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein y Swyddfa Gartref. Ni allwch orfodi sut mae unigolyn yn profi ei hawl i weithio. Er mwyn sicrhau nad ydych chi'n gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un, dylech roi cyfle rhesymol i alluogi unigolyn i brofi ei hawl i weithio.

## Gwahaniaethu

Ni ddylech wahaniaethu wrth gynnal gwiriadau hawl i weithio. Dylech:

- bod yn gyson yn y ffordd rydych chi'n cynnal gwiriadau hawl i weithio ar bob darpar gyflogai, gan gynnwys dinasyddion Prydeinig
- sicrhau bod dewisiadau swyddi yn cael eu gwneud ar sail addasrwydd ar gyfer y swydd
- sicrhau nad oes unrhyw ddrpar ymgeiswyr am swyddi yn cael eu digalonni na'u heithrio, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, oherwydd nodweddion gwarchoddedig hysbys neu ganfyddedig.

Ni ddylech:

- gwahaniaethu wrth gynnal gwiriadau hawl i weithio
- gwirio statws y rhai sy'n ymddangos yn debygol i chi o fod yn fewnfudwyr yn unig
- gwneud rhagdybiaethau am hawl person i weithio yn y DU neu ei statws mewnfudo ar sail ei liw, ei genedligrwydd, ei darddiad ethnig neu genedlaethol, ei acen, ei gyfenw neu hyd yr amser y maent wedi bod yn byw yn y DU.

Fel arall, efallai eich bod yn gweithredu mewn modd gwahaniaethol, a gellid ei ddefnyddio fel tystiolaeth yn eich erbyn mewn achosion o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu Orchymyn Cysylltiadau Hiliol (Gogledd Iwerddon) 1997, fel y'i diwygiwyd.

Mae'r [Cod ymarfer ar gyfer cyflogwyr: Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth atal gweithio anghyfreithlon](#) yn darparu canllawiau ymarferol ar sut i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth gyflogi unigolion a chynnal gwiriadau hawl i weithio. Rydym yn argymhell yn gryf eich bod yn cyfeirio at y cod hwn a'r [Cod ymarfer ar atal gweithio anghyfreithlon: Cynllun cosb sifil i gyflogwyr](#) wrth gynnal gwiriadau hawl i weithio.

Gall unrhyw un sy'n credu eu bod wedi cael eu gwahaniaethu yn eu herbyn, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, gan gyflogwr, darpar gyflogwr neu asiantaeth gyflogaeth, oherwydd eu hil neu nodwedd warchoddedig gyflwyno cwyn gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth, neu Dribiwnlys Diwydiannol yng Ngogledd Iwerddon. Os cynhelir yr hawliad, bydd y Tribiwnlys fel arfer yn gorchymyn i'r cyflogwr dalu iawndal, nad oes terfyn uchaf ar ei gyfer.

Os oes angen cyngor a chymorth arbenigol arnoch ar wahaniaethu, gallwch ffonio'r [Gwasanaeth Cynghori a Chymorth ar Gydraddoldeb \(EASS\)](#) ar **0808 800 0082**.

Yng Ngogledd Iwerddon, darperir y gwasanaeth cyngori gan [Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon](#). Rhif y llinell gymorth yw **028 90 500600**.

## 4. Pryd ydych chi'n cynnal gwiriadau dilynol?

Mae angen i chi ailwrio hawl yr unigolion hynny sydd â chaniatâd amser cyfyngedig i weithio yn y DU os ydyn nhw'n mynd i barhau i weithio i chi ar ôl i'w caniatâd presennol ddod i ben. Os cadarnhaodd y gwiriad cychwynnol fod gan y cyflogai ganiatâd amhenodol i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi, neu statws o dan Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE, yna nid oes gofyniad i gynnal gwiriad dilynol.

Lle mae gan eich gweithiwr ganiatâd amser cyfyngedig i weithio yn y DU, dylid cynnal gwiriad dilynol ar, neu cyn, y dyddiad y daw eu caniatâd i ben. Mae'r gwiriad dilynol yn cefnogi cyflogwyr trwy sicrhau nad ydyn nhw'n cyflogi'r rhai nad oes ganddyn nhw'r hawl i weithio mwyach yn anfwriadol, tra hefyd yn atal pobl rhag ystyried aros yn hwy na'u caniatâd mewnfudo amser cyfyngedig. Bydd gennych esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil ar yr amod eich bod wedi cynnal gwiriad cychwynnol cyn i chi ddechrau cyflogi'r person, a'r gwiriadau dilynol gofynnol fel y nodir mewn deddfwriaeth a chanllawiau cyhoeddedig a oedd yn berthnasol ar yr adeg y gwnaed y gwiriadau.

Os na all cyflogai ddarparu tystiolaeth bod ganddo ganiatâd parhaus i weithio pan fyddwch chi'n cynnal gwiriad hawl i weithio dilynol, efallai nad yw hyn o reidrwydd yn golygu nad oes ganddo ganiatâd i weithio mwyach. Er enghraifft, mewn achosion lle mae cyflogai yn elwa o ganiatâd adran 3C tra bod ei gais mewn pryd yn cael ei ystyried, neu os bydd problem dechnegol y tu hwnt i reolaeth y cyflogai sy'n arwain at gynhyrchu cod rhannu anghywir, canlyniad gwiriad hawl i weithio ar-lein anghywir neu os nad yw'n gallu cynhyrchu cod rhannu dros dro.

O dan yr amgylchiadau hyn, os oes angen help arnoch chi neu'ch cyflogai i gael mynediad at neu ddefnyddio gwasanaethau statws mewnfudo ar-lein y Swyddfa Gartref, gallwch gysylltu â Chanolfan Datrysiaid UKVI: Ffôn: **0300 790 6268**, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc), 8am i 8pm ddydd Sadwrn a dydd Sul, 9:30am i 4:30pm. Cyfeiriwch at 'Cymorth i gyflogaion a chyflogwyr sy'n cynnal gwiriad hawl i weithio'.

Dylech roi cyfle rhesymol i gyflogai brofi ei fod yn parhau i fod â hawl i weithio. Gallwch gysylltu â'r Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr (ECS) i gadarnhau hawl i weithio gan gyflogai sy'n methu â gwneud hynny ar-lein gan ddefnyddio cod rhannu neu gan ddefnyddio dogfennau gwreiddiol, copi caled â llaw sy'n dystiolaeth dderbyniol i brofi eu hawl i weithio. Cyfeiriwch at 'Pryd i gysylltu â Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref i wirio'r hawl i weithio'.

## Cysylltu â'r Swyddfa Gartref

Os gwnaethoch chi wiriad â llaw o ddogfen ffisegol neu wiriad drwy'r gwasanaeth gwirio hawl i weithio ar-lein cyn i chi gyflogi'r person ac, ar y dyddiad y mae eich esgus i fod i ddod i ben, rydych chi'n rhesymol fodlon bod eich cyflogai:

- â chais heb ei benderfynu i ymestyn neu amrywio eu caniatâd i fod yn y DU; neu
- ag apêl neu adolygiad gweinyddol yn erbyn penderfyniad ar y cais hwnnw sydd yn yr arfaeth; neu
- yn methu â darparu dogfennaeth dderbyniol ond yn cyflwyno gwybodaeth arall sy'n dangos eu bod yn breswlydd cyfreithlon hirdymor yn y DU a gyrhaeddodd yma cyn 1988,

yna bydd eich esgus statudol yn parhau o ddyddiad dod i ben caniatâd eich cyflogai am gyfnod pellach o hyd at 28 diwrnod calendr i'ch galluogi i gael Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol (PVN) gan yr ECS neu gynnal gwiriad ar-lein y Swyddfa Gartref.

**Nid yw'r** 'cyfnod gras' yn berthnasol i wiriadau a gynhelir cyn i'r cyflogaeth ddechrau. Mewn amgylchiadau o'r fath, dylech ystyried gohirio cyflogaeth yr unigolyn nes eich bod yn gallu cynnal gwiriad rhagnodedig neu eich bod yn derbyn PVN chwe mis gan yr ECS, fel arall ni fydd esgus statudol yn cael ei sefydlu.

Bydd y 'cyfnod gras' hwn hefyd yn dod i ben cyn diwedd 28 diwrnod calendr os byddwch yn derbyn dilysiad negyddol gan yr ECS. Yn yr achos hwn, fe ddaw i ben ar ddyddiad hysbysiad gan yr ECS o'r canlyniad.

Os bydd eich cyflogai yn darparu tystiolaeth, yn ystod y 28 diwrnod calendr cychwynnol, neu'r cyfnod PVN chwe mis, bod ei achos wedi'i benderfynu gyda chaniatâd i aros wedi'i roi, gallwch gynnal esgus statudol am hyd ei ganiatâd mewnfudo trwy gynnal gwiriad hawl i weithio yn y ffordd arferol os yw'r gwiriad yn cadarnhau bod ganddo hawl i weithio yn y swydd rydych chi'n ei gyflogi ar ei chyfer. Ni fydd llythyr gan gyfreithiwr yn nodi canlyniad achos llwyddiannus neu gopi o ddyfarniad llys llwyddiannus yn rhoi esgus statudol i chi ynddo'i hun.

Gallwch fodloni'ch hun yn rhesymol bod gan berson gais sydd ar y gweill trwy, er enghraifft, lythyr cydnabod y Swyddfa Gartref neu gyfeirnod y Swyddfa Gartref neu driwlynys apêl a phrawf o ddyddiad postio mewn fformat 'digidol' neu 'nad yw'n ddigidol'. Ni fydd y dogfennau hyn yn rhoi esgus statudol i chi ynddynt eu hunain, fodd bynnag, efallai y byddwch am gadw copi gwreiddiol neu electronig o'r wybodaeth hon i gefnogi'r ffaith eich bod yn rhesymol fodlon bod cais sydd ar y gweill wedi'i wneud. Os na all eich cyflogai ddarparu'r dystiolaeth hon, nid yw hyn o reidrwydd yn golygu nad ydynt wedi gwneud cais, apêl na gwneud cais am adolygiad gweinyddol.

Os bydd gwiriad dilynol yn cadarnhau bod cyflogai yn gweithio'n anghyfreithlon yn eich gweithlu, ni fydd gennych esgus statudol mwyach os byddwch yn parhau i'w cyflogi er gwaethaf y wybodaeth honno. Fe'ch cynghorir i roi gwybod am yr amgylchiadau i'r Swyddfa Gartref drwy Linell Gymorth VI y DU ar **0300 790 6268** gan ddewis opsiwn y cyflogwr, o ddydd Llun i ddydd Gwener (ac eithrio gwyliau banc), 8am i 8pm dydd Sadwrn a dydd Sul, 9:30am i 4:30pm. Rhaid i

chi ddatgan eich bod yn rhoi gwybod am weithio anghyfreithlon yn eich gweithlu a gofyn am Gyfeirnod Unigryw (URN).

## Trosglwyddo Ymgymeriadau

Mae Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE) 2006 yn darparu bod gwiriadau hawl i weithio a gynhelir gan y trosglwyddwr (y gwerthwr) yn cael eu hystyried i fod wedi'u cynnal gan y trosglwyddai (y prynwr). O'r herwydd, bydd y prynwr yn cael budd unrhyw esgus statudol a sefydlwyd gan y gwerthwr.

Fodd bynnag, os na chynhaliodd y gwerthwr y gwiriadau gwreiddiol yn gywir, byddai'r prynwr yn atebol am gosb os canfyddir yn ddiweddarach fod cyflogai, a ddechreuodd weithio ar neu ar ôl 29 Chwefror 2008, yn gweithio'n anghyfreithlon. Hefyd, efallai mai gwiriad gan y prynwr yw'r unig ffordd i benderfynu pryd y dylid cynnal unrhyw wiriad dilynol mewn perthynas â chyflogeion sydd â chaniatâd amser cyfyngedig i weithio yn y DU.

Am y rhesymau hyn, cynghorir cyflogwyr sy'n caffael staff mewn achosion o drosglwyddiadau TUPE i gynnal gwiriad hawl i weithio newydd ar y staff hynny y maent wedi'u caffael. Nid yw'n ofynnol i gyflogwyr gael esgus statudol mewn perthynas â chyflogaeth a ddechreuodd cyn 29 Chwefror 2008, lle mae'r unigolyn wedi bod mewn cyflogaeth barhaus cyn y dyddiad hwnnw. Mae hyn yn cynnwys lle mae cyflogaeth wedi parhau fel rhan o drosglwyddiad TUPE.

Rydym yn cydnabod y gallai fod problemau ymarferol wrth gynnal y gwiriadau hyn cyn i gyflogaeth ddechrau ar gyfer cyflogeion a gafwyd fel rhan o drosglwyddiad TUPE, ac am y rheswm hwn mae cyfnod gras wedi'i ddarparu lle dylech gynnal y gwiriad. Mae'r cyfnod hwn yn rhedeg am 60 diwrnod calendr o ddyddiad trosglwyddo'r busnes i gynnal gwiriadau hawl i weithio newydd yn gywir mewn perthynas â'r cyflogeion TUPE hynny a gafwyd. Nid oes cyfnod gras ar gyfer unrhyw wiriadau dilynol.

Mae'r cyfnod gras 60 diwrnod hwn yn berthnasol ym mhob sefyllfa lle mae "trosglwyddiad perthnasol"<sup>1</sup>, hyd yn oed os yw'r busnes sy'n trosglwyddo yn destun achos ansolfedd "terfynol" sy'n dod o dan reoliad 8(7) o Reoliadau TUPE 2006, megis achosion sy'n ymwneud â diddymu gorfodol<sup>2</sup>.

## Newidiadau yng nghyfansoddiad cyfreithiol y Cyflogwr

Lle mae'r cyflogwr yn gorff corfforaethol a dim ond newid yng nghyfansoddiad cyfreithiol y cyflogwr sydd wedi bod, er enghraifft, newid o gwmni cyfyngedig preifat i gwmni cyfyngedig cyhoeddus neu newid o bartneriaeth i gwmni cyfyngedig neu bartneriaeth atebolrwydd cyfyngedig neu drosglwyddiad TUPE o fewn yr un grŵp o gwmnïau, nid oes angen ailadrodd y gwiriad hawl i

---

<sup>1</sup> fel y'i diffinnir gan Reoliad 3 o Reoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006

(rheoliadau "TUPE")

<sup>2</sup>Mae'r amddiffyniadau cyflogaeth a nodir yn Rheoliadau 4 (parhad cyflogaeth) a 7 (amddiffyniad rhag diswyddo) o Reoliadau TUPE yn cael eu datgymhwyso mewn achosion Rheoliad 8(7).

weithio oherwydd y newid hwn. Dim ond pan fo'r cyflogwr, yn effeithiol, yr un endid ac yn newid ei statws cyfreithiol yn unig y mae hyn yn wir. Lle mae unrhyw amheuaeth, rydym yn argymhell bod y cyflogwr yn gwirio hawl y person i weithio, yn hytrach na mentro atebolrwydd am gosb sifil os canfyddir bod cyflogai yn gweithio'n anghyfreithlon.

## 5. Beth yw'r sancsiynau yn erbyn gweithio anghyfreithlon?

Eir i'r afael â gweithio anghyfreithlon drwy 'ddull llywodraeth gyfan'. Mae cydgysylltu ar draws asiantaethau yn y llywodraeth, gan gynnwys CThEF, i sicrhau bod gweithio anghyfreithlon yn cael ei ganfod yn fwy effeithiol, yn cael ei gynnal drwy rannu gwybodaeth a gweithrediadau gorfodi ar y cyd. Pan nodir gweithio anghyfreithlon, cymhwysir amrywiaeth o sancsiynau. Os canfyddir eich bod yn cyflogi rhywun yn anghyfreithlon ac nad ydych wedi cynnal y gwiriadau rhagnodedig, efallai y byddwch yn wynebu sancsiynau gan gynnwys:

- cosb sifil o hyd at £60,000 fesul gweithiwr anghyfreithlon.
- mewn achosion difrifol, euogfarn droseddol sy'n cario dedfryd o garchar o hyd at bum mlynedd a dirwy ddiderfyn.
- cau'r busnes a gorchymyn cydymffurfio a gyhoeddir gan y llys.
- anghymhwyso fel cyfarwyddwr.
- peidio â gallu noddi mudwyr.
- atafaelu enillion a wneir o ganlyniad i weithio anghyfreithlon.
- adolygu a dirymu trwydded o bosibl yn y sector alcohol a lluniaeth hwyr y nos a'r sector cerbydau llogi preifat a thacsis.

Efallai y byddwch hefyd yn ymddangos yng nghyhoeddiad cyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio yn [Cyflogwyr: cosbau ar gyfer gweithio anghyfreithlon](#).

Adroddiad chwarterol yw hwn sy'n dangos cyfanswm y cosbau sifil ar gyfer gweithio anghyfreithlon a roddir i gyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio ym mhob rhanbarth o'r DU. Mae'r adroddiad yn dangos nifer y gweithwyr anghyfreithlon a ganfuwyd a gwerth y gosb a roddwyd.

Mae cyflogi gweithwyr anghyfreithlon o fewn y tair blynedd flaenorol yn golygu eich bod wedi cael cosb sifil neu hysbysiad rhybuddio mewn perthynas â thorri Deddf 2006 ar gyfer un neu fwy o weithwyr a ddigwyddodd o fewn tair blynedd i'r toriad cyfredol, a lle cynhaliwyd eich atebolrwydd yn dilyn arfer unrhyw wrthwynebiad a/neu apêl, neu eich bod wedi cyflawni trosedd o dan adran 21 o Ddeddf 2006, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Mewnfudo 2016, yn ystod yr un cyfnod.

### Cosbau sifil

Pennir swm unrhyw gosb sifil a roddwyd fesul achos. Mae'r '[Cod ymarfer ar atal gweithio anghyfreithlon](#)' yn esbonio sut mae cosb yn cael ei chyfrifo, gan gynnwys ffactorau lliniaru a all leihau swm y gosb.

Os cewch eich canfod yn atebol, byddwch yn cael **Hysbysiad Cosb Sifil** yn nodi cyfanswm y gosb y mae'n ofynnol i chi ei thalu, a'r dyddiad y mae'n rhaid i chi ei thalu yn ei erbyn. Bydd hefyd yn eich hysbysu sut y gallwch arfer eich hawl i wrthwynebu, ac ar ôl hynny byddwch yn gallu apelio. Rhaid i'r cyflogwr bob amser wrthwynebu'r hysbysiad cosb cyn apelio i'r llys, oni bai ei fod yn cael hysbysiad cosb am swm uwch yn dilyn gwrthwynebiad.

Mae rhagor o wybodaeth wedi'i chynnwys yn y ['Canllaw cyflogwr i fodd gweinyddu'r cynllun cosb sifil'](#) sy'n nodi'n fanylach gamau'r broses gosb sifil, sut mae'r gosb yn cael ei chyfrifo, yr ystod o hysbysiadau y gallech eu derbyn a'r dyddiadau cau y mae angen i chi gymryd camau gweithredu yn ei erbyn ym mhob cam.

Gallai derbyn cosb sifil hefyd effeithio ar eich gallu i noddi mewnfudwyr sy'n dod i'r DU yn y dyfodol (gan gynnwys y rhai o dan y system fewnfudo sy'n seiliedig ar bwyntiau) neu'ch cymhwysedd i ddal trwydded Meistr Gangiau. Gall cael cosb sifil hefyd effeithio ar eich gallu i ddal trwydded yn y sector llogi preifat a thacsis a'r sector alcohol a lluniaeth hwyr y nos.

Os yw cyflogai yn ymgymryd â rôl sy'n wahanol i'r un y cyhoeddwyd y dystysgrif nawdd ar ei chyfer a chaniatâd i ddod i mewn neu aros wedi'i roi, rydych chi'n cyflogi'r gweithiwr yn anghyfreithlon. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am noddi mudwyr ar [Nawdd: canllawiau i gyflogwyr ac addysgwyr](#).

Os ydych chi'n gyflogwr sy'n ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo, dylech hefyd fod yn ymwybodol, os ydych chi'n atebol am gosb sifil, y bydd hyn yn cael ei gofnodi ar systemau'r Swyddfa Gartref a gellir ei ystyried pan fyddwn yn ystyried unrhyw gais mewnfudo a wnewch yn y dyfodol.

## Y drosedd o gyflogi gweithiwr anghyfreithlon

Byddwch yn cyflawni **tramgwydd troseddol** o dan adran 21 o Ddeddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006, fel y'i diwygiwyd gan adran 35 o Ddeddf Mewnfudo 2016, os ydych chi'n **gwybod neu os oes gennych chi achos rhesymol i gredu eich bod chi'n** cyflogi gweithiwr anghyfreithlon. Gallech wynebu hyd at bum mlynedd o garchar a/neu ddirwy ddiderfyn.

Mae'n anghyfreithlon cyflogi rhywun 16 oed neu hŷn sy'n ddarostyngedig i reolaeth fewnfudo ac nad yw'n cael gwneud y gwaith dan sylw (oherwydd ei statws mewnfudo). Y cynllun cosb sifil yw'r sancsiwn a gymhwysir yn y rhan fwyaf o achosion arferol sy'n ymwneud â chyflogi gweithwyr anghyfreithlon. Os ydych chi'n gwybod eich bod chi'n cyflogi rhywun nad yw'n cael gwneud y gwaith dan sylw, ni fydd gennych chi esgus statudol, waeth beth a ydych chi wedi cynnal gwiriadau hawl i weithio ai peidio. Fodd bynnag, mewn achosion mwy difrifol, gellir ystyried erlyniad lle ystyrir mai dyna'r ymateb priodol i'r diffyg cydymffurfio a brofwyd.

## Y drosedd o weithio'n anghyfreithlon

Mae gweithio'n anghyfreithlon yn dramgwydd troseddol. Mae gweithwyr anghyfreithlon yn wynebu cael eu cyflogau wedi'u hatafael. Gallant hefyd gael eu herlyn a'u carcharu am hyd at chwe mis.

Fe wnaeth Deddf Mewnfudo 2016 ei wneud hi'n drosedd gweithio'n anghyfreithlon yn y DU. Mae person yn cyflawni'r drosedd hon os yw'n destun rheolaeth fewnfudo, ac mae'n gweithio pan fydd wedi'i anghymhwysio rhag gweithio oherwydd ei statws mewnfudo. Mae'r drosedd yn berthnasol pan fyddant yn gwybod, neu pan fydd ganddynt achos rhesymol i gredu, eu bod wedi'u gwahardd rhag gweithio.

Mae 'wedi'i anghymhwysio rhag gweithio oherwydd ei statws mewnfudo' yn golygu:

- eu bod heb gael caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi; neu
- mae eu caniatâd i ddod i mewn i'r DU neu aros ynddi UK
  - o yn annilys,
  - o wedi peidio â chael effaith (boed oherwydd cwtogi, dirymu, canslo, treigl amser, neu fel arall), neu
  - o mae'n ddarostyngedig i amod sy'n atal y person rhag gwneud gwaith o'r math hwnnw.

Yn ogystal â chynnwys y rhai sy'n gweithio'n anghyfreithlon o dan gontract cyflogaeth, mae'r drosedd hefyd yn berthnasol i waith a wneir gan y rhai sy'n hunangyflogedig. Mae'r drosedd yn cwmpasu trefniadau gwaith anffurfiol a ffurfiol.

Mae'r drosedd yn cario cosb uchaf o chwe mis o garchar a/neu ddirwy ddiderfyn yng Nghymru a Lloegr a chwe mis o garchar a/neu ddirwy o'r uchafswm statudol yn yr Alban a Gogledd Iwerddon. Gellir atafaelu cyflogau a enillir o weithio anghyfreithlon fel elw trosedd a gellir atafaelu asedau.

## Hysbysiadau cau a gorchmynion cydymffurfio

Cyflwynodd Deddf 2016 (Adran 38 ac Atodlen 6) [ddarpariaethau hysbysiad cau gweithio anghyfreithlon a gorchmyn cydymffurfio](#) i roi pŵer i ddelio â'r cyflogwyr hynny sydd wedi parhau i anwybyddu deddfau'r DU trwy ddefnyddio llafur anghyfreithlon lle nad yw sancsiynau sifil a/neu droseddol blaenorol wedi cyfyngu ar eu hymddygiad anghydymffurfiol. Gall cyflogwyr difrifol neu barhaus o anghydymffurfiol wynebu cau eu busnes dros dro. Yna rhoddir y cyflogwr o dan amodau arbennig i gefnogi cydymffurfiaeth, fel y cyfarwyddir gan y Llys, a gellir ei archwilio gan Swyddogion Mewnfudo.

Daeth y darpariaethau i rym ar 1 Rhagfyr 2016. Mae'r hysbysiad yn gwahardd mynediad i'r safle a gwaith â thâl neu wirfoddol ar y safle, oni bai ei fod wedi'i awdurdodi'n ysgrifenedig gan y Swyddfa Gartref. Nid yw'r hysbysiad cau yn atal mynediad i'r safle gan unrhyw berson sy'n byw yno'n arferol. Yn ogystal â chyhoeddi'r hysbysiad, rhoddir ystyriaeth hefyd i gyflwyno cosbau neu erlyn am weithio anghyfreithlon a throeddau mewnfudo eraill.

Pryd bynnag y bydd hysbysiad cau gweithio anghyfreithlon wedi'i gyhoeddi, ac nad yw wedi'i ganslo, rhaid i'r Swyddfa Gartref wneud cais trwy gŵyn i Lys Ynadon am orchymyn cydymffurfio. Mae'r cais yn cael ei anfon i'r Llys a'i gyflwyno i'r ymatebydd cyn y gwrandawriad ac mae'n sail i'r cais i'r llys am y gorchymyn cydymffurfio. Nod gorchymyn cydymffurfio yw atal cyflogwr sy'n

gweithredu ar y safle rhag cyflogi gweithwyr anghyfreithlon. Rhoddir y cyflogwr o dan amodau arbennig i gefnogi cydymffurfiaeth, fel y cyfarwyddir gan y Llys, a gall Swyddogion Mewnfudo ei archwilio.

## Atal gweithio anghyfreithlon mewn sectorau trwyddedig

Diwygiodd Deddf Mewnfudo 2016 gyfundrefnau trwyddedu presennol mewn sectorau risg uchel yr economi (cerbydau llogi preifat a'r sector tacsis a'r sector alcohol a lluniaeth hwyr y nos). Ni fydd trwyddedau'n cael eu rhoi i'r rhai sy'n torri deddfau mewnfudo'r DU a gellir eu dirymu pan fydd deiliad trwydded presennol yn cyflawni trosedd mewnfudo neu'n derbyn cosb sifil am gyflogi gweithwyr anghyfreithlon.

Mae awdurdodau trwyddedu yn cynnal gwiriadau hawl i weithio wrth ystyried ceisiadau am drwyddedau yn y sector tacsis a cherbydau llogi preifat a'r sector alcohol a lluniaeth hwyr y nos. Mae angen i ymgeiswyr ddarparu tystiolaeth o'u hawl i weithio yn y DU ac ni fydd trwyddedau'n cael eu rhoi i'r rhai nad oes ganddynt yr hawl i wneud y gwaith dan sylw.

Pan fydd deiliad trwydded yn torri deddfau mewnfudo neu'n derbyn cosb sifil, bydd hyn yn sail i awdurdodau trwyddedu adolygu, atal neu ddirymu trwydded. Yn achos trwyddedau ar gyfer gwerthu a chyflenwi alcohol a lluniaeth hwyr y nos, mae'r Swyddfa Gartref fel awdurdod cyfrifol o dan Ddeddf Trwyddedu 2003 yn derbyn copi o'r ceisiadau hyn a gall wneud sylwadau i'r awdurdod trwyddedu perthnasol pan fyddwn yn credu y bydd rhoi trwydded yn niweidiol i atal troseddau mewnfudo a gweithio anghyfreithlon mewn safleoedd trwyddedig.

Mae gan Orfodi Mewnfudo yr un pŵer mynediad â swyddogion gorfodi trwyddedu i hwyluso gweithrediadau ar y cyd ac archwiliadau ar gyfer troseddau mewnfudo mewn perthynas â'r gweithgaredd trwyddedadwy. Dechreuodd darpariaethau ym mis Ebrill 2017 yng Nghymru a Lloegr. Gwneir darpariaethau cyfatebol mewn rheoliadau ar gyfer yr Alban a Gogledd Iwerddon.

## 6. Oes gennych chi unrhyw gwestiynau?

Yn y lle cyntaf, cyfeiriwch at yr adran berthnasol yn y canllawiau hyn:

- Yr offeryn rhyngweithiol ar-lein: [‘Gwirio a all rhywun weithio yn y DU’](#)
- [‘Rhestr Wirio Hawl i Weithio’](#) cyflogwr
- Y [cod ymarfer ar atal gweithio anghyfreithlon: Cynllun cosb sifil i gyflogwyr](#)
- Y [cod ymarfer i gyflogwyr: Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth atal gweithio anghyfreithlon](#)
- Canllawiau ar [‘Ganllaw cyflogwr i weinyddu’r cynllun cosb sifil’](#)
- Yr offeryn rhyngweithiol ar-lein: [‘Gwasanaeth Gwirio Cyflogwyr’](#)

Os na allwch ddod o hyd i'r ateb i'ch cwestiwn, cysylltwch â llinell gymorth Ymholiadau Cyflogwyr ar **0300 790 62**.

# 7. Atodiad A: Rhestrau o ddogfennau derbyniol ar gyfer gwiriadau hawl i weithio â llaw

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

## Rhestr A – dogfennau derbyniol i sefydlu esgus statudol parhaus

1. Pasbort<sup>3</sup> (cyfredol neu wedi dod i ben) yn dangos bod y deiliad yn ddinesydd Prydeinig neu'n ddinesydd o'r DU a'r Trefedigaethau sydd â'r hawl i breswyllo yn y DU.
2. Pasbort neu gerdyn pasbort<sup>3</sup> (yn y naill achos neu'r llall, boed yn gyfredol neu wedi dod i ben) yn dangos bod y deiliad yn ddinesydd Gwyddelig.
3. Dogfen a gyhoeddwyd gan Feilïaeth Jersey, Beilïaeth Guernsey neu Ynys Manaw, sydd wedi'i gwirio fel un ddilys gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref, yn dangos bod y deiliad wedi cael caniatâd diderfyn i ddod i mewn neu aros o dan Atodiad EU(J) i Reolau Mewnfudo Jersey, Atodiad EU i Reolau Mewnfudo (Beilïaeth Guernsey) 2008 neu Atodiad EU i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw.
4. Pasbort cyfredol wedi'i gymeradwyo i ddangos bod y deiliad wedi'i esemptio rhag rheolaeth fewnfudo, yn cael aros am gyfnod amhenodol yn y DU, bod ganddo'r hawl i breswyllo yn y DU, neu nad oes ganddo derfyn amser ar ei arhosiad yn y DU<sup>4</sup>.
5. 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 lywodraethol neu gyflogwr blaenorol.

---

<sup>3</sup>Mae pasbort wedi'i docio yn ddogfen wedi'i chanslo (a nodir gan gorneli tudalennau penodol yn y pasbort sydd wedi'u torri/eu tynnu) ac felly nid yw'n brawf derbyniol o hawl i weithio.

<sup>4</sup> 'Mae'r diffiniad yn cynnwys y rhai sydd â dogfen sy'n dangos bod gan y deiliad hawl i gael ei ail-dderbyn i'r DU (ardystiad RUK)' a chymeradwyaethau ILR o Diriogaeth Ddibynnol ar y Goron.

6. Tystysgrif geni neu fabwysiadu<sup>5</sup> wedi'i chyhoeddi yn y DU, **ynghyd â** dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw wedi'i chyhoeddi gan asiantaeth lywodraethol neu gyflogwr blaenorol<sup>6</sup>.
7. Tystysgrif geni neu fabwysiadu a gyhoeddwyd yn Ynys Manaw neu Ynys Manaw neu Iwerddon, **ynghyd â** dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth lywodraethol neu gyflogwr blaenorol.
8. Tystysgrif gofrestru neu ddinasyddio fel dinesydd Prydeinig, ynghyd â dogfen swyddogol sy'n rhoi rhif Yswiriant Gwladol parhaol y person a'i enw a gyhoeddwyd gan asiantaeth lywodraethol neu gyflogwr blaenorol.

## Rhestr B Grŵp 1 – dogfennau lle mae esgus statudol cyfyngedig o ran amser yn parhau tan ddyddiad dod i ben y caniatâd i ddod i mewn neu'r caniatâd i aros

1. Pasbort cyfredol wedi'i gymeradwyo i ddangos bod y deiliad yn cael aros yn y DU ac yn cael caniatâd i wneud y math o waith dan sylw ar y pryd<sup>7</sup>.
2. Dogfen a gyhoeddwyd gan Feiliaeth Jersey, Beiliaeth Guernsey neu Ynys Manaw, sydd wedi'i gwirio fel un dilys gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref, sy'n dangos bod y deiliad wedi cael caniatâd cyfyngedig i ddod i mewn neu aros o dan Atodiad EU(J) i Reolau Mewnfudo Jersey, Atodiad EU i Reolau Mewnfudo (Beiliaeth Guernsey) 2008 neu Atodiad EU i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw.
3. Dogfen Statws Mewnfudo gyfredol sy'n cynnwys ffotograff a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref i'r deiliad gyda chymeradwyaeth ddilys sy'n nodi y gall y person a enwir aros yn y DU a'i fod yn cael gwneud 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 lywodraethol neu gyflogwr blaenorol.

## Rhestr B Grŵp 2 – dogfennau lle mae esgus statudol â chyfyngiad amser yn parhau am chwe mis

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

<sup>5</sup> Mae'r diffiniad yn cynnwys tystysgrif geni fer neu hir..

<sup>6</sup> Mae'r diffiniad yn cynnwys tystysgrif geni a gyhoeddwyd gan genhadaeth ddiplomyddol y DU (Llysoenhadaeth Prydain neu Uchel Gomisiwn Prydain) a thystysgrifau geni consylaidd..

<sup>7</sup> Mae hyn yn cynnwys pasbort cyfredol wedi'i ardystio â stamp sy'n dangos bod unigolyn wedi cael caniatâd i ddod i mewn ac nad oes unrhyw amodau sy'n gysylltiedig â gwaith ynghlwm. Os, o dan amodau caniatâd y unigolyn, y cyfyngwyd ar waith neu ei wahardd, byddai'r ardystiad a roddir ym mhasbort yr unigolyn yn nodi hynny'n benodol fel amod.

2. Tystysgrif Cais (heb fod yn ddigidol) a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref yn dangos bod y deiliad wedi gwneud cais am ganiatâd i ddod i mewn neu aros o dan Atodiad yr UE i'r rheolau mewnfudo (a elwir yn Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE), ar neu ar ôl 1 Gorffennaf 2021, ynghyd â Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.
3. Dogfen a gyhoeddwyd gan Feiliaeth Jersey, Beiliaeth Guernsey neu Ynys Manaw yn dangos bod y deiliad wedi gwneud cais am ganiatâd i ddod i mewn neu aros o dan Atodiad EU(J) i Reolau Mewnfudo Jersey neu Atodiad EU i Reolau Mewnfudo (Beiliaeth Guernsey) 2008, neu Atodiad EU i Reolau Mewnfudo Ynys Manaw **ynghyd â Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol** gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.
4. Cerdyn Cofrestru Cais a gyhoeddwyd gan y Swyddfa Gartref yn nodi bod y deiliad yn cael cymryd y gyflogaeth dan sylw, **ynghyd â Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol** gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref.
5. Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol a gyhoeddwyd gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref i'r cyflogwr neu'r darpar gyflogwr, sy'n nodi y gall y person a enwir aros yn y DU a bod ganddo ganiatâd i wneud y gwaith dan sylw.

# 8. Atodiad B: Cyflogi categorïau penodol o weithwyr

## Llwybrau gwaith noddedig

Fel arfer, bydd angen trwydded noddwr arnoch i gyflogi rhywun i weithio i chi o'r tu allan i'r DU. Mae hyn yn cynnwys dinasyddion yr AEE a gyraeddodd y DU ar ôl 31 Rhagfyr 2020.

Ni fydd angen trwydded noddwr arnoch i gyflogi rhai categorïau o weithwyr, gan gynnwys:

- dinasyddion Gwyddelig
- y rhai sydd â statws preswlydd sefydlog neu statws preswlydd cyn-sefydlog o dan y Cynllun Diogelwch Cymunedol
- y rhai sydd â chaniatâd amhenodol i aros / preswlio yn y DU

Am drosolwg o'r gofynion ar gyfer trwydded noddwr, gweler ['Nawdd Fisa UKVI ar gyfer cyflogwyr ar GOV.UK'](#).

Am wybodaeth fanwl am y gofynion, gweler ['Gweithwyr a Gweithwyr Dros Dro: canllawiau ar gyfer noddwyr'](#) ar GOV.UK.

## Cyflogaeth Atodol

Mae'r [canllawiau i Weithwyr Medrus](#) yn nodi y gall Gweithiwr Medrus ymgymryd â chyflogaeth atodol os yw'r gyflogaeth atodol mewn galwedigaeth a restrir yn Nhablau 1, 2 neu 3 o'r [Atodiad Galwedigaethau Medrus](#).

Gall gweithwyr ar y llwybrau noddedig canlynol ymgymryd â chyflogaeth atodol sy'n ymddangos yn yr [Atodiad Rhestr Cyflogau Mewnfudo](#) neu sydd yn yr un proffesiwn ac ar yr un lefel broffesiynol â'r swydd y neilltuwyd y dystysgrif nawdd (CoS) ar ei chyfer:

- y llwybrau Mewn-Gwmni a oedd ar waith cyn 11 Ebrill 2022
- Uwch Weithiwr neu Weithiwr Arbenigol (ond dim ond os ydynt yn gymwys o dan drefniant trosglwyddo)
- Gweinidog Crefydd T2
- Mabolgampwr Chwaraeon Rhyngwladol
- Gweithiwr Creadigol
- Cyfnewid Awdurdodedig gan y Llywodraeth
- Cytundeb Rhyngwladol (ond dim ond os yw'r gweithiwr wedi cael ei ganiatáu fel cyflogai i lywodraeth dramor neu sefydliad rhyngwladol)
- Gweithiwr Crefyddol

Oni bai bod eithriad yn berthnasol yn y Canllawiau Noddi, dim ond os yw'r gweithiwr noddedig yn parhau i weithio i'w noddwr y caniateir y cyflogaeth atodol.

Mewn unrhyw achos lle rydych chi'n cynnig cyflogaeth atodol i weithiwr nodeddig cymwys, rhaid i'r gyflogaeth atodol beidio â:

- bod yn fwy na 20 awr yr wythnos
- digwydd yn ystod yr oriau contractiol ar gyfer eu cyflogaeth nodeddig

Er mwyn cael esgus statudol yn erbyn cosb sifil, mae'n ofynnol i chi gadarnhau bod gan y gweithiwr yr hawl i weithio yn y DU a'i fod yn cael gwneud y gwaith dan sylw. Wrth gynnal y gwiriad, bydd angen i chi sicrhau bod y gyflogaeth atodol yn bodloni'r gofynion uchod drwy, er enghraifft, ofyn i'r gweithiwr ddarparu llythyr neu dystiolaeth arall gan y noddwr yn cadarnhau:

- Maent yn gweithio i'w noddwr
- Disgrifiad swydd a chod galwedigaeth eu cyflogaeth nodeddig (ar gyfer llwybrau heblaw Gweithiwr Medrus nad yw ei gyflogaeth atodol yn y [Rhestr Cyflogau Mewnfudo](#))
- Eu horiau gwaith contractiol

Ni fydd gennych esgus statudol mwyach os byddwch, yn ystod eich cyflogaeth, yn dod yn ymwybodol bod gweithiwr nodeddig yn gweithio'n groes i'r gyfraith a'ch bod yn parhau i'w gyflogi er gwaethaf y wybodaeth honno.

Os, ar unrhyw adeg yn ystod eich cyflogaeth, rydych yn credu y gallai'r gweithiwr nodeddig fod wedi rhoi'r gorau i weithio i'w noddwr, neu fod ei oriau contractiol wedi newid, dylech ofyn am ragor o wybodaeth i gadarnhau a ydynt yn dal yn gymwys i gyflawni'r gyflogaeth atodol.

Os byddwch yn nodi bod y gweithiwr nodeddig yn gweithio'n groes i'r gyfraith, mae'n ofynnol i chi gymryd y camau priodol. Gall hyn gynnwys cysylltu â'r Swyddfa Gartref am gymorth a/neu gymryd camau i derfynu cyflogaeth.

Am ragor o wybodaeth am gyflogaeth atodol, gweler [Noddi gweithiwr: canllawiau noddwr rhan 2](#) adran S8 o Ran 2 o'r canllawiau i noddwyr (noddi gweithiwr).

## Myfyrywyr

Nid oes gan bob myfyriwr rhyngwladol hawl i weithio tra byddant yn y DU, ond caniateir i rai gymryd cyflogaeth gyfyngedig os yw amodau eu caniatâd i astudio yn caniatáu hyn.

Gallai myfyriwr sydd wedi cael caniatâd i fod yn y DU ac sydd â chaniatâd i weithio gael cymeradwyaeth yn ei basbort sy'n nodi eu bod yn cael gweithio a nifer yr oriau gwaith a ganiateir yn ystod y tymor, er enghraifft, 10 awr neu 20 awr yr wythnos.

Fel arall, bydd ganddynt eFisa a fydd hefyd yn dangos y wybodaeth hon ar-lein, ac os felly gallwch [wneud gwiriad trwy ddefnyddio'r gwasanaeth ar-lein](#).

Ystyrir bod wythnos yn y cyd-destun hwn yn rhedeg o ddydd Llun i ddydd Sul. Os nad yw caniatâd i weithio wedi'i nodi yn un o'r dogfennau hyn, ni chaniateir i'r myfyriwr weithio. Caniateir i fyfyrwyr sydd â'r hawl i weithio weithio'n llawn amser cyn i'w cwrs ddechrau, yn ystod gwyliau neu yn ystod y cyfnod y mae ganddynt ganiatâd ar ei gyfer ar ôl iddynt gwblhau eu cwrs.

Gall amseroedd tymor astudio ddod i ben ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos, yn dibynnu ar y darparwr addysg. Felly, os daw amser tymor y sefydliad addysgol i ben ar ddydd Gwener, byddai gwaith llawn amser yn cael ei ganiatáu o'r diwrnod canlynol (yn y senario hwn, dydd Sadwrn). Dylai myfyrwyr gadarnhau gyda'u noddwr beth yw dyddiad diwedd y tymor a gwirio hyn gyda'u cyflogwr fel rhan o'r broses wirio hawl i weithio wrth ystyried gweithio oriau llawn amser. Bydd hyn yn caniatáu i chi sicrhau nad yw myfyrwyr yn torri amodau eu fisa.

Ni chaniateir i fyfyrwyr lenwi swydd wag llawn amser parhaol oni bai eu bod yn gwneud cais i newid i'r llwybrau Gweithiwr Medrus neu Raddedig yn ystod eu hastudiaeth. Mae newidiadau i'r [Rheolau Mewnfudo](#) yn caniatáu i fyfyrwyr sydd â cheisiadau dilys ar gyfer y llwybrau hyn gymryd swyddi gwag parhaol, llawn amser naill ai hyd at dri mis cyn dyddiad cwblhau'r cwrs ar gyfer y llwybr Gweithiwr Medrus, neu ar ôl iddynt gwblhau eu cwrs astudio yn llwyddiannus ar gyfer y llwybr Graddedigion) neu lle mae ganddynt ganiatâd o dan y Cynllun Estyniad Doethuriaeth. Ni chaniateir i fyfyrwyr weithio fel adlonydd na mabolgampwr proffesiynol.

I fyfyrwyr sydd â chaniatâd cyfyngedig i weithio yn ystod y tymor, rhaid i chi hefyd gael, copïo a chadw manylion eu hamseroedd tymor academaidd a gwyliau sy'n cwmpasu hyd eu cyfnod astudio yn y DU y byddant yn cael eu cyflogi ar ei gyfer.

Dylai'r dyddiadau gael eu darparu gan y darparwr addysg sy'n noddi, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol os yw'r myfyriwr yn darparu llythyr neu e-bost, y maent wedi'i dderbyn gan eu darparwr addysg sy'n noddi yn nodi'r manylion gofynnol.

Chi, fel y cyflogwr, a fydda'n penderfynu a yw'r wybodaeth a ddarperir yn ddigonol, p'un a yw wedi'i derbyn gan y darparwr addysg sy'n noddi yn uniongyrchol neu drwy'r myfyriwr. Er enghraifft, lle mae gwybodaeth sy'n dangos dyddiadau cwrs ar wefan y darparwr addysg yn wahanol i'r hyn sydd mewn unrhyw lythyr a dderbynnir, efallai yr hoffech geisio eglurhad pellach.

Mae rhagor o wybodaeth am hawliau gwaith myfyrwyr ar gael yn y [canllawiau gweithiwr achos y llwybr myfyrwyr](#).

## Lleoliadau gwaith

Bwriad lleoliadau gwaith yw galluogi'r myfyriwr i ennill profiad penodol o weithio yn y maes y maent yn astudio ar ei gyfer. Mae lleoliadau gwaith yn wahanol i unrhyw gyflogaeth y gall myfyriwr (os caniateir) ei chymryd tra byddant yn dilyn cwrs astudio.

Caniateir i fyfyrwyr, gan gynnwys myfyrwyr sy'n blant 16 oed neu'n hŷn, ymgymryd â lleoliadau gwaith lle maent yn annatod ac yn gysylltiedig â'r cwrs ac yn cael eu hasesu fel rhan o'r cwrs. Lle mae eu noddwr myfyriwr yn Noddwr Prawf, rhaid i gyrsiau o'r fath fod o leiaf lefel 6 RQF neu lefel 9 SCQF. Mae gweithgarwch fel rhan o leoliad gwaith sy'n gysylltiedig â chwrs wedi'i gyfyngu i ddim mwy na thraean o gyfanswm hyd y cwrs a wneir yn y DU oni bai:

- mae'r myfyriwr yn dilyn cwrs ar lefel gradd neu uwch ac yn cael ei noddi gan Ddarparwr Addysg Uwch (HEP) sydd â hanes o gydymffurfio, neu gan SAU dramor i ymgymryd â Rhaglen Astudio Dramor tymor byr yn y DU, ac yn yr achos hwnnw mae'r lleoliad gwaith wedi'i gyfyngu i ddim mwy na 50 y cant o gyfanswm hyd y cwrs.
- mae'r myfyriwr yn fyfyrwr sy'n blentyn ac yn 16 oed neu hŷn, ac yn yr achos hwnnw ni all y lleoliad gwaith ffurfio mwy na 50 y cant o gyfanswm hyd y cwrs.
- mae gofyniad statudol i'r cwrs gynnwys cyfnod penodol o leoliad gwaith sy'n fwy na'r terfyn hwn.

Dylai noddwyr myfyrwyr ddarparu **llythyr** wedi'i gyfeirio atoch chi fel y darparwr lleoliad gwaith yn cadarnhau bod y lleoliad gwaith yn rhan annatod ac asesedig o'r cwrs ac nad yw, ar ei ben ei hun neu ar y cyd â chyfnodau eraill o leoliad gwaith, yn torri'r cyfyngiadau uchod. Rhaid i'r llythyr hefyd gynnwys telerau ac amodau'r lleoliad gwaith, gan gynnwys y gwaith y disgwylir i'r myfyriwr ei wneud, a sut a phryd y cânt eu hasesu. Fe'ch cynghorir yn gryf i gael a chadw llythyr o'r fath fel tystiolaeth o'r lleoliad gwaith ac nad yw cyfyngiadau'r lleoliad gwaith wedi'u torri gan y gallech fod yn atebol am gosb sifil os nad yw'ch myfyriwr-gyflogai yn cydymffurfio â'u hamodau mewnfudo.

Tra bod eich myfyriwr-gyflogai yn ymgymryd â lleoliad gwaith fel sy'n ofynnol gan eu cwrs, nid yw'r cyfnod lleoliad hwn yn cyfrif tuag at y cyfnod o gyflogaeth yn ystod y tymor a ganiateir gan eu hamodau mewnfudo.

Mae rhagor o wybodaeth am [fisa Myfyrwyr](#), gan gynnwys lleoliadau gwaith, ar gael ar GOV.UK.

Fe wnaeth y llwybr myfyrwyr ddisodli Haen 4 ar 5 Hydref 2020. Pan yw myfyriwr yn dal caniatâd Haen 4, ystyrir bod ganddo'r un hawliau gwaith â rhywun sydd â chaniatâd mewnfudo ar gyfer Myfyrwyr.

## Effaith newid mewn amgylchiadau ar hawl myfyriwr i weithio

**Mae'r myfyriwr wedi gwneud cais i'r Swyddfa Gartref i amrywio ei ganiatâd mewnfudo** – Os yw'r myfyriwr yn y DU ac wedi gwneud cais mewnfudo dilys mewn pryd (un a wnaed cyn i'w ganiatâd mewnfudo presennol ddod i ben), mae ei amodau presennol a'i hawliau gwaith yn parhau nes bod ei gais yn cael ei benderfynu. Os caiff y cais ei gymeradwyo, bydd ei ganiatâd mewnfudo yn cael ei amrywio, a byddant yn cael amodau newydd ar gyfer caniatâd i aros. Os gwrthodir y cais, mae ei amodau presennol yn parhau i fod yn berthnasol nes bod ei ganiatâd mewnfudo yn dod i ben.

**Mae'r myfyriwr wedi rhoi'r gorau i astudio neu mae ei noddwr wedi colli ei drwydded** – Os bu newid sylweddol yn amgylchiadau'r myfyriwr sy'n golygu nad ydynt bellach yn gymwys i gael eu caniatâd mewnfudo ar gyfer Myfyrwyr, bydd y Swyddfa Gartref yn cwtogi ar eu caniatâd. Bydd unrhyw ganiatâd i weithio yn dod i ben ar y dyddiad newydd y bydd caniatâd y myfyriwr yn dod i ben yn dilyn y cwtogi. Gall cwtogi fod yn effeithiol ar unwaith neu ddod i rym 60 diwrnod calendr o'r dyddiad y cafodd y myfyriwr wybod bod ei ganiatâd wedi'i gwtogi.

## Gwirfoddoli, gwaith gwirfoddol a gwaith maes gwirfoddol

Nid yw Gwirfoddolwr yr un peth â Gweithiwr Gwirfoddol. Gwirfoddolwyr yw'r rhai sy'n rhoi eu hamser am ddim i sefydliadau elusennol neu sector cyhoeddus yn wirfoddol heb iawndal nac unrhyw rwymedigaeth neu hawl contractiol. Gall ymwelwyr wirfoddoli i elusen gofrestredig am uchafswm o 30 diwrnod calendr yn ystod eu hymweliad, ond ni all gwirfoddoli fod yn brif bwrpas eu hymweliad ac ni allant wneud gwaith gwirfoddol. Gall ceiswyr lloches hefyd wirfoddoli tra bod eu cais yn cael ei ystyried heb gael caniatâd i weithio, ond dim ond os ydynt wedi cael caniatâd i weithio o dan [Baragraff 360 neu 360C o'r Rheolau Mewnfudo](#) y gallant wneud gwaith â thâl.

Yn gyffredinol, deallir bod unigolyn yn wirfoddolwr dilys (ac nid yn [gyflogai na gweithiwr](#)) os nad oes bwriad i greu cysylltiadau cyfreithiol h.y. nid oes perthynas contractiol, nid ydynt wedi'u rhwymo i weithio ac nid ydynt yn cael eu talu (ac eithrio rhai treuliau cyfyngedig). Heb unrhyw rwymedigaeth i weithio, ac ystyriaeth fel taliad, ni fyddai bwriad fel arfer i greu cysylltiadau cyfreithiol ac ni fyddai contract yn cael ei ffurfio. Nid oes rhaid i'r contract fod yn ysgrifenedig.

Gall gweithiwr fod naill ai'n weithiwr gwirfoddol neu'n gyflogai. Byddai gan weithwyr gwirfoddol rwymedigaeth contractiol i gyflawni gwaith yn bersonol neu ddarparu gwasanaethau a chyflawni tasgau penodol.

Dim ond os yw'n gweithio i (neu'n cael ei gyflogi gan) elusen; sefydliad gwirfoddol, corff codi arian cysylltiedig (e.e., siop elusen) neu gorff statudol (e.e., ysgol neu ysbyty) y bydd unigolyn yn Weithiwr Gwirfoddol (neu'n gyflogai) mewn amgylchiadau lle mae'r gweithiwr yn derbyn:

- Dim taliadau arian o unrhyw fath, nac unrhyw daliadau ariannol ac eithrio
  - mewn perthynas â threuliau a dynnwyd mewn gwirionedd wrth gyflawni dyletswyddau'r gweithiwr; neu
  - Fe'u hamcangyfrifir yn rhesymol fel rhai sy'n debygol o gael eu tynnu neu wedi'u tynnu wrth gyflawni eu dyletswyddau
- Dim buddion mewn nwyddau o unrhyw fath heblaw darparu rhywfaint neu'r cyfan o gynhالياeth y gweithiwr neu o'r fath lety sy'n rhesymol yng nghyd-destun cyflawni eu dyletswyddau

Nid yw gweithiwr yn Weithiwr Gwirfoddol, a bydd angen caniatâd arno i weithio (â thâl neu heb dâl) os yw'n derbyn:

- Taliad(au) heblaw taliad mewn perthynas â threuliau a dynnwyd mewn gwirionedd, neu dreuliau a amcangyfrifir yn rhesymol fel rhai sy'n debygol o gael eu hysgwyddo neu eu bod wedi cael eu hysgwyddo wrth gyflawni eu dyletswyddau (e.e., prynu iwniform neu offer)
- Unrhyw fuddion mewn nwyddau heblaw darparu cynhالياeth neu lety rhesymol
- Taliad ariannol o gynhالياeth, ac eithrio lle mae'r gweithiwr gwirfoddol wedi'i leoli gyda'r cyflogwr lletyol gan elusen, ac mae'r cyflogwr lletyol ei hun yn elusen, sefydliad gwirfoddol, corff codi arian cysylltiedig neu gorff statudol (h.y., sefydliad gwirfoddol canolog sy'n lleoli'r gweithiwr gwirfoddol gyda sefydliadau gwirfoddol i ffwrdd o gartref)
- Ad-daliadau i alluogi'r gweithiwr i gyflawni ei ddyletswyddau (oni bai eu bod yn dreuliau i alluogi'r gweithiwr gwirfoddol i ymgymryd â'r dyletswyddau ac yn angenrheidiol i ymgymryd â'r gwaith gwirfoddol ac wedi'u hysgwyddo'n rhesymol ac nad ydynt yn dreuliau llety (e.e. cost

gofalu am ddibynyddion i alluogi'r gweithiwr i wneud y gwaith gwirfoddol a theithio i ac o waith gwirfoddol)

Mae rhai unigolion, gan gynnwys myfyrwyr, sydd wedi cael caniatâd mewnfudo i fod yn y DU yn cael caniatâd i wneud gwaith gwirfoddol. Gall myfyrwyr, gan gynnwys myfyrwyr sy'n blant 16 oed a hŷn, wneud gwaith gwirfoddol os caniateir iddynt weithio, ond ni ddylai'r gwaith hwn ac unrhyw waith arall (er enghraifft, gwaith â thâl) fod yn fwy na chyfanswm yr oriau y caniateir iddynt eu gweithio yn ystod y tymor. Er enghraifft, os caniateir i fyfyrwr weithio 20 awr yr wythnos yn ystod y tymor ac mae ganddo waith â thâl o 15 awr yr wythnos yn ystod y tymor, ni allant wneud mwy na 5 awr o waith gwirfoddol. Os na chaniateir iddynt weithio, ni allant wneud gwaith gwirfoddol.

Efallai y bydd angen i sefydliadau elusennol sy'n edrych i gyflogi gweithiwr gwirfoddol am hyd at 12 mis wneud cais am drwydded noddi o dan y llwybr [Gweithiwr Elusen](#) mewn rhai amgylchiadau. O dan y llwybr hwnnw, rhaid i noddwyr sicrhau bod y rôl yn bodloni'r gofynion ar gyfer gwaith gwirfoddol ac nad yw'r gweithiwr yn cael ei dalu na'i wobrwyo fel arall, gan gynnwys derbyn buddion mewn nwyddau, ac eithrio am dreuliau rhesymol fel y'u diffinnir yn Neddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1988.

Dim ond gwaith maes gwirfoddol, fel y'i diffinnir gan y Rheolau Mewnfudo, y caniateir i Weithwyr Elusennol ei wneud. Ni chaniateir i Weithwyr Elusennol wneud rolau gweinyddol cefn swyddfa arferol, rolau manwerthu neu rolau gwerthu eraill, rolau codi arian, rolau sy'n cynnwys cynnal a chadw swyddfa'r noddwr ac asedau eraill neu waith arall sy'n ategol i ddibenion elusennol y noddwr.

Gallai unigolyn fod yn cyflawni trosedd drwy ymgymryd yn fwriadol â gwaith gwirfoddol neu waith maes gwirfoddol heb ganiatâd (neu ag achos rhesymol i gredu nad oes ganddynt ganiatâd). Pan fo gweithiwr gwirfoddol neu weithiwr elusennol yn cael ei gyflogi o dan contract gwasanaeth, gallai'r cyflogwr hefyd fod yn atebol am gosb sifil os ydynt yn cyflogi'r gweithiwr hwnnw'n fwriadol heb ganiatâd (neu os oes ganddynt achos rhesymol i gredu nad oes gan y gweithiwr ganiatâd i wneud y gwaith dan sylw).

Os oes gennych unrhyw amheuaeth ynghylch a yw cyfle penodol yn gyfystyr â gwaith (â thâl neu heb dâl), Gweithiwr Gwirfoddol, gwaith maes gwirfoddol neu wirfoddoli, dylech geisio cyngor cyfreithiol annibynnol.

# 9. Atodiad C: Defnyddio gwasanaethau dilysu digidol Cyflwyniad

Fe wnaeth y newidiadau perthnasol i ddeddfwriaeth a oedd yn caniatáu i gyflogwyr gael esgus statudol gan ddefnyddio Gwasanaeth Dilysu Digidol (neu 'DVS', a elwir hefyd yn IDSP neu 'darparwr gwasanaeth hunaniaeth' mewn deddfwriaeth) ddod i rym o 6 Ebrill 2022.

Mae'r canllawiau hyn:

- yn nodi sut y gall cyflogwyr ddefnyddio DVS i gydymffurfio â'u cyfrifoldebau i gynnal gwiriadau hawl digidol i weithio, ar gyfer deiliaid Pasbortau Prydeinig a Gwyddelig dilys (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig).
- yn nodi'r camau gofynnol i gyflogwyr gael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil wrth ddefnyddio DVS at ddibenion gwiriad hawl digidol i weithio.
- yn nodi'r gofynion a'r argymhellion i helpu i sicrhau bod twyll hunaniaeth a phryderon eraill fel torri data neu seiberddiogelwch yn cael eu hosgoi. I wneud hyn, argymhellir mai dim ond gwasanaethau gwirio digidol sydd wedi'u hardystio'n addas y dylai cyflogwyr eu defnyddio.

Gellir ardystio DVS yn erbyn 'y fframwaith ymddiriedaeth'. Mae'r fframwaith ymddiriedaeth yn disgrifio sut olwg sydd ar wasanaethau gwirio digidol da. Yn ogystal, gellir ardystio gwasanaeth yn erbyn set ychwanegol o reolau a elwir 'y cod atodol ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio' ('y cod atodol'), i ddangos eu bod yn bodloni holl ofynion ac argymhellion y Swyddfa Gartref ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio.

Ar hyn o bryd nid yw'n orfodol i gyflogwyr ddefnyddio DVS wedi'i ardystio yn erbyn y fframwaith ymddiriedaeth a'r cod atodol, wrth gynnal gwiriadau hawl digidol i weithio ar ddeiliaid pasbortau Prydeinig a Gwyddelig (neu gardiau pasbort Gwyddelig). Bydd y sefyllfa hon yn newid yn y dyfodol agos, a bydd yn orfodol defnyddio DVS sydd wedi'i restru ar y gofrestr o DVS ardystiedig (a gynhelir gan y Swyddfa ar gyfer Hunaniaethau a Phriodoleddau Digidol (OfDIA)). O'r herwydd, argymhellir bod cyflogwyr sy'n sefydlu contract hirdymor ar gyfer DVS yn defnyddio gwasanaethau ardystiedig yn unig.

Mae cofrestr y DVS sydd wedi'i hardystio ar hyn o bryd yn erbyn fframwaith yr ymddiriedolaeth a'r cod atodol ar gyfer gwiriadau hawl digidol i weithio ar gael ar GOV.UK.

Rhaid i gyflogwyr gyflawni eu dyletswyddau yn unol â'r canllawiau hyn a deddfwriaeth hawl i weithio.

## Gwiriad hawl digidol i weithio gan ddefnyddio gwasanaethau DVS

Mae'r Swyddfa Gartref yn rhagnodi natur y gwiriadau sy'n ofynnol a'r wybodaeth y mae'n rhaid i gyflogwyr ei chadw er mwyn cael esgus statudol yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil. Mae'r cyfrifoldeb am y gwiriad yn parhau gyda'r cyflogwr, a rhaid iddynt sicrhau bod y DVS a ddewisant i gwblhau elfen gwirio hunaniaeth y gwiriad, yn cynnal gwiriad rhagnodedig cyn dechrau cyflogaeth. Bydd cyflogwyr yn cael esgus statudol lle gallant ddangos eu bod wedi cydymffurfio â'r holl ofynion

statudol i gynnal gwiriadau hawl digidol i weithio. Lle maent wedi defnyddio DVS, dim ond pan fydd y DVS hwnnw hefyd wedi cydymffurfio â'r camau gofynnol y ceir yr esgus statudol. Os canfyddir bod y cyflogwr yn cyflogi rhywun heb i'w hunaniaeth a'u cymhwysedd gael eu gwirio'n gywir yn unol â deddfwriaeth a chanllawiau, ni fydd gan y cyflogwr esgus statudol os canfyddir bod yr unigolyn wedi'i anghymhwysu rhag gweithio oherwydd ei statws mewnffudo.

Mae gwahanol ddulliau y gall DVS brofi a gwirio hunaniaeth rhywun. Mae canllawiau'r llywodraeth ar brofi a gwirio hunaniaeth rhywun wedi'u nodi yng Nghanllaw Arfer Da 45 (GPG 45) ac mae hyn yn rhannu'r broses yn 5 cam, gan ddisgrifio ffordd i sgorio pob elfen ac yn darparu cyfuniadau o sgoriau a elwir yn broffiliau hunaniaeth. Gall proffil helpu i gyflawni pedwar lefel wahanol o hyder: isel, canolig, uchel neu uchel iawn. Mae'r cod atodol yn manylu ar y proffiliau derbyniol yr ydym yn eu hargymhell ar gyfer y Cynllun Hawl i Weithio

At ddibenion gwirio hunaniaeth ar gyfer hawl ddigidol i weithio gan ddefnyddio DVS, dim ond y dogfennau penodedig canlynol y gellir eu derbyn:

- pasbortau Prydeinig dilys
- pasbortau Gwyddelig dilys
- cardiau pasbort Gwyddelig dilys

Ni all unigolyn ddibynnu ar basbort Prydeinig neu Wyddelig sydd wedi dod i ben neu wedi'i ganslo (gan gynnwys cardiau pasbort Gwyddelig) i brofi ei gymhwysedd at ddiben gwiriad hawl digidol i weithio. Os yw'r ddogfen wedi dod i ben, bydd angen i'r cyflogwr gynnal gwiriad â llaw o'r ddogfen wreiddiol yn y modd rhagnodedig i gael esgus statudol. Ar gyfer pob hunaniaeth y mae'r DVS yn ei gwirio'n llwyddiannus, rhaid i'r cyflogwr gael y wybodaeth ganlynol mewn fformat clir, darllenadwy na ellir ei newid, a rhaid i'r cyflogwr storio hyn yn ddiogel ar ffurf electronig neu galed at ddibenion archwilio ac ymchwilio:

Maes Data	Noder
Enw cyntaf	
Enw(au) canol	Dim ond yn ofynnol os oes gan y defnyddiwr enw(au) canol
Cyfenw(au) presennol	
Dyddiad geni	
Delwedd o'r pasbort neu'r cerdyn pasbort	Rhaid i hwn fod yn ddelwedd o dudalen fiometrigr lawn y pasbort neu, yn achos cerdyn pasbort Gwyddelig, delwedd o flaen y ddogfen yn llawn.  Rhaid i enw, dyddiad geni a chenedligrwydd y deiliad fod yn weladwy'n glir yn y ddelwedd, yn ogystal â'u llun a dyddiad dod i ben y ddogfen.
Ffotograff / delwedd	Delwedd o'r darpar ddefnyddiwr.  Rhaid i chi ddilysu bod y ddelwedd yn cyfateb i'r pasbort neu'r cerdyn pasbort, a'r defnyddiwr.
Dyddiad y gwiriad hunaniaeth	
Tystiolaeth wedi'i gwirio gan	Enw'r DVS, fel y mae'n ymddangos ar eu tystysgrif

Rydym yn argymhell eich bod hefyd yn gofyn am lefel hyder y gwiriad hunaniaeth, a'r proffil hunaniaeth a gyflawnwyd ganddo, yn unol â chanllawiau'r llywodraeth ar sut i brofi a dilysu hunaniaeth rhywun (a elwir hefyd yn GPG 45), os defnyddiwyd y canllawiau hyn gan y DVS i greu'r hunaniaeth. Bydd hyn yn eich helpu i sicrhau bod y DVS wedi defnyddio hunaniaeth a grëwyd yn unol â'r canllawiau hyn.

## Camau gofynnol i'w cymryd gan y cyflogwr

Rhaid i'r cyflogwr allu sefydlu o'r DVS fod gan y defnyddiwr basbort Prydeinig, pasbort Gwyddelig neu gerdyn pasbort Gwyddelig dilys ar yr adeg y cynhelir y gwiriad gan y DVS.

Mae angen i'r cyflogwr gwblhau'r camau canlynol cyn i gyflogaeth ddechrau i sicrhau bod gwiriad rhagnodedig wedi'i gynnal, er mwyn sefydlu esgus statudol.

1. Gwneud eu diwydrwydd dyladwy eu hunain i fodloni eu hunain i gredu'n rhesymol bod eu DVS dewisol wedi cwblhau'r gwiriad yn gywir yn y modd rhagnodedig.
2. Bodloni eu hunain bod y ffotograff a'r manylion bywgraffyddol (er enghraifft, dyddiad geni) a ddarparwyd gan y DVS yn gyson â'r unigolyn (h.y. mae'r wybodaeth a ddarperir gan y gwiriad yn ymwneud â'r unigolyn ac nid ydynt yn ffugiwr).
3. Lle mae enwau'n wahanol rhwng dogfennau, rhaid i'r cyflogwr sefydlu pam mae hyn yn wir a rhaid iddo beidio â chyflogi'r unigolyn hwnnw oni bai ei fod yn fodlon bod y dogfennau'n ymwneud â nhw. Ni cheir esgus statudol lle mae'n rhesymol amlwg nad y darpar gyflogai yw'r unigolyn sy'n gysylltiedig â'r person y gwiriwyd ei hunaniaeth gan y DVS.
4. Rhaid i gyflogwyr gadw'r wybodaeth a nodwyd uchod yn ddiogel am hyd y cyflogaeth ac am ddwy flynedd wedi hynny. Yna rhaid dinistrio'r copi yn ddiogel.
5. Anogir y cyflogwr i ddarparu hyfforddiant ac arweiniad priodol i'w staff, er enghraifft, ar ba wybodaeth y mae'n rhaid iddynt ei chael gan DVS i gadarnhau dilysu hunaniaeth, ar gyfer beth y gellir defnyddio'r wybodaeth, a'r camau ychwanegol y mae'n rhaid iddynt eu cymryd i sefydlu cymhwysedd i weithio.

## Darparwyr gwasanaethau deiliaid

Efallai y bydd eich DVS dewisol yn cynnig gwasanaeth lle gall y cyflogai storio priodoleddau (gwybodaeth amdanynt eu hunain) a mynnu'r priodoleddau hynny dro ar ôl tro dros amser. Gelwir y rhain yn 'wasanaethau deiliaid' a gellir eu hardystio yn erbyn fframwaith ymddiriedaeth a rheolau cod atodol ar gyfer darparwyr gwasanaethau deiliaid (HSP).

Lle rydych chi'n gweithio gydag HSP, rhaid i'r HSP ailgynnal ei ddilysiad o basbort neu gerdyn pasbort y cyflogai. Mae hyn yn golygu bod rhaid cynnal gwiriad newydd ar ddilysrwydd y dogfennau hynny ar adeg y gwiriad hawl i weithio, fel os yw dogfen wedi dod i ben ers hynny (neu wedi'i thorri'n ffisegol neu wedi'i chanslo) yna ni ellir ei defnyddio i wirio hawl yr unigolyn i weithio. Ni cheir esgus statudol os na chaiff y ddogfen ei hail-ddilysu ar adeg cynnal y gwiriad digidol hawl i weithio.

At ddibenion gwiriadau hawl i weithio, rhaid amddiffyn yr HSP hefyd yn unol â GPG44 amddiffyniad canolig a chynnwys ffactorau dilysu ansawdd canolig o leiaf. Argymhellir mai un o'r ffactorau dilysu a ddefnyddir yw gwybodaeth fiometrïg. Mae rhagor o wybodaeth wedi'i chynnwys yn y Canllawiau ar ddefnyddio dilyswyr i amddiffyn gwasanaeth ar-lein.

Ni ellir trosglwyddo gwiriadau digidol hawl i weithio ac esgus statudol cyflogwr yn erbyn atebolrwydd am gosb sifil o un cyflogwr i un arall.

Os ydych chi'n derbyn gwasanaeth deiliad ac yn dymuno defnyddio priodoleddau sy'n bodoli eisoes (gwybodaeth am y defnyddiwr), rhaid i'r DVS allu honni, ar adeg eich gwiriad digidol hawl i weithio, fod gan ddefnyddiwr basbort Prydeinig neu Wyddelig dilys (neu gerdyn pasbort Gwyddelig). Os yw'r ddogfen wedi dod i ben neu wedi'i thorri'n ffisegol neu wedi'i chanslo, nid yw'r honiad yn ddilys at ddibenion y cod atodol. Rhaid cwblhau'r gwiriad cyn dechrau cyflogaeth.

Dim ond os yw'n rhesymol fodlon bod y DVS wedi cydymffurfio â gofynion y cod atodol ar yr adeg y honnir yr hunaniaeth y bydd cyflogwr yn cael esgus statudol.

# 10. Atodiad D: Cyflogi dinasyddion Wcráin

## Cyflwyniad

Mewn ymateb i'r gwrthdaro yn Wcráin, cyflwynodd y Swyddfa Gartref gynlluniau fisa lloches dros dro pwrpasol i gefnogi dinasyddion Wcráin ac aelodau o'u teuluoedd i ddod i'r DU. Mae'r rhai sy'n cael fisa o dan y cynlluniau hyn yn gallu gweithio, rhentu cartref, a chael mynediad at fudd-daliadau a gwasanaethau cyhoeddus, fel triniaeth feddygol ac addysg.

Ar 14 Chwefror 2022, gwnaed newidiadau i'r llwybr Fisa Teulu Safonol i'w gwneud hi'n haws i ddibynyddion dinasyddion Prydain a oedd yn byw yn yr Wcráin wneud cais. Rhoddwyd fisa yn eu pasbort i ymgeiswyr llwyddiannus. Ar 1 Mawrth 2022, estynnwyd y cynllun i gynnwys aelodau o'r teulu nad oeddent yn byw yn yr Wcráin fel uned deuluol. Lle na chyflawnwyd gofynion ar gyfer Fisa Teulu Safonol, cyhoeddwyd fisâu mewn rhai achosion yn nodi Caniatâd y Tu Allan i'r Rheolau (LOTR). Roedd y fisâu hyn yn caniatáu teithio i'r DU, lle casglodd unigolion Drwydded Breswyllo Biometrig (BRP) wedyn. Yna caeodd y consesiwn Fisa Teulu Safonol ar 4 Mawrth 2022, wrth i Gynlluniau sefydledig Wcráin gael eu cyflwyno.

## Cynlluniau Wcráin

Ar y dyddiadau canlynol lanswyd/cauwyd Cynlluniau Wcráin:

- **4 Mawrth 2022** – Y Cynllun Teuluoedd o Wcráin (Wedi'i gau i ymgeiswyr newydd o 19 Chwefror 2024)
- **14 Mawrth 2022** - Cynllun Cartrefi i Wcráin (Ar Agor)
- **3 Mai 2022** - [Cynllun Estyn Cyfnod Gwladolion o Wcráin](#) (Wedi'i gau i ymgeiswyr newydd ar 16 Mai 2024, ac eithrio plant Wcráin a anwyd yn y DU, ac wedi'igau i bawb ar 4 Chwefror 2025)
- **4 Chwefror 2025** - [Cynllun Estyn Caniatâd Wcráin \(UPE\)](#) (Ar Agor)

Mae'r cynlluniau hyn yn rhad ac am ddim ac nid ydynt yn cynnwys gofynion cyflog na iaith i ymgeiswyr.

O dan y cynlluniau hyn, gall ymgeiswyr llwyddiannus aros yn y DU am hyd at dair blynedd. Fodd bynnag, mae newidiadau a wnaed i'r Cynllun Cartrefi i Wcráin yn golygu y bydd y rhai a wnaeth gais i'r cynllun ar ôl 19 Chwefror 2024 wedi cael caniatâd 18 mis i aros yn y DU yn hytrach na thair blynedd.

O dan bob cynllun, gall unigolion weithio, astudio, rhentu cartref a chael mynediad at fudd-daliadau yn y DU.

## Cynllun Estyn Caniatâd Wcráin

Er mwyn rhoi sicrwydd yn y dyfodol, bydd gwladolion Wcráin ac aelodau cymwys o'u teulu (a all fod yn wladolion nad ydynt yn rhai Wcráin) sydd wedi cael lloches yn y DU o dan un o gynlluniau Wcráin yn gallu gwneud cais am 18 mis pellach o ganiatâd i aros yn y DU drwy [Cynllun Estyn Caniatâd Wcráin \(UPE\)](#) pwrpasol.

Agorodd y Cynllun i ymgeiswyr ar 4 Chwefror 2025 ac mae'n darparu'r un hawliau a theilyngdod i gael mynediad at waith, budd-daliadau, gofal iechyd ac addysg â Chynlluniau presennol Wcráin. Bydd unigolion yn gallu cyflwyno ceisiadau o fewn 28 diwrnod i'w caniatâd cyfredol ddod i ben. Fel arfer, bydd ceisiadau'n derbyn penderfyniad o fewn 8 wythnos.

Os oes angen i unigolyn sydd â chais sydd ar y gweill brofi ei hawl i weithio i chi, dylent gael mynediad at eu eFisa a rhoi cod rhannu i chi. Bydd hyn yn galluogi'r gwiriad i gael ei gynnal trwy [wasanaeth ar-lein y Swyddfa Gartref](#) yn unol â '[Ceisiadau mewn pryd \(caniatâd 3C\)](#)'.

## Wcreiniaid â Phasbort Wcreinaidd dilys

Cyflwynwyd consesiwn i Gynlluniau Wcráin ar 15 Mawrth 2022, a oedd yn caniatáu i'r rhai â phasbort Wcreinaidd dilys gyflwyno cais, heb fynychu Canolfan Ceisiadau Fisa dramor (VAC) i gyflwyno biometreg. Rhoddir llythyr caniatâd i deithio i'r rhai sy'n cael eu hasesu heb gyflwyno eu biometreg. Nid yw llythyrau caniatâd i deithio yn dystiolaeth o hawliau mewnfudo i gael mynediad at fudd-daliadau a gwasanaethau gwaith yn y DU.

Ers 7 Rhagfyr 2023, mae'r Swyddfa Gartref wedi rhoi'r gorau i'r consesiwn hwn ac wedi alinio prosesau ymgeisio cynllun Wcráin â'r rhai a ddefnyddir gan wladolion fisa eraill i'r DU, gan ei gwneud yn ofynnol i bob ymgeisydd newydd fynychu VAC tramor i ddarparu eu biometreg lawn cyn ystyried eu cais.

Os caiff eu cais ei gymeradwyo, bydd angen iddynt gasglu eu fisa cyn teithio i'r DU.

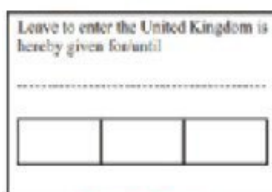
Bydd ymgeiswyr a wnaeth gais i'r cynlluniau cyn 7 Rhagfyr 2023 yn parhau â'r llwybr y gwnaethon nhw ei ddefnyddio i wneud cais. Felly, bydd y rhai sydd eisoes wedi derbyn Llythyr Caniatâd i Deithio yn dal i allu defnyddio hwn i deithio i'r DU.

Ar ôl cyrraedd, dylai Llu'r Ffiniau stampio'r pasbort gyda chaniatâd i ddod i mewn i'r DU, yn ddilys am chwe mis heb unrhyw gyfyngiadau ar gymryd cyflogaeth na defnyddio arian cyhoeddus - Caniatâd y Tu Allan i'r Rheolau (LOTR). Mae hon yn gymeradwyaeth Cod 1A neu God Diwygiedig 1.

Lle mae Llu'r Ffiniau wedi rhoi LOTR am chwe mis, bydd angen i'r unigolyn greu cyfrif UKVI a chofrestru i gael mynediad at eFisa a fydd yn cael ei gymeradwyo gyda chaniatâd i aros hyd at 36 mis. Gellir gwneud hyn ar unrhyw adeg yn ystod dilysrwydd chwe mis y stamp.

Mae gan y rhai sydd â stamp neu fisa yn eu pasbort Wcreinaidd dilys, sy'n rhoi caniatâd i aros o dan y Cynlluniau Wcráin, hawl i weithio am gyfnod cyfyngedig. Os yw cyflogwr yn gwirio'r ddogfen hon â llaw fel yr amlinellir yn y canllawiau hyn ac yn ei chofnodi'n gywir, bydd hyn yn rhoi esgus statudol am gyfnod cyfyngedig iddynt. Mae'r cymeradwyaethau hyn eisoes wedi'u cynnwys yn y dogfennau derbyniol ar gyfer gwiriad â llaw o dan Atodiad A i'r canllawiau hyn, Rhestr B, Grŵp 1, Rhif 1.

## Enghraifft o stampiau Cod 1A a Chod 1, wedi'u hardystio â stamp dyddiad Swyddog Mewnfudo

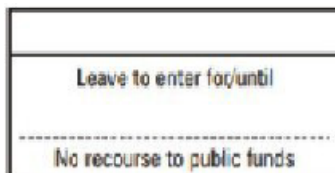


Code 1A Stamp



Immigration Officer's Date Stamp

Mewn nifer fach o achosion, pan aeth y Cynlluniau ar waith, nid oedd Cod 1A ar gael, yn lle hwn defnyddiwyd Cod 1 gyda'r "dim hawl i arian cyhoeddus" wedi'i nodi mewn inc ac o bosibl wedi'i lofnodi gan y Swyddog..



Code 1 Stamp



Immigration Officer's Date Stamp

Yn yr un modd, efallai bod Cod 1/Cod 1A wedi'i gymeradwyo mewn pasbortau Wcreinaidd, os oedd gan yr unigolion hynny stampiau mynediad i Iwerddon o 25 Chwefror 2022. Cafodd y stampiau eu diwygio â llaw o 'Caniatâd i ddod i mewn' i 'Caniatâd i aros' o bosibl wedi'i lofnodi gan y Swyddog.

Efallai y bydd sefyllfaoedd lle byddwch yn adnabod unigolyn sydd â stamp mynediad Gwyddelig yn ei pasbort ond nad oes ganddo stamp Cod 1/Cod 1A ac nad oes ganddo unrhyw fath arall o ganiatâd i aros yn y DU. Yn y sefyllfaoedd hyn, rhaid i chi gyfeirio'r unigolyn at y Swyddfa Gartref i wneud cais i aros yn y DU.

Ni fydd gan unrhyw ddarpar gyflogai sy'n wladolyn Wcreinaidd, nad yw wedi gwneud cais am ganiatâd i aros yn y DU, hawl i weithio. Mae hyn yn golygu na ddylech eu cyflogi nes eu bod wedi cymryd camau i reoleiddio eu statws yn y DU.

## Enghraifft o Vignette / Fisa ar gyfer Cliriad Mynediad Cynllun Wcráin



## Gwladolion Wcreinaidd nad oes ganddynt basbort Wcreinaidd dilys

Os nad oes gan unigolyn basbort Wcreinaidd dilys, neu gerdyn BRP sydd wedi dod i ben, bydd gofyn iddynt ddarparu eu gwybodaeth fiometrïg mewn VAC ac yna byddant yn cael vignette cliriad mynediad ynghlwm wrth 'Ffurflen ar gyfer Gosod y Fisa' (FAV). Fel rhan o'r broses ymgeisio am fisa, bydd cyfrif UKVI yn cael ei greu ar gyfer yr unigolyn fel y gallant gael mynediad at eu eFisa, gan na all unigolion â phasbort sydd wedi dod i ben wneud hyn. Yna gellir defnyddio'r eFisa i gael mynediad at wasanaeth gwirio ar-lein y Swyddfa Gartref, fel y nodir yn y canllawiau hyn, i brofi hawl i weithio. Lle bo angen, gall unigolion ddefnyddio eu dogfen FAV fel prawf o'u hawl i weithio, ar y cyd â chadarnhad gan Wasanaeth Gwirio Cyflogwyr y Swyddfa Gartref (ECS) ar ffurf Hysbysiad Dilysu Cadarnhaol (PVN).

Felly, unwaith y bydd unigolyn sydd â vignette cliriad mynediad ynghlwm wrth FAV yn y DU, a bod ganddynt gyfrif UKVI i gael mynediad at eu eFisa, gellir defnyddio hwn ar gyfer gwiriadau hawl i weithio fel arfer, a chael esgus statudol am y cyfnod llawn o ganiatâd i aros. Mae hyn yn golygu, unwaith y bydd ganddynt fynediad at eu eFisa, nad oes angen i chi wneud gwiriad gyda'r ECS. Pan fyddwch chi'n cysylltu â'r ECS ac mae systemau'r Swyddfa Gartref yn dangos bod gan yr unigolyn eFisa ar gael, byddwch chi'n derbyn ymateb gan yr ECS yn eu cyfarwyddo i gynghori'r unigolyn i ddefnyddio eu eFisa i brofi eu hawl i weithio gan ddefnyddio gwasanaeth gwirio ar-lein y Swyddfa Gartref. Yn y senario hwn, ni fydd ECS yn cyhoeddi PVN i ddarparu esgus statudol a dylech ddefnyddio'r gwasanaeth gwirio ar-lein.

## Enghraifft o Ffurflen ar gyfer Gosod y Fisa (FAV)

UNITED KINGDOM OF GREAT BRITAIN AND NORTHERN IRELAND  
ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD

FORM FOR AFFIXING THE VISA  
FEUILLET POUR L'APPOSITION D'UN VISA

**21 UK**

ISSUING AUTHORITY/AUTORITE DE DELIVRANCE

(1) Name/Nom (2) Surname/Prénoms

Stamp  
Cachet

(3) Date of birth/Date de naissance

(4) Passport number/Numéro de passeport

Signature  
Signature

Date/Date

Visa Sticker  
Vignette Visa