



OFFERYNNAU STATUDOL CYMRU

2022 Rhif 794 (Cy. 172)

AMAETHYDDIAETH, CYMRU

Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2)
(Cymru) 2022

<i>Gwnaed</i>	<i>11 Gorffennaf 2022</i>
<i>Gosodwyd gerbron Senedd Cymru</i>	<i>14 Gorffennaf 2022</i>
<i>Yn dod i rym</i>	<i>6 Awst 2022</i>

WELSH STATUTORY INSTRUMENTS

2022 No. 794 (W. 172)

AGRICULTURE, WALES

The Agricultural Wages (No. 2)
(Wales) Order 2022

<i>Made</i>	<i>11 July 2022</i>
<i>Laid before Senedd Cymru</i>	<i>14 July 2022</i>
<i>Coming into force</i>	<i>6 August 2022</i>

£11.50



OFFERYNNAU STATUDOL
CYMRU

WELSH STATUTORY
INSTRUMENTS

2022 Rhif 794 (Cy. 172)

2022 No. 794 (W. 172)

AMAETHYDDIAETH, CYMRU

AGRICULTURE, WALES

**Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol
(Rhif 2) (Cymru) 2022**

**The Agricultural Wages (No. 2)
(Wales) Order 2022**

NODYN ESBONIADOL

(Nid yw'r nodyn hwn yn rhan o'r Gorchymyn)

Yn ddarostyngedig i rai newidiadau ac un ddarpariaeth drosiannol, mae'r Gorchymyn hwn yn dirymu ac yn disodli Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022.

Mae Rhan 2 o'r Gorchymyn yn darparu bod gweithwyr amaethyddol i gael eu cyflogi yn ddarostyngedig i'r telerau a'r amodau sydd wedi eu nodi yn Rhannau 2 i 5 o'r Gorchymyn (erthygl 3) ac yn pennu'r graddau a'r categorïau gwahanol o weithiwr amaethyddol (erthyglau 5 i 9).

Mae Rhan 3 yn gwneud darpariaeth ynghylch y cyfraddau tâl isaf y mae rhaid eu talu i weithwyr amaethyddol (erthygl 12). Mae darpariaeth yn cael ei gwneud ar gyfer lwfans gwrthbwyso llety a all gael ei dynnu oddi ar dâl gweithiwr amaethyddol (erthygl 16). Mae darpariaeth yn cael ei gwneud hefyd ar gyfer lwfans cŵn, lwfans ar alwad, lwfans gwaith nos a grantiau geni a mabwysiadu nad ydynt yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol (erthygl 17).

Mae Rhan 4 yn darparu bod gan weithiwr amaethyddol hawl i gael tâl salwch amaethyddol o dan yr amgylchiadau sydd wedi eu pennu (erthyglau 19 i 22). Mae darpariaeth yn cael ei gwneud ynghylch cyfrifo faint o dâl salwch amaethyddol y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael (erthygl 23). Mae taliad tâl salwch statudol i gyfrif tuag at hawl gweithiwr amaethyddol i gael tâl salwch amaethyddol (erthygl 24).

EXPLANATORY NOTE

(This note is not part of the Order)

This Order revokes and replaces, subject to some changes and a transitional provision, the Agricultural Wages (Wales) Order 2022.

Part 2 of the Order provides that agricultural workers are to be employed subject to the terms and conditions set out in Parts 2 to 5 of the Order (article 3) and specifies the different grades and categories of agricultural worker (article 5 to 9).

Part 3 makes provision about the minimum rates of remuneration that must be paid to agricultural workers (article 12). Provision is made for accommodation offset allowance which may be deducted from an agricultural worker's remuneration (article 16). Provision is also made for dog allowance, on-call allowance, night work allowance and birth and adoption grants which do not form part of an agricultural worker's remuneration (article 17).

Part 4 provides that an agricultural worker is entitled to agricultural sick pay in the circumstances specified (articles 19 to 22). Provision is made about calculating the amount of agricultural sick pay that an agricultural worker is entitled to (article 23). A payment of statutory sick pay is to count towards an agricultural worker's entitlement to agricultural sick pay (article 24).

Mae Rhan 5 yn gwneud darpariaeth ynghylch hawl gweithiwr amaethyddol i gael amser i ffwrdd. Mae darpariaeth yn cael ei gwneud ynghylch hawl gweithiwr amaethyddol i gael seibiannau gorffwys (erthygl 29), gorffwys dyddiol (erthygl 30) a chyfnod gorffwys wythnosol (erthygl 31). Mae darpariaeth yn cael ei gwneud hefyd sy'n pennu blwyddyn gwyliau blynyddol y gweithiwr amaethyddol ac ynghylch hawl y gweithiwr amaethyddol i gael gwyliau blynyddol a thâl gwyliau ac ynghylch taliad yn lle gwyliau blynyddol (erthyglau 32 i 39). Mae darpariaeth ynghylch hawl gweithiwr amaethyddol i gael absenoldeb â thâl oherwydd profedigaeth yn cael ei gwneud yn erthyglau 42 i 44.

Mae Rhan 6 yn cynnwys dirymiad a darpariaeth drosiannol.

Mae'r Asesiad Effaith Rheoleiddiol sy'n gymwys i'r Gorchymyn hwn ar gael oddi wrth Lywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ ac ar wefan Llywodraeth Cymru ar www.llyw.cymru.

Part 5 makes provision about an agricultural worker's entitlement to time off. Provision is made about an agricultural worker's entitlement to rest breaks (article 29), daily rest (article 30) and weekly rest period (article 31). Provision is also made specifying the agricultural worker's annual leave year and about the agricultural worker's entitlement to annual leave, holiday pay and about payment in lieu of annual leave (articles 32 to 39). Provision about an agricultural worker's entitlement to be paid bereavement leave is made in articles 42 to 44.

Part 6 contains a revocation and a transitional provision.

The Regulatory Impact Assessment applicable to this Order is obtainable from the Welsh Government at: Cathays Park, Cardiff, CF10 3NQ and on the Welsh Government website at www.gov.wales.

2022 Rhif 794 (Cy. 172)

2022 No. 794 (W. 172)

AMAETHYDDIAETH, CYMRU

AGRICULTURE, WALES

**Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol
(Rhif 2) (Cymru) 2022**

**The Agricultural Wages (No. 2)
(Wales) Order 2022**

Gwnaed 11 Gorffennaf 2022

Made 11 July 2022

Gosodwyd gerbron *Senedd*
Cymru 14 Gorffennaf 2022

Laid before Senedd Cymru 14 July 2022

Yn dod i rym 6 Awst 2022

Coming into force 6 August 2022

CYNNWYS

CONTENTS

RHAN 1

PART 1

Rhagarweiniol

Preliminary

1. Enwi a chychwyn
2. Dehongli

1. Title and commencement
2. Interpretation

RHAN 2

PART 2

Gweithwyr amaethyddol

Agricultural workers

3. Telerau ac amodau cyflogaeth
4. Graddau a chategoriâu gweithiwr amaethyddol
5. Gradd A
6. Gradd B
7. Gradd C
8. Gradd D
9. Gradd E
10. Datblygu Proffesiynol Parhaus
11. Prentisiaid

3. Terms and conditions of employment
4. Grades and categories of agricultural worker
5. Grade A
6. Grade B
7. Grade C
8. Grade D
9. Grade E
10. Continued Professional Development
11. Apprentices

RHAN 3

PART 3

Yr isafswm cyflog amaethyddol

Agricultural minimum wage

12. Cyfraddau tâl isaf
13. Cyfraddau tâl isaf am oramser
14. Cyfraddau tâl isaf am waith allbwn
15. Diogelu tâl

12. Minimum rates of pay
13. Minimum rates of pay for overtime
14. Minimum rates of pay for output work
15. Protection of pay

16. Lwfans gwrthbwyso llety
17. Taliadau nad ydynt yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol
18. Costau hyfforddi

RHAN 4

Yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol

19. Yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol
20. Amodau cymhwyso ar gyfer tâl salwch amaethyddol
21. Cyfnodau absenoldeb salwch
22. Cyfyngiadau ar yr hawl i dâl salwch amaethyddol
23. Pennu swm tâl salwch amaethyddol
24. Tâl salwch amaethyddol i gymryd tâl salwch statudol i ystyriaeth
25. Talu tâl salwch amaethyddol
26. Cyflogaeth yn dod i ben yn ystod absenoldeb salwch
27. Gordalu tâl salwch amaethyddol
28. Iawndal a adenillir yn sgil colli enillion

RHAN 5

Yr hawl i gael amser i ffwrdd

29. Seibiannau gorffwys
30. Gorffwys dyddiol
31. Cyfnod gorffwys wythnosol
32. Y flwyddyn gwyliau blynyddol
33. Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a chanddynt ddiwrnodau gweithio penodedig a gyflogir drwy gydol y flwyddyn gwyliau
34. Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a chanddynt ddiwrnodau gweithio amrywiol a gyflogir drwy gydol y flwyddyn gwyliau
35. Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a gyflogir am ran o'r flwyddyn gwyliau
36. Amseru gwyliau blynyddol
37. Tâl gwyliau
38. Gwyliau cyhoeddus a gwyliau banc
39. Taliad yn lle gwyliau blynyddol
40. Talu tâl gwyliau wrth derfynu cyflogaeth
41. Adennill tâl gwyliau
42. Absenoldeb oherwydd profedigaeth
43. Pennu swm absenoldeb oherwydd profedigaeth

16. Accommodation offset allowance
17. Payments which do not form part of an agricultural worker's remuneration
18. Training costs

PART 4

Entitlement to agricultural sick pay

19. Entitlement to agricultural sick pay
20. Qualifying conditions for agricultural sick pay
21. Periods of sickness absence
22. Limitations on entitlement to agricultural sick pay
23. Determining the amount of agricultural sick pay
24. Agricultural sick pay to take account of statutory sick pay
25. Payment of agricultural sick pay
26. Employment ending during sickness absence
27. Overpayments of agricultural sick pay
28. Damages recovered for loss of earnings

PART 5

Entitlement to time off

29. Rest breaks
30. Daily rest
31. Weekly rest period
32. Annual leave year
33. Amount of annual leave for agricultural workers with fixed working days employed throughout the annual leave year
34. Amount of annual leave for agricultural workers with variable working days employed throughout the annual leave year
35. Amount of annual leave for agricultural workers employed for part of the leave year
36. Timing of annual leave
37. Holiday pay
38. Public holidays and bank holidays
39. Payment in lieu of annual leave
40. Payment of holiday pay on termination of employment
41. Recovery of holiday pay
42. Bereavement leave
43. Determining the amount of bereavement leave

44. Tâl absenoldeb profedigaeth amaethyddol
45. Absenoldeb di-dâl

44. Agricultural bereavement leave pay
45. Unpaid leave

RHAN 6

Dirymu a darpariaeth drosiannol

46. Dirymu a darpariaeth drosiannol

PART 6

Revocation and transitional provision

46. Revocation and transitional provision

- ATODLEN 1 — CYFRADDAU TÂL
ISAF
ATODLEN 2 — HAWLIAU
GWYLIAU
BLYNYDDOL
ATODLEN 3 — TALIAD YN LLE
GWYLIAU
BLYNYDDOL
ATODLEN 4 — CYMWYSTERAU
CYFATEBOL Y TU
ALLAN I GYMRU

- SCHEDULE 1 — MINIMUM RATES
OF PAY
SCHEDULE 2 — ANNUAL LEAVE
ENTITLEMENT
SCHEDULE 3 — PAYMENT IN
LIEU OF ANNUAL
LEAVE
SCHEDULE 4 — EQUIVALENT
QUALIFICATIONS
OUTSIDE WALES

Mae Panel Cyngtori ar Amaethyddiaeth Cymru, yn unol â'i swyddogaethau o dan erthygl 3(2)(b) o Orchymyn Panel Cyngtori ar Amaethyddiaeth Cymru (Sefydlu) 2016(1), wedi llunio gorchymyn cyflogau amaethyddol ar ffurf ddrafft, wedi ymgynghori ar y gorchymyn ac wedi ei gyflwyno i Weinidogion Cymru i'w gymeradwyo ganddynt.

The Agricultural Advisory Panel for Wales, in accordance with their functions under article 3(2)(b) of the Agricultural Advisory Panel for Wales (Establishment) Order 2016(1) have prepared an agricultural wages order in draft, consulted on the order and submitted it to the Welsh Ministers for approval.

Mae Gweinidogion Cymru wedi cymeradwyo'r gorchymyn cyflogau amaethyddol drafft yn unol ag adran 4(1)(a) o Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014(2).

The Welsh Ministers have approved the draft agricultural wages order in accordance with section 4(1)(a) of the Agricultural Sector (Wales) Act 2014(2).

Mae Gweinidogion Cymru, drwy arfer y pwerau a roddir iddynt gan adrannau 3, 4(1) a 17 o Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014, yn gwneud y Gorchymyn a ganlyn.

The Welsh Ministers, in exercise of the powers conferred upon them by sections 3, 4(1) and 17 of the Agricultural Sector (Wales) Act 2014, make the following Order.

(1) O.S. 2016/255 (Cy. 89).
(2) 2014 dccc 6.

(1) S.I. 2016/255 (W. 89).
(2) 2014 anaw 6.

RHAN 1

Rhagarweiniol

PART 1

Preliminary

Enwi a chychwyn

1.—(1) Enw'r Gorchymyn hwn yw Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Rhif 2) (Cymru) 2022 a daw i rym ar 6 Awst 2022.

(2) Er bod y Gorchymyn hwn yn dod i rym ar 6 Awst 2022, mae'n cymryd effaith o 1 Ebrill 2022.

Dehongli

2.—(1) Yn y Gorchymyn hwn—

ystyr “absenoldeb salwch” (“*sickness absence*”) yw absenoldeb gweithiwr amaethyddol o'r gwaith oherwydd analluedd yn sgil—

- (a) unrhyw salwch a ddioddefir gan y gweithiwr amaethyddol;
- (b) salwch neu analluedd a achosir am fod y gweithiwr amaethyddol yn feichiog neu a ddioddefir o ganlyniad i eni plentyn;
- (c) anaf sy'n digwydd i'r gweithiwr amaethyddol yn ei le gwaith;
- (d) anaf sy'n digwydd i'r gweithiwr amaethyddol wrth deithio yn ôl ac ymlaen i'w le gwaith;
- (e) amser a dreulir gan y gweithiwr amaethyddol yn ymadfer ar ôl llawdriniaeth a achoswyd gan salwch; neu
- (f) amser a dreulir gan y gweithiwr amaethyddol yn ymadfer ar ôl llawdriniaeth o ganlyniad i anaf a ddioddefwyd yn ei le gwaith neu anaf a ddioddefwyd wrth deithio yn ôl ac ymlaen i'w le gwaith,

ond nid yw'n cynnwys unrhyw anaf a ddioddefir gan y gweithiwr amaethyddol pan na fo yn ei le gwaith nac unrhyw anaf a ddioddefir pan na fo'r gweithiwr amaethyddol yn teithio yn ôl ac ymlaen i'w le gwaith;

mae “amaethyddiaeth” (“*agriculture*”) yn cynnwys—

- (a) ffermio gwartheg godro;
- (b) cynhyrchu unrhyw gynnyrch defnyddiadwy at ddibenion masnach neu fusnes neu unrhyw fenter arall (pa un a wneir hynny i wneud elw ai peidio);
- (c) defnyddio tir fel tir pori, gweirglodd neu ddoldir;
- (d) defnyddio tir ar gyfer perllannau, tir helyg gwiail neu goetir;
- (e) defnyddio tir ar gyfer gerddi marchnad neu blanhigfeydd;

Title and commencement

1.—(1) The title of this Order is the Agricultural Wages (No. 2) (Wales) Order 2022 and it comes into force on 6 August 2022.

(2) Although this Order comes into force on 6 August 2022, it takes effect from 1 April 2022.

Interpretation

2.—(1) In this Order—

“agriculture” (“*amaethyddiaeth*”) includes—

- (a) dairy farming;
- (b) the production of any consumable produce for the purposes of a trade or business or any other undertaking (whether carried on for profit or not);
- (c) the use of land as grazing, meadow or pasture land;
- (d) the use of land for orchards, osier land or woodland;
- (e) the use of land for market gardens or nursery grounds;

“agricultural worker” (“*gweithiwr amaethyddol*”) means a person employed in agriculture in Wales, whether or not the whole of the work undertaken by virtue of that employment is undertaken in Wales;

“apprenticeship framework” (“*fframwaith prentisiaethau*”) means any of the current Apprenticeship Frameworks for the agricultural sector in Wales published by Lantra(1), or previous versions of the Apprenticeship Frameworks for the agricultural sector in Wales published by Lantra;

“basic hours” (“*oriau sylfaenol*”) means 39 hours of work per week, excluding overtime, worked in accordance with either an agricultural worker's contract of service or an apprenticeship;

“birth and adoption grant” (“*grant geni a mabwysiadu*”) means a payment that an agricultural worker is entitled to receive from their employer on the birth of their child or upon the adoption of a child and is payable—

(1) <https://acwcerts.co.uk/web/frameworks-library>

ystyr “amser gweithio” (“*working time*”) yw unrhyw gyfnod pryd y mae gweithiwr amaethyddol yn gweithio yng ngwasanaeth ei gyflogwr ac yn cyflawni ei weithgareddau neu ei ddyletswyddau yn unol â naill ai ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth ac mae’n cynnwys—

- (a) unrhyw gyfnod pryd y mae gweithiwr amaethyddol yn derbyn hyfforddiant perthnasol;
- (b) unrhyw gyfnod a dreulir gan weithiwr amaethyddol yn teithio at ddibenion ei gyflogaeth ond nad yw’n cynnwys amser a dreulir yn teithio rhwng ei gartref a’i le gwaith;
- (c) unrhyw gyfnod y mae gweithiwr amaethyddol yn cael ei rwystro rhag cyflawni gweithgareddau neu ddyletswyddau yn unol â’i gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth oherwydd tywydd drwg; a
- (d) unrhyw gyfnod ychwanegol y mae’r cyflogwr a’r gweithiwr amaethyddol yn cytuno ei fod i’w drin fel amser gweithio,

ac mae cyfeiriadau at “gwaith” (“*work*”) i’w dehongli yn unol â hyn;

ystyr “ar alwad” (“*on-call*”) yw trefniant ffurfiol rhwng y gweithiwr amaethyddol a’i gyflogwr pan fo gweithiwr amaethyddol nad yw yn y gwaith yn cytuno â’i gyflogwr y bydd modd cysylltu ag ef drwy gyfrwng y cytunir arno ac y gall gyrraedd y fan lle y gall fod yn ofynnol iddo weithio o fewn amser y cytunir arno;

ystyr “cyflogaeth” (“*employment*”) yw bod yn gyflogedig o dan gontract gwasanaeth neu brentisiaeth ac mae “a gyflogir” (“*employed*”) a “cyflogwr” (“*employer*”) i’w dehongli yn unol â hynny;

ystyr “cynnyrch defnyddiadwy” (“*consumable produce*”) yw cynnyrch a dyfir i’w fwyta ac i’w yfed neu i’w ddefnyddio fel arall ar ôl iddo adael y tir lle cafodd ei dyfu;

ystyr “diwrnodau cymwys” (“*qualifying days*”) yw diwrnodau pan fyddai’n ofynnol fel arfer i’r gweithiwr amaethyddol fod ar gael i weithio gan gynnwys diwrnodau pan oedd y gweithiwr amaethyddol—

- (a) yn cymryd gwyliau blynyddol;
- (b) yn cymryd absenoldeb oherwydd profedigaeth;
- (c) yn cymryd absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, rhiant a rennir neu fabwysiadu statudol; neu

- (a) where the agricultural worker has given their employer a copy of the child’s Birth Certificate or Adoption Order (naming the worker as the child’s parent or adoptive parent) within 3 months of the child’s birth or adoption; and
- (b) in circumstances where both parents or adoptive parents are agricultural workers with the same employer, to each agricultural worker;

“child” (“*plentyn*”) means an individual under the age of 18 (including a baby that is stillborn after 24 weeks of pregnancy). A child will be the child of an agricultural worker if the agricultural worker:

- (a) is the parent (including the adoptive parent) or foster parent of the child;
- (b) has had the child placed with them for adoption (whether by a UK adoption agency or from overseas);
- (c) is their intended parent under a surrogacy arrangement;
- (d) is the natural parent of a child who has since been adopted by someone else, and there is a court order allowing the agricultural worker or the agricultural worker’s partner to have contact with the child;
- (e) looks after the child in their own home, other than as a paid carer, and has done so for at least four weeks;
- (f) is the partner of an individual in any of categories set out in (a) to (e) above. “Partner” means a person living with another person and the child in an enduring family relationship, and who is not the individual’s parent (including adoptive parents), grandparent, sibling (including a half-sibling), aunt or uncle (including half-aunts and uncles);

“compulsory school age” (“*oedran ysgol gorfodol*”) has the meaning given in section 8 of the Education Act 1996(1);

“consumable produce” (“*cynnyrch defnyddiadwy*”) means produce grown for consumption or for other use after severance from the land on which it is grown;

“employment” (“*cyflogaeth*”) means employed under a contract of service or apprenticeship and “employed” (“*a gyflogir*”) and “employer” (“*cyflogwr*”) are to be construed accordingly;

(1) 1996 c. 56. Section 8 was amended by the Education Act 1997 (c. 44), section 52.

(d) ar gyfnod o absenoldeb salwch;

ystyr “fframwaith prentisiaethau” (“*apprenticeship framework*”) yw unrhyw un neu ragor o’r Fframweithiau Prentisiaethau cyfredol ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra(1), neu fersiynau blaenorol o’r Fframweithiau Prentisiaethau ar gyfer y sector amaethyddol yng Nghymru a gyhoeddwyd gan Lantra;

ystyr “goramser” (“*overtime*”) yw—

(a) mewn perthynas â gweithiwr amaethyddol a ddechreuodd ei gyflogaeth cyn 1 Hydref 2006, amser nad yw’n oramser gwarantedig y mae’r gweithiwr amaethyddol yn ei weithio—

(i) yn ychwanegol at ddiwrnod gwaith 8 awr;

(ii) yn ychwanegol at yr oriau gwaith y cytunwyd arnynt yn ei gontract gwasanaeth;

(iii) ar ŵyl gyhoeddus;

(iv) ar ddydd Sul; neu

(v) mewn unrhyw gyfnod sy’n cychwyn ar ddydd Sul ac yn parhau hyd y dydd Llun canlynol hyd at yr amser y byddai’r gweithiwr hwnnw yn cychwyn ei ddiwrnod gwaith fel arfer;

(b) mewn perthynas â phob gweithiwr amaethyddol arall, amser nad yw’n oramser gwarantedig y mae’r gweithiwr amaethyddol yn ei weithio—

(i) yn ychwanegol at ddiwrnod gwaith 8 awr;

(ii) yn ychwanegol at yr oriau gwaith y cytunwyd arnynt yn ei gontract gwasanaeth; neu

(iii) ar ŵyl gyhoeddus;

ystyr “goramser gwarantedig” (“*guaranteed overtime*”) yw goramser y mae’n ofynnol i weithiwr amaethyddol ei weithio o dan naill ai ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth ac y mae cyflogwr y gweithiwr amaethyddol yn gwarantu taliad ar ei gyfer, pa un a oes gwaith i’r gweithiwr amaethyddol ei wneud ai peidio;

ystyr “grant geni a mabwysiadu” (“*birth and adoption grant*”) yw taliad y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i’w gael oddi wrth ei gyflogwr pan enir plentyn iddo neu pan fydd yn mabwysiadu plentyn ac mae’n daladwy—

“guaranteed overtime” (“*goramser gwarantedig*”) means overtime which an agricultural worker is obliged to work either under their contract of service or their apprenticeship and in respect of which the agricultural worker’s employer guarantees payment, whether or not there is work for the agricultural worker to do;

“hours” (“*oriau*”) includes a fraction of an hour;

“night work” (“*gwaith nos*”) means work (apart from overtime hours) undertaken by an agricultural worker between 7 p.m. on one evening and 6 a.m. the following morning, but excluding the first two hours of work that an agricultural worker does in that period;

“on-call” (“*ar alwad*”) means a formal arrangement between the agricultural worker and their employer where an agricultural worker who is not at work agrees with their employer to be contactable by an agreed method and able to reach the place where they may be required to work within an agreed time;

“output work” (“*gwaith allbwn*”) means work which, for the purposes of remuneration, is measured by the number of pieces made or processed or the number of tasks performed by an agricultural worker;

“overtime” (“*goramser*”) means—

(a) in relation to an agricultural worker who began their employment prior to 1 October 2006, time that is not guaranteed overtime worked by the agricultural worker—

(i) in addition to an 8 hour working day;

(ii) in addition to the agreed hours of work in their contract of service;

(iii) on a public holiday,

(iv) on a Sunday; or

(v) in any period commencing on a Sunday and continuing to the following Monday up until the time that worker would normally start their working day;

(b) in relation to all other agricultural workers, time that is not guaranteed overtime worked by the agricultural worker—

(i) in addition to an 8 hour working day;

(ii) in addition to the agreed hours of work in their contract of service; or

(iii) on a public holiday;

(1) <https://acwcerts.co.uk/web/frameworks-library>.

- (a) pan fo'r gweithiwr amaethyddol wedi rhoi copi i'w gyflogwr o Dystysgrif Geni'r plentyn neu ei Orchymyn Mabwysiadu (sy'n enwi'r gweithiwr fel rhiant y plentyn neu ei riant mabwysiadol) o fewn 3 mis ar ôl geni neu fabwysiadu'r plentyn; a
- (b) o dan amgylchiadau pan fo'r ddau riant neu'r ddau riant mabwysiadol yn weithwyr amaethyddol gyda'r un cyflogwr, i'r ddau weithiwr amaethyddol;

ystyr "gwaith allbwn" ("*output work*") yw gwaith sydd, at ddibenion tâl, yn cael ei fesur yn ôl nifer y darnau a wneir neu a brosesir neu nifer y tasgau a gyflawnir gan weithiwr amaethyddol;

ystyr "gwaith nos" ("*night work*") yw gwaith (heblaw oriau goramser) a wneir gan weithiwr amaethyddol rhwng 7 p.m. un noson a 6 a.m. fore trannoeth, ond heb gynnwys y ddwy awr gyntaf o waith y mae gweithiwr amaethyddol yn ei wneud yn y cyfnod hwnnw;

ystyr "gweithiwr amaethyddol" ("*agricultural worker*") yw person a gyflogir ym maes amaethyddiaeth yng Nghymru, pa un a yw'r holl waith yr ymgwymerir ag ef yn rhinwedd y gyflogaeth honno yn cael ei wneud yng Nghymru ai peidio;

mae i'r "isafswm cyflog cenedlaethol" ("*the national minimum wage*") yr ystyr a roddir iddo gan adran 10 o Ddeddf Sector Amaethyddol (Cymru) 2014(1);

mae i "oedran ysgol gorfodol" yr ystyr a roddir i "*compulsory school age*" yn adran 8 o Ddeddf Addysg 1996(2);

mae "oriau" ("*hours*") yn cynnwys ffraciwn o awr;

ystyr "oriau sylfaenol" ("*basic hours*") yw 39 awr o waith yr wythnos, heb gynnwys goramser, a weithir yn unol â naill ai contract gwasanaeth neu brentisiaeth gweithiwr amaethyddol;

ystyr "panel" ("*panel*") yw Panel Cyngori ar Amaethyddiaeth Cymru;

ystyr "plentyn" ("*child*") yw unigolyn o dan 18 oed (gan gynnwys baban sy'n farw-anedig ar ôl 24 o wythnosau o feichiogrwydd). Bydd plentyn yn blentyn i weithiwr amaethyddol:

- (a) os y gweithiwr amaethyddol yw rhiant (gan gynnwys rhiant mabwysiadol) neu riant maeth y plentyn;

"panel" ("*panel*") means the Agricultural Advisory Panel for Wales;

"qualifying days" ("*diwrnodau cymwys*") means days on which the agricultural worker would normally be required to be available for work including days on which the agricultural worker—

- (a) was taking annual leave;
- (b) was taking bereavement leave;
- (c) was taking statutory maternity, paternity, shared parental or adoption leave; or
- (d) was on a period of sickness absence;

"sickness absence" ("*absenoldeb salwch*") means the absence of an agricultural worker from work due to incapacity by reason of—

- (a) any illness suffered by the agricultural worker;
- (b) illness or incapacity caused by the agricultural worker's pregnancy or suffered as a result of childbirth;
- (c) an injury that occurs to the agricultural worker at the agricultural worker's place of work;
- (d) an injury that occurs to the agricultural worker when travelling to or from their place of work;
- (e) time spent by the agricultural worker recovering from an operation caused by an illness; or
- (f) time spent by the agricultural worker recovering from an operation in consequence of an injury suffered at their place of work or an injury suffered whilst travelling to or from their place of work,

but does not include any injury suffered by the agricultural worker when not at their place of work nor any injury suffered when the agricultural worker is not travelling to or from their place of work;

"the national minimum wage" ("*isafswm cyflog cenedlaethol*") has the meaning given by section 10 of the Agricultural Sector (Wales) Act 2014(1);

(1) 2014 dccc 6.

(2) 1996 p. 56. Diwygiwyd adran 8 gan adran 52 o Ddeddf Addysg 1997 (p. 44).

(1) 2014 anaw 6.

- (b) os lleolwyd y plentyn ar gyfer ei fabwysiadu gyda'r gweithiwr amaethyddol (pa un ai gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU, neu o dramor);
- (c) os y gweithiwr amaethyddol yw ei riant bwriadedig o dan drefniant benthyg croth;
- (d) os y gweithiwr amaethyddol yw rhiant naturiol plentyn sydd wedi ei fabwysiadu ers hynny gan rywun arall, a bod gorchymyn llys sy'n caniatáu i'r gweithiwr amaethyddol neu bartner y gweithiwr amaethyddol ddod i gysylltiad â'r plentyn;
- (e) os yw'r gweithiwr amaethyddol yn gofalu am y plentyn yn ei gartref ei hun, ac eithrio fel gofalwr a delir, a'i fod wedi gwneud hynny am o leiaf bedair wythnos;
- (f) os yw'r gweithiwr amaethyddol yn bartner i unigolyn yn unrhyw un neu ragor o'r categorïau a nodir yn (a) i (e) uchod. Ystyr "partner" yw person sy'n byw gyda pherson arall a'r plentyn mewn perthynas deuluol barhaus, ac nad yw'n rhiant (gan gynnwys rhieni mabwysiadol), nain neu daid, brawd neu chwaer (gan gynnwys hanner brawd a hanner chwaer), modryb neu ewythr (gan gynnwys hanner modrybedd a hanner ewythrod) i'r unigolyn;

ystyr "teithio" ("*travelling*") yw siwrnai drwy gyfrwng dull teithio neu siwrnai ar droed yn cynnwys—

- (a) aros wrth fan ymadael i gychwyn siwrnai drwy gyfrwng dull teithio;
- (b) aros wrth fan ymadael i siwrnai ailgychwyn naill ai drwy gyfrwng yr un dull teithio neu drwy gyfrwng un arall, ac eithrio unrhyw amser a dreulir gan y gweithiwr amaethyddol yn cymryd seibiant gorffwys; ac
- (c) aros ar ddiwedd siwrnai i gyflawni dyletswyddau, neu i dderbyn hyfforddiant, ac eithrio unrhyw amser a dreulir gan y gweithiwr amaethyddol yn cymryd seibiant gorffwys.

(2) Yn yr erthygl hon mae'r cyfeiriad at weithwyr amaethyddol a ddechreuodd eu cyflogaeth cyn 1 Hydref 2006 yn cynnwys gweithwyr amaethyddol—

- (a) y mae telerau eu contract wedi bod yn destun unrhyw amrywiad ers hynny; neu
- (b) sydd wedi eu cyflogi gan gyflogwr newydd ers hynny yn unol â Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006(1).

"travelling" ("*teithio*") means a journey by a mode of transport or a journey on foot and includes—

- (a) waiting at a place of departure to begin a journey by a mode of transport;
- (b) waiting at a place of departure for a journey to re-commence either by the same or another mode of transport, except for any time the agricultural worker spends taking a rest break; and
- (c) waiting at the end of a journey for the purpose of carrying out duties, or to receive training, except for any time the agricultural worker spends taking a rest break;

"working time" ("*amser gweithio*") means any period during which an agricultural worker is working at their employer's disposal and carrying out activities or duties in accordance with either their contract of service or their apprenticeship and includes—

- (a) any period during which an agricultural worker is receiving relevant training;
- (b) any time spent travelling by an agricultural worker for the purposes of their employment but does not include time spent commuting between their home and their place of work;
- (c) any period during which an agricultural worker is prevented from carrying out activities or duties in accordance with their contract of service or their apprenticeship due to bad weather; and
- (d) any additional period which the employer and the agricultural worker agree is to be treated as working time,

and references to "work" ("*gwaith*") are to be construed accordingly.

(2) In this article the reference to agricultural workers who began their employment prior to the 1 October 2006 includes agricultural workers—

- (a) whose contract terms have since been subject to any variation; or
- (b) who have since been employed by a new employer pursuant to the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006(1).

(1) O.S. 2006/246.

(1) S.I. 2006/246.

(3) Mae cyfeiriadau yn y Gorchymyn hwn at gyfnod o gyflogaeth ddi-dor i'w dehongli fel cyfnod o gyflogaeth ddi-dor a gyfrifir yn unol ag adrannau 210 i 219 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996(1).

RHAN 2

Gweithwyr amaethyddol

Telerau ac amodau cyflogaeth

3. Mae cyflogaeth gweithiwr amaethyddol yn ddarostyngedig i'r telerau a'r amodau a nodir yn y Rhan hon ac yn Rhannau 3, 4 a 5 o'r Gorchymyn hwn.

Graddau a chategoriâu gweithiwr amaethyddol

4. Rhaid i weithiwr amaethyddol gael ei gyflogi fel gweithiwr ar un o'r Graddau a bennir yn erthyglau 5 i 9 neu fel prentis yn unol â'r darpariaethau yn erthygl 11.

Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A

5. Rhaid i weithiwr amaethyddol—

- (a) sydd â llai na 3 blynedd o brofiad ymarferol sy'n berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth; a
- (b) na all ddarparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr fod y prif gymhwyster neu gymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer prentisiaeth lefel 2 sy'n berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth wedi eu dyfarnu iddo yn unol â'r fframwaith prentisiaethau, neu ei fod wedi bodloni gofynion prentisiaeth lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol, o'r tu allan i Gymru, fel y pennir yn Atodlen 4, sy'n berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth,

gael ei gyflogi fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A.

Gweithiwr Amaethyddol Gradd B

6. Rhaid i weithiwr amaethyddol—

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr fod y prif gymhwyster neu

(3) References in this Order to a period of continuous employment are to be construed as a period of continuous employment computed in accordance with sections 210 to 219 of the Employment Rights Act 1996(1).

PART 2

Agricultural workers

Terms and conditions of employment

3. An agricultural worker's employment is subject to the terms and conditions set out in this Part and Parts 3, 4 and 5 of this Order.

Grades and categories of agricultural worker

4. An agricultural worker must be employed as a worker at one of the Grades specified in articles 5 to 9 or as an apprentice in accordance with the provisions in article 11.

Agricultural Development Worker Grade A

5. An agricultural worker who—

- (a) has less than 3 years practical experience which is relevant to their role in agriculture; and
- (b) cannot provide documentary evidence to an employer that they have been awarded the main qualification or qualifications required for a level 2 apprenticeship which is relevant to their role in agriculture, in accordance with the apprenticeship framework, or have met the requirements of a level 2 or equivalent apprenticeship, from outside Wales, as specified in Schedule 4 which is relevant to their role in agriculture,

must be employed as an Agricultural Development Worker Grade A.

Agricultural Worker Grade B

6. An agricultural worker who—

- (a) provides documentary evidence to an employer that they have been awarded the

(1) 1996 p. 18. Diwygiwyd adran 211 gan Atodlen 8 i O.S. 2006/1031. Diwygiwyd adran 212 gan Atodlenni 4 a 9 i Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 (p. 26). Diwygiwyd adran 215 gan Atodlen 7 i Ddeddf Cyfraniadau Nawdd Cymdeithasol (Trosglwyddo Swyddogaethau, etc.) 1999 (p. 2). Diwygiwyd adran 219 gan Atodlen 15 i Ddeddf Hawliau Cyflogaeth (Datrys Anghyfodau) 1998 (p. 8).

(1) 1996 c. 18. Section 211 was amended by Schedule 8 to S.I. 2006/1031. Section 212 was amended by Schedules 4 and 9 to the Employment Relations Act 1999 (c. 26). Section 215 was amended by Schedule 7 to the Social Security Contributions (Transfer of Functions, etc.) Act 1999 (c. 2). Section 219 was amended by Schedule 15 to the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (c. 8).

gymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer prentisiaeth lefel 2, y mae rhaid iddynt fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth, wedi eu dyfarnu iddo yn unol â'r fframwaith prentisiaethau, neu ei fod wedi bodloni gofynion prentisiaeth lefel 2 neu brentisiaeth gyfatebol, o'r tu allan i Gymru, fel y pennir yn Atodlen 4, y mae rhaid iddi fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth; neu

- (b) sydd ag o leiaf 3 blynedd o brofiad ymarferol mewn amaethyddiaeth fel Gweithiwr Datblygu Amaethyddol Gradd A,

gael ei gyflogi fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B.

Gweithiwr Amaethyddol Uwch Gradd C

7.—(1) Rhaid i weithiwr amaethyddol—

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr fod y prif gymhwyster neu gymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer prentisiaeth lefel 3, y mae rhaid iddynt fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth, wedi eu dyfarnu iddo yn unol â'r fframwaith prentisiaethau, neu ei fod wedi bodloni gofynion prentisiaeth lefel 3 neu brentisiaeth gyfatebol, o'r tu allan i Gymru, fel y pennir yn Atodlen 4, y mae rhaid iddi fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth;
- (b) sydd ag o leiaf 2 flynedd o brofiad ymarferol mewn amaethyddiaeth fel Gweithiwr Amaethyddol Gradd B; neu
- (c) sydd wedi ei gyflogi fel arweinydd tîm,

gael ei gyflogi fel Gweithiwr Amaethyddol Uwch Gradd C.

(2) At ddibenion yr erthygl hon, mae “arweinydd tîm” yn gyfrifol am arwain tîm o weithwyr amaethyddol ac am fonitro sut mae'r tîm yn cydymffurfio â chyfarwyddiadau a roddir gan neu ar ran eu cyflogwr ond nid yw'n gyfrifol am faterion disgyblu.

Uwch-weithiwr Amaethyddol Gradd D

8. Rhaid i weithiwr amaethyddol—

- (a) sy'n darparu tystiolaeth ddogfennol i gyflogwr fod y prif gymhwyster neu gymwysterau sy'n ofynnol ar gyfer prentisiaeth lefel 4, y mae rhaid iddynt fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth, wedi eu dyfarnu iddo yn unol â'r fframwaith prentisiaethau, neu ei fod wedi bodloni gofynion prentisiaeth lefel 4 neu brentisiaeth gyfatebol, o'r tu allan i Gymru, fel y pennir yn Atodlen 4, y mae rhaid iddi fod yn berthnasol i'w rôl mewn amaethyddiaeth; neu

main qualification or qualifications required for a level 2 apprenticeship, which must be relevant to their role in agriculture, in accordance with the apprenticeship framework, or have met the requirements of a level 2 or equivalent apprenticeship, from outside Wales, as specified in Schedule 4 which must be relevant to their role in agriculture; or

- (b) has at least 3 years of practical experience in agriculture at Agricultural Development Worker Grade A,

must be employed as an Agricultural Worker Grade B.

Advanced Agricultural Worker Grade C

7.—(1) An agricultural worker who—

- (a) provides documentary evidence to an employer that they have been awarded the main qualification or qualifications required for a level 3 apprenticeship, which must be relevant to their role in agriculture, in accordance with the apprenticeship framework, or have met the requirements of a level 3 or equivalent apprenticeship, from outside Wales, as specified in Schedule 4 which must be relevant to their role in agriculture;
- (b) has at least 2 years of practical experience in agriculture at Agricultural Worker Grade B; or
- (c) is employed as a team leader,

must be employed as an Advanced Agricultural Worker Grade C.

(2) For the purposes of this article, a “team leader” is responsible for leading a team of agricultural workers and for monitoring the team's compliance with instructions given by or on behalf of their employer but is not responsible for disciplinary matters.

Senior Agricultural Worker Grade D

8. An agricultural worker who—

- (a) provides documentary evidence to an employer they have been awarded the main qualification or qualifications required for a level 4 apprenticeship, which must be relevant to their role in agriculture, in accordance with the apprenticeship framework, or have met the requirements of a level 4 or equivalent apprenticeship, from outside Wales, as specified in Schedule 4 which must be relevant to their role in agriculture; or

- (b) sydd â chyfrifoldebau sy'n cynnwys gweithredu penderfyniadau rheoli yn annibynnol neu oruchwylio staff,

gael ei gyflogi fel Uwch-weithiwr Amaethyddol Gradd D.

Rheolwr Amaethyddol Gradd E

9. Rhaid i weithiwr amaethyddol y mae'n ofynnol iddo ysgwyddo cyfrifoldeb o ddydd i ddydd, gan gynnwys hurio a rheoli staff pan fo'n berthnasol—

- (a) dros ddaliad cyfan y cyflogwr; neu
- (b) dros ran o ddaliad y cyflogwr a redir fel gweithrediad neu fusnes ar wahân,

gael ei gyflogi fel Rheolwr Amaethyddol Gradd E.

Datblygu Proffesiynol Parhaus

10. Rhaid i weithiwr amaethyddol—

- (a) cadw tystiolaeth ddogfennol o gymwysterau a phrofiad a enillwyd ganddo sy'n berthnasol i'w gyflogaeth; a
- (b) rhoi gwybod i'w gyflogwr os yw wedi ennill cymwysterau a phrofiad sy'n ei alluogi i gael ei gyflogi ar radd wahanol.

Prentisiaid

11.—(1) Mae gweithiwr amaethyddol yn brentis sydd wedi ei gyflogi o dan brentisiaeth os yw'n cael ei gyflogi o dan naill ai contract prentisiaeth neu gytundeb prentisiaeth o fewn ystyr "apprenticeship agreement" yn adran 32 o Ddeddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009(1), neu'n cael ei drin fel pe bai wedi ei gyflogi o dan contract prentisiaeth.

(2) Rhaid i weithiwr amaethyddol gael ei drin fel pe bai wedi ei gyflogi o dan contract prentisiaeth os yw wedi ei gymryd ymlaen yng Nghymru o dan drefniadau Llywodraeth o'r enw Prentisiaethau Sylfaen, Prentisiaethau neu Brentisiaethau Uwch.

- (b) has responsibilities including implementing management decisions independently or supervising staff,

must be employed as a Senior Agricultural Worker Grade D.

Agricultural Manager Grade E

9. An agricultural worker who is required to have day to day responsibility, including hiring and managing staff where relevant—

- (a) for the entire of the employer's holding; or
- (b) for part of the employer's holding which is run as a separate operation or business,

must be employed as an Agricultural Manager Grade E.

Continued Professional Development

10. An agricultural worker must—

- (a) maintain documentary evidence of qualifications and experience gained by them that is relevant to their employment; and
- (b) inform their employer if they have gained qualifications and experience that enables them to be employed at a different grade.

Apprentices

11.—(1) An agricultural worker is an apprentice employed under an apprenticeship if they are employed under either a contract of apprenticeship or an apprenticeship agreement within the meaning of section 32 of the Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009(1) or are treated as employed under a contract of apprenticeship.

(2) An agricultural worker must be treated as employed under a contract of apprenticeship if they are engaged in Wales under Government arrangements known as Foundation Apprenticeships, Apprenticeships or Higher Apprenticeships.

(1) 2009 p. 22.

(1) 2009 c. 22.

Yn yr erthygl hon ystyr “trefniadau Llywodraeth” yw trefniadau a wnaed o dan adran 2 o Ddeddf Cyflogaeth a Hyfforddiant 1973(1) neu o dan adran 17B o Ddeddf Ceiswyr Gwaith 1995(2).

(3) In this article “Government arrangements” means arrangements made under section 2 of the Employment and Training Act 1973(1) or under section 17B of the Jobseekers Act 1995(2).

RHAN 3

Yr isafswm cyflog amaethyddol

Cyfraddau tâl isaf

12.—(1) Yn ddarostyngedig i weithrediad adran 1 o Ddeddf Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1998(3), rhaid i weithwyr amaethyddol gael eu talu gan eu cyflogwr mewn cysylltiad â'u gwaith yn ôl cyfradd nad yw'n llai na'r isafswm cyflog amaethyddol.

(2) Yr isafswm cyflog amaethyddol yw'r gyfradd isaf fesul awr a bennir yn y Tabl yn Atodlen 1 fel y gyfradd sy'n gymwys i bob gradd o weithiwr amaethyddol ac i brentisiaid.

Cyfraddau tâl isaf am oramser

13. Rhaid i weithwyr amaethyddol gael eu talu gan eu cyflogwr mewn cysylltiad â goramser a weithir yn ôl cyfradd nad yw'n llai nag 1.5 gwaith yr isafswm cyflog amaethyddol a bennir yn erthygl 12 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo sy'n gymwys i'w radd neu i'w categori.

Cyfraddau tâl isaf am waith allbwn

14. Rhaid i weithwyr amaethyddol gael eu talu gan eu cyflogwr mewn cysylltiad â gwaith allbwn yn ôl cyfradd nad yw'n llai na'r isafswm cyflog amaethyddol a bennir yn erthygl 12 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo sy'n gymwys i'w radd neu i'w categori.

PART 3

Agricultural minimum wage

Minimum rates of pay

12.—(1) Subject to the operation of section 1 of the National Minimum Wage Act 1998(3), agricultural workers must be remunerated by their employer in respect of their work at a rate which is not less than the agricultural minimum wage.

(2) The agricultural minimum wage is the minimum hourly rate specified in the Table in Schedule 1 as being applicable to each grade of agricultural worker and to apprentices.

Minimum rates of pay for overtime

13. Agricultural workers must be remunerated by their employer in respect of overtime worked at a rate which is not less than 1.5 times the agricultural minimum wage specified in article 12 of, and Schedule 1 to, this Order which is applicable to their grade or category.

Minimum rates of pay for output work

14. Agricultural workers must be remunerated by their employer in respect of output work at a rate which is not less than the agricultural minimum wage specified in article 12 of, and Schedule 1 to, this Order which is applicable to their grade or category.

-
- (1) 1973 p. 50. Diwygiwyd adran 2 gan adran 25 o Ddeddf Cyflogaeth 1988 (p. 19) ac adran 47 o Ddeddf Diwygio Undebau Llafur a Hawliau Cyflogaeth 1993 (p. 19). Trosglwyddwyd swyddogaethau perthnasol yr Ysgrifennydd Gwladol, i'r graddau y maent yn arferadwy o ran Cymru, i Gynulliad Cenedlaethol Cymru gan Orchymyn Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 1999 (O.S. 1999/672). Trosglwyddwyd swyddogaethau Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Weinidogion Cymru yn rhinwedd adran 162 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 (p. 32), a pharagraffau 30 a 32 o Atodlen 11 iddi.
- (2) 1995 p. 18. Diddymwyd adran 17B gan adran 147 o Ddeddf Diwygio Lles 2012 (p. 5) a Rhan 4 o Atodlen 14 iddi. Mae'r diddymiad yn effeithiol at ddibenion penodol yn unol ag O.S. 2013/983, O.S. 2013/1511, O.S. 2013/2657, O.S. 2013/2846, O.S. 2014/209, O.S. 2014/1583, O.S. 2014/2321, O.S. 2014/3094, O.S. 2015/33, O.S. 2015/101, O.S. 2015/634, O.S. 2015/1537, O.S. 2015/1930, O.S. 2016/33 ac O.S. 2016/407.
- (3) 1998 p. 39.

-
- (1) 1973 c. 50. Section 2 was amended by section 25 of the Employment Act 1988 (c. 19) and section 47 of the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (c. 19). Relevant functions of the Secretary of State, so far as exercisable in relation to Wales, were transferred to the National Assembly for Wales by the National Assembly for Wales (Transfer of Functions) Order 1999 (S.I. 1999/672). The functions of the National Assembly for Wales transferred to the Welsh Ministers by virtue of section 162 of, and paragraphs 30 and 32 of Schedule 11 to the Government of Wales Act 2006 (c. 32).
- (2) 1995 c. 18. Section 17B is repealed by section 147 of, and Part 4 of Schedule 14 to the Welfare Reform Act 2012 (c. 5). The repeal has effect for certain purposes pursuant to S.I. 2013/983, S.I. 2013/1511, S.I. 2013/2657, S.I. 2013/2846, S.I. 2014/209, S.I. 2014/1583, S.I. 2014/2321, S.I. 2014/3094, S.I. 2015/33, S.I. 2015/101, S.I. 2015/634, S.I. 2015/1537, S.I. 2015/1930, S.I. 2016/33 and S.I. 2016/407.
- (3) 1998 c. 39.

Diogelu tâl

15. Rhaid i dâl gweithwyr amaethyddol a gyflogwyd cyn 22 Ebrill 2022 a ddioddefodd ostyngiad yn eu cyfradd isaf fesul awr o ganlyniad i'w cymathu i radd neu gategori is neu gyfradd tâl is fel a bennir yn y Tabl yn Atodlen 1 i Orchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022(1) barhau i gael ei rewi yn ôl eu cyfradd tâl ar 21 Ebrill 2022 hyd nes y bydd y gyfradd isaf fesul awr a bennir yn y Tabl yn Atodlen 1 (fel y'i diwygir o bryd i'w gilydd) sy'n gymwys i'w gradd yn cyrraedd neu'n mynd yn fwy na'u cyfradd tâl ar y dyddiad hwnnw.

Lwfans gwrthbwysio llety

16.—(1) Pan fo cyflogwr, mewn unrhyw wythnos, yn darparu tŷ i weithiwr amaethyddol am y cyfan o'r wythnos honno, caiff y cyflogwr dynnu'r swm o £1.50 yr wythnos oddi ar gyflog y gweithiwr amaethyddol sy'n daladwy ar gyfer yr wythnos honno.

(2) Yn ddarostyngedig i baragraffau (5) a (6), pan fo cyflogwr, mewn unrhyw wythnos, yn darparu llety arall i weithiwr amaethyddol, caiff y cyflogwr dynnu'r swm o £4.82 y dydd oddi ar gyflog y gweithiwr amaethyddol sy'n daladwy am bob diwrnod yn yr wythnos y darperir y llety arall i'r gweithiwr.

(3) At ddibenion paragraffau (1) a (4), ystyr "tŷ" yw tŷ annedd cyfan neu lety hunangynhwysol (gan gynnwys unrhyw ardd o fewn cwrtil y tŷ annedd neu'r llety hunangynhwysol hwnnw) y mae'n ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol fyw ynddo yn rhinwedd contract gwasanaeth y gweithiwr amaethyddol er mwyn cyflawni ei ddyletswyddau mewn modd priodol neu well.

(4) At ddibenion paragraff (2) ystyr "llety arall" yw unrhyw lety byw heblaw tŷ—

- (a) sy'n addas i bobl fyw ynddo;
- (b) sy'n ddiogel ac yn ddi-ddos;
- (c) sy'n darparu gwely i'w ddefnyddio gan bob gweithiwr amaethyddol unigol yn unig; a
- (d) sy'n darparu dŵr yfed glân, cyfleusterau glanweithdra addas a digonol a chyfleusterau ymolchi i weithwyr amaethyddol yn unol â rheoliadau 20 i 22 o Reoliadau Gweithleoedd (Iechyd, Diogelwch a Lles) 1992(2) fel pe bai'r llety'n weithle yr oedd rheoliadau 20 i 22 o'r Rheoliadau hynny'n gymwys iddo.

Protection of pay

15. Agricultural workers employed before 22 April 2022 who suffered a reduction in their minimum hourly rate as a result of their assimilation to a lower grade or category or a lower minimum rate of pay as specified in the Table in Schedule 1 of the Agricultural Wages (Wales) Order 2022(1) must continue to have their pay frozen at their rate of pay on 21 April 2022 until the minimum hourly rate specified in the Table in Schedule 1 (as amended from time to time) which is applicable to their grade reaches or exceeds their rate of pay on that date.

Accommodation offset allowance

16.—(1) Where in any week an employer provides an agricultural worker with a house for the whole of that week, the employer may deduct the sum of £1.50 per week from the agricultural worker's wage payable for that week.

(2) Subject to paragraphs (5) and (6), where in any week an employer provides an agricultural worker with other accommodation, the employer may deduct the sum of £4.82 per day, from the agricultural worker's wage payable for each day in the week that the other accommodation is provided to the worker.

(3) For the purposes of paragraphs (1) and (4), a "house" means a whole dwelling house or self-contained accommodation (including any garden within the curtilage of such a dwelling house or self-contained accommodation) that by virtue of the agricultural worker's contract of service the agricultural worker is required to live in for the proper or better performance of their duties.

(4) For the purposes of paragraph (2), "other accommodation" means any living accommodation other than a house which—

- (a) is fit for human habitation;
- (b) is safe and secure;
- (c) provides a bed for the sole use of each individual agricultural worker; and
- (d) provides clean drinking water, suitable and sufficient sanitary conveniences and washing facilities for agricultural workers in accordance with regulations 20 to 22 of the Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992(2) as if the accommodation was a workplace to which regulations 20 to 22 of those Regulations applied;

(1) O.S. 2022/417 (Cy. 102).
(2) O.S. 1992/3004.

(1) S.I. 2022/417 (W. 102)
(2) S.I. 1992/3004.

(5) Dim ond pan fo'r gweithiwr amaethyddol wedi gweithio o leiaf 15 awr yn ystod yr wythnos honno y caniateir i'r didyniad ym mharagraff (2) gael ei wneud.

(6) Rhaid i unrhyw amser yn ystod yr wythnos honno pan fo'r gweithiwr amaethyddol ar wyliau blynyddol neu absenoldeb oherwydd profedigaeth gyfrif tuag at y 15 awr hynny.

Taliadau nad ydynt yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol

17. Nid yw'r lwfansau a'r taliadau a ganlyn yn ffurfio rhan o dâl gweithiwr amaethyddol—

- (a) lwfans cŵn o £8.53 y ci i'w dalu'n wythnosol pan fo'i gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i weithiwr amaethyddol gadw un neu ragor o gŵn;
- (b) lwfans ar alwad o swm sy'n cyfateb i dair gwaith cyfradd fesul awr y gweithiwr amaethyddol yn ôl ei radd. Mae'r lwfans ar alwad yn daladwy mewn cysylltiad â phob cyfnod y mae'r gweithiwr amaethyddol ar alwad. Ni chaiff cyfnod trefniant ar alwad fod yn hwy na 24 awr;
- (c) lwfans gwaith nos o £1.62 am bob awr o waith nos; a
- (d) grant geni a mabwysiadu o £67.09 am bob plentyn.

Costau hyfforddi

18.—(1) Pan fo gweithiwr amaethyddol yn mynd ar gwrs hyfforddi gyda chytundeb ei gyflogwr ymlaen llaw, rhaid i'r cyflogwr dalu—

- (a) unrhyw ffioedd am y cwrs; a
- (b) unrhyw gostau teithio a llety a ysgwyddir gan y gweithiwr amaethyddol wrth fynd ar y cwrs.

(2) Bernir bod gweithiwr amaethyddol sydd wedi ei gyflogi'n ddi-dor ar Radd A gan yr un cyflogwr am ddim llai na 30 wythnos wedi cael cymeradwyaeth ei gyflogwr i ymgymryd â hyfforddiant gyda golwg ar sicrhau'r cymwysterau angenrheidiol y mae'n ofynnol i weithiwr Radd B feddu arnynt.

(3) Y cyflogwr sydd i dalu am unrhyw hyfforddiant y mae gweithiwr amaethyddol yn ymgymryd ag ef yn unol â pharagraff (2).

(5) The deduction in paragraph (2) may only be made when the agricultural worker has worked for a minimum of 15 hours in that week.

(6) Any time during that week when the agricultural worker is on annual leave or bereavement leave must count towards those 15 hours.

Payments which do not form part of an agricultural worker's remuneration

17. The following allowances and payments do not form part of an agricultural worker's remuneration—

- (a) a dog allowance of £8.53 per dog to be paid weekly where an agricultural worker is required by their employer to keep one or more dogs;
- (b) on-call allowance of a sum which is equivalent to three times the hourly rate of the agricultural worker according to their grade. The on-call allowance is payable in respect of every period the agricultural worker is on-call. The period of an on-call arrangement cannot exceed 24 hours;
- (c) a night work allowance of £1.62 for each hour of night work; and
- (d) a birth and adoption grant of £67.09 for each child.

Training costs

18.—(1) Where an agricultural worker attends a training course with the prior agreement of their employer, the employer must pay—

- (a) any fees for the course; and
- (b) any travelling and accommodation expenses incurred by the agricultural worker attending the course.

(2) An agricultural worker who has been continuously employed at Grade A by the same employer for not less than 30 weeks is deemed to have received the approval of their employer to undertake training with a view to attaining the necessary qualifications required of a Grade B worker.

(3) Any training undertaken by an agricultural worker in accordance with paragraph (2), is to be paid for by the employer.

RHAN 4

Yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol

Yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol

19. Yn ddarostyngedig i'r darpariaethau yn y Rhan hon, mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gael tâl salwch amaethyddol gan ei gyflogwr mewn cysylltiad â'i absenoldeb salwch.

Amodau cymhwyso ar gyfer tâl salwch amaethyddol

20. Mae gweithiwr amaethyddol yn cymhwyso ar gyfer tâl salwch amaethyddol o dan y Gorchymyn hwn ar yr amod bod y gweithiwr amaethyddol—

- (a) wedi cael ei gyflogi'n ddi-dor gan ei gyflogwr am gyfnod o 52 o wythnosau o leiaf cyn yr absenoldeb salwch;
- (b) wedi hysbysu ei gyflogwr am yr absenoldeb salwch mewn ffordd a gytunwyd yn flaenorol gyda'i gyflogwr neu, yn niffyg unrhyw gytundeb o'r fath, drwy unrhyw ddull rhesymol;
- (c) o dan amgylchiadau pan fo'r absenoldeb salwch wedi parhau am gyfnod o 8 diwrnod yn olynol neu ragor, wedi darparu tystysgrif i'w gyflogwr gan ymarferydd meddygol cofrestredig sy'n datgelu'r diagnosis ynghylch anhwylder meddygol y gweithiwr ac sy'n datgan mai'r anhwylder sydd wedi achosi absenoldeb salwch y gweithiwr amaethyddol.

Cyfnodau absenoldeb salwch

21. Rhaid i unrhyw 2 gyfnod o salwch sydd â chyfnod o ddim mwy na 14 o ddiwrnodau rhyngddynt gael eu trin fel un cyfnod o absenoldeb salwch.

Cyfyngiadau ar yr hawl i dâl salwch amaethyddol

22.—(1) Ni fydd tâl salwch amaethyddol yn daladwy am y 3 diwrnod cyntaf o absenoldeb salwch o dan amgylchiadau pan fo hyd yr absenoldeb salwch yn llai na 14 o ddiwrnodau.

(2) Yn ystod pob cyfnod hawl, uchafswm nifer yr wythnosau y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gael tâl salwch amaethyddol ar eu cyfer yw—

- (a) 13 o wythnosau yn ail flwyddyn y gyflogaeth;
- (b) 16 o wythnosau yn nhrydedd flwyddyn y gyflogaeth;

PART 4

Entitlement to agricultural sick pay

Entitlement to agricultural sick pay

19. Subject to the provisions in this Part, an agricultural worker is entitled to receive agricultural sick pay from their employer in respect of their sickness absence.

Qualifying conditions for agricultural sick pay

20. An agricultural worker qualifies for agricultural sick pay under this Order provided that the agricultural worker has—

- (a) been continuously employed by their employer for a period of at least 52 weeks prior to the sickness absence;
- (b) notified their employer of the sickness absence in a way previously agreed with their employer or, in the absence of any such agreement, by any reasonable means;
- (c) in circumstances where the sickness absence has continued for a period of 8 or more consecutive days, provided their employer with a certificate from a registered medical practitioner which discloses the diagnosis of the worker's medical disorder and states that the disorder has caused the agricultural worker's sickness absence.

Periods of sickness absence

21. Any 2 periods of sickness absence which are separated by a period of not more than 14 days must be treated as a single period of sickness absence.

Limitations on entitlement to agricultural sick pay

22.—(1) Agricultural sick pay will not be payable for the first 3 days sickness absence in circumstances where the duration of the sickness absence is less than 14 days.

(2) During each period of entitlement, the maximum number of weeks that an agricultural worker is entitled to agricultural sick pay is—

- (a) 13 weeks in the second year of employment;
- (b) 16 weeks in the third year of employment;

- (c) 19 o wythnosau ym mhedwaredd flwyddyn y gyflogaeth;
- (d) 22 o wythnosau ym mhumed flwyddyn y gyflogaeth;
- (e) 26 o wythnosau yn chweched flwyddyn a phob blwyddyn olynol y gyflogaeth.

(3) Pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio oriau sylfaenol neu unrhyw oramser gwarantedig, pan fo hynny'n berthnasol, ar nifer penodedig o ddiwrnodau bob wythnos, cyfrifir uchafswm nifer y diwrnodau o dâl salwch amaethyddol y mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl i'w cael drwy luosi uchafswm nifer yr wythnosau sy'n berthnasol i'r gweithiwr amaethyddol â nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos.

(4) Pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio oriau sylfaenol neu unrhyw oramser gwarantedig, pan fo hynny'n berthnasol, ar nifer amrywiol o ddiwrnodau bob wythnos, cyfrifir uchafswm nifer y diwrnodau o dâl salwch amaethyddol y mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl i'w cael drwy luosi uchafswm nifer yr wythnosau sy'n berthnasol i'r gweithiwr hwnnw â nifer y diwrnodau perthnasol.

(5) Cyfrifir nifer y diwrnodau perthnasol drwy rannu nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd yn ystod y cyfnod o 12 mis yn arwain at gyfnod yr absenoldeb salwch â 52.

(6) Mae uchafswm hawl gweithiwr amaethyddol i gael tâl salwch amaethyddol yn gymwys pa faint bynnag o gyfnodau o absenoldeb salwch a geir yn ystod unrhyw gyfnod hawl.

(7) Yn ddarostyngedig i baragraff (8), yn yr erthygl hon, "cyfnod hawl" yw cyfnod sy'n dechrau â chychwyn absenoldeb salwch ac sy'n dod i ben 12 mis yn ddiweddarach.

(8) Os yw'r gweithiwr amaethyddol yn cael cyfnod o absenoldeb salwch sy'n cychwyn unrhyw bryd yn ystod y cyfnod hawl a ddisgrifir ym mharagraff (7), ond sy'n parhau y tu hwnt i ddiwedd y cyfnod hawl hwnnw, rhaid estyn y cyfnod hawl fel y bo'n dod i ben â pha un bynnag o'r canlynol sy'n digwydd gyntaf—

- (a) y dyddiad y mae absenoldeb salwch y gweithiwr amaethyddol yn dod i ben ac y mae'r gweithiwr amaethyddol yn dychwelyd i'r gwaith; neu
- (b) y diwrnod y mae'r gweithiwr amaethyddol yn cyrraedd uchafswm yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol sy'n gymwys i'r cyfnod o 12 mis y cyfeirir ato ym mharagraff (7) (pe na bai hwnnw wedi ei estyn).

- (c) 19 weeks in the fourth year of employment;
- (d) 22 weeks in the fifth year of employment;
- (e) 26 weeks in the sixth and all subsequent years of employment.

(3) Where an agricultural worker works basic hours or, where applicable any guaranteed overtime, on a fixed number of days each week, the maximum number of days of agricultural sick pay that the agricultural worker is entitled to is calculated by multiplying the maximum number of weeks relevant to the agricultural worker by the number of qualifying days worked each week.

(4) Where an agricultural worker works basic hours or, where applicable any guaranteed overtime, on a varying number of days each week, the maximum number of days of agricultural sick pay that the agricultural worker is entitled to is calculated by multiplying the maximum number of weeks relevant to that worker by the number of relevant days.

(5) The number of relevant days is calculated by dividing the number of qualifying days worked during a period of 12 months leading up to the period of sickness absence by 52.

(6) An agricultural worker's maximum entitlement to agricultural sick pay applies regardless of the number of occasions of sickness absence during any period of entitlement.

(7) Subject to paragraph (8), in this article, "a period of entitlement" is a period beginning with the commencement of a sickness absence and ending 12 months later.

(8) If the agricultural worker has a period of sickness absence which commences at any time during the period of entitlement described in paragraph (7), but which continues beyond the end of that period of entitlement, the period of entitlement must be extended so as to end on whichever of the following first occurs—

- (a) the date when the agricultural worker's sickness absence ends and the agricultural worker returns to work; or
- (b) the day on which the agricultural worker reaches the maximum entitlement to agricultural sick pay applicable to the 12 month period referred to in paragraph (7) (had it not been extended).

Pennu swm tâl salwch amaethyddol

23.—(1) Mae tâl salwch amaethyddol yn daladwy yn ôl cyfradd sy'n cyfateb i'r gyfradd tâl isaf fesul awr a ragnodir yn erthygl 12 o'r Gorchymyn hwn ac Atodlen 1 iddo fel y gyfradd sy'n gymwys i'r radd honno neu'r categori hwnnw o weithiwr amaethyddol.

(2) Pennir swm y tâl salwch amaethyddol sy'n daladwy i weithiwr amaethyddol drwy gyfrifo nifer yr oriau contract dyddiol a fyddai wedi cael eu gweithio yn ystod cyfnod o absenoldeb salwch.

(3) Pennir nifer yr oriau contract dyddiol—

- (a) o dan amgylchiadau pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio nifer penodedig o oriau bob wythnos drwy rannu cyfanswm nifer yr oriau a weithiwyd yn ystod unrhyw wythnos â nifer y diwrnodau a weithiwyd yn yr wythnos honno;
- (b) o dan amgylchiadau pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio nifer amrywiol o oriau bob wythnos, drwy ddefnyddio'r fformwla—

$$\frac{QH}{8}$$

DWEW

pan fo, at ddibenion yr erthygl hon—

QH yn gyfanswm nifer yr oriau cymwys yn y cyfnod, a

DWEW yn nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos gan y gweithiwr amaethyddol o'u cymryd ar gyfartaledd yn ystod cyfnod o 8 wythnos yn union cyn i'r absenoldeb salwch gychwyn.

(4) Yn yr erthygl hon "oriau cymwys" yw oriau—

- (a) pan fu'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio oriau sylfaenol neu oramser gwarantedig;
- (b) pan gymerodd y gweithiwr amaethyddol wyliau blynyddol neu absenoldeb oherwydd profedigaeth;
- (c) pan gafodd y gweithiwr amaethyddol absenoldeb salwch a oedd yn gymwys ar gyfer tâl salwch amaethyddol o dan y Gorchymyn hwn; neu
- (d) pan gafodd y gweithiwr amaethyddol absenoldeb salwch nad oedd yn gymwys ar gyfer tâl salwch amaethyddol o dan y Gorchymyn hwn; a

"diwrnodau cymwys" yw unrhyw ddiwrnodau o fewn y cyfnod y cafwyd ynddynt oriau cymwys mewn perthynas â'r gweithiwr amaethyddol.

Determining the amount of agricultural sick pay

23.—(1) Agricultural sick pay is payable at a rate which is equivalent to the minimum hourly rate of pay prescribed in article 12 of, and Schedule 1 to, this Order as applicable to that grade or category of agricultural worker.

(2) The amount of agricultural sick pay payable to an agricultural worker is determined by calculating the number of daily contractual hours that would have been worked during a period of sickness absence.

(3) The number of daily contractual hours are determined—

- (a) in circumstances where an agricultural worker works a fixed number of hours each week by dividing the total number of hours worked during any week by the number of days worked in that week;
- (b) in circumstances where an agricultural worker works a varying number of hours each week, by applying the formula—

$$\frac{QH}{8}$$

DWEW

where for the purposes of this article:

QH is the total number of qualifying hours in the period, and

DWEW is the number of days worked each week by the agricultural worker when taken as an average during a period of 8 weeks immediately preceding the commencement of the sickness absence.

(4) In this article "qualifying hours" are hours where—

- (a) the agricultural worker worked basic hours or guaranteed overtime;
- (b) the agricultural worker took annual leave or bereavement leave;
- (c) the agricultural worker had sickness absence qualifying for agricultural sick pay under this Order; or
- (d) the agricultural worker had sickness absence not qualifying for agricultural sick pay under this Order; and

"qualifying days" are any days within the period on which there were qualifying hours relating to the agricultural worker.

(5) At ddibenion cyfrifiadau o dan yr erthygl hon, pan fo gweithiwr amaethyddol wedi ei gyflogi gan ei gyflogwr am lai nag 8 wythnos, rhaid ystyried yr oriau cymwys a'r diwrnodau cymwys yn ystod y gwir nifer o wythnosau y mae'r gweithiwr amaethyddol wedi ei gyflogi gan ei gyflogwr.

Tâl salwch amaethyddol i gymryd tâl salwch statudol i ystyriaeth

24. Caniateir i swm sy'n hafal i unrhyw daliad tâl salwch statudol a wneir yn unol â Rhan XI o Ddeddf Cyfraniadau a Budd-daliadau Nawdd Cymdeithasol 1992(1) mewn cysylltiad â chfnod absenoldeb salwch gweithiwr amaethyddol gael ei dynnu oddi ar dâl salwch amaethyddol y gweithiwr hwnnw.

Talu tâl salwch amaethyddol

25. Rhaid i dâl salwch amaethyddol gael ei dalu i'r gweithiwr amaethyddol ar ei ddiwrnod cyflog arferol yn unol â naill ai ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth.

Cyflogaeth yn dod i ben yn ystod absenoldeb salwch

26.—(1) Yn ddarostyngedig i baragraff (2), os terfynir naill ai contract gwasanaeth gweithiwr amaethyddol neu ei brentisiaeth yn ystod cyfnod o absenoldeb salwch neu os rhoddir hysbysiad i'r gweithiwr amaethyddol fod naill ai ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth i gael ei derfynu neu ei therfynu, mae unrhyw hawl sydd gan y gweithiwr amaethyddol i gael tâl salwch amaethyddol yn parhau ar ôl i'r contract hwnnw ddod i ben fel pe bai'r gweithiwr amaethyddol yn dal yn cael ei gyflogi gan ei gyflogwr, hyd nes i un o'r canlynol ddigwydd—

- (a) bod absenoldeb salwch y gweithiwr amaethyddol yn dod i ben;
- (b) bod y gweithiwr amaethyddol yn dechrau gweithio i gyflogwr arall; neu
- (c) bod uchafswm yr hawl i gael tâl salwch amaethyddol yn unol ag erthygl 22 yn cael ei ddihsbyddu.

(2) Nid oes gan weithiwr amaethyddol y terfynwyd ei gontract hawl i gael unrhyw dâl salwch amaethyddol ar ôl diwedd ei gyflogaeth yn unol â pharagraff (1) os rhoddyd hysbysiad i'r gweithiwr amaethyddol fod ei gyflogwr yn bwriadu derfynu ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth cyn i'r cyfnod o absenoldeb salwch gychwyn.

(5) For the purposes of calculations under this article, where an agricultural worker has been employed by their employer for less than 8 weeks, account must be taken of qualifying hours and qualifying days in the actual number of weeks of the agricultural worker's employment with their employer.

Agricultural sick pay to take account of statutory sick pay

24. An amount equal to any payment of statutory sick pay made in accordance with Part XI of the Social Security Contributions and Benefits Act 1992(1) in respect of a period of an agricultural worker's sickness absence may be deducted from that worker's agricultural sick pay.

Payment of agricultural sick pay

25. Agricultural sick pay must be paid to the agricultural worker on their normal pay day in accordance with either their contract of service or their apprenticeship.

Employment ending during sickness absence

26.—(1) Subject to paragraph (2), if during a period of sickness absence, either an agricultural worker's contract of service or their apprenticeship is terminated or the agricultural worker is given notice that either their contract of service or their apprenticeship is to be terminated, any entitlement which the agricultural worker has to agricultural sick pay continues after that contract ends as if the agricultural worker was still employed by their employer, until one of the following occurs—

- (a) the agricultural worker's sickness absence ends;
- (b) the agricultural worker starts work for another employer; or
- (c) the maximum entitlement to agricultural sick pay in accordance with article 22 is exhausted.

(2) An agricultural worker whose contract has been terminated is not entitled to any agricultural sick pay after the end of their employment in accordance with paragraph (1) if the agricultural worker was given notice that their employer intended to terminate their contract of service or their apprenticeship before the period of sickness absence commenced.

(1) 1992 p. 4.

(1) 1992 c. 4.

Gordalu tâl salwch amaethyddol

27.—(1) Yn ddarostyngedig i ddarpariaethau paragraff (2), os caiff gweithiwr amaethyddol sydd â hawl i gael tâl salwch amaethyddol o dan y Rhan hon daliad am fwy o dâl salwch amaethyddol na'i hawl, gall ei gyflogwr adennill gordaliad y tâl salwch amaethyddol hwnnw drwy ei dynnu oddi ar gyflog y gweithiwr amaethyddol hwnnw.

(2) Os tynnir gordaliad tâl salwch amaethyddol o dan y Gorchymyn hwn fel y'i crybwyllir ym mharagraff (1), ni chaiff y cyflogwr dynnu mwy nag 20% o gyflog gros y gweithiwr amaethyddol oni bai bod hysbysiad wedi ei roi i derfynu'r gyflogaeth neu fod y gyflogaeth eisoes wedi ei therfynu pryd y caniateir i fwy nag 20% o gyflog gros y gweithiwr amaethyddol gael ei dynnu gan y cyflogwr oddi ar daliad cyflog olaf y gweithiwr.

Iawndal a adenillir yn sgil colli enillion

28.—(1) Mae'r erthygl hon yn gymwys i weithiwr amaethyddol y mae ei hawl i gael tâl salwch amaethyddol yn codi oherwydd gweithred neu anweithred person heblaw ei gyflogwr ac mae'r iawndal yn cael ei adennill gan y gweithiwr amaethyddol mewn cysylltiad â cholled enillion a ddiodefir yn ystod y cyfnod y cafodd y gweithiwr amaethyddol dâl salwch amaethyddol gan ei gyflogwr ar ei gyfer.

(2) Pan fo paragraff (1) yn gymwys—

- (a) rhaid i'r gweithiwr amaethyddol roi gwybod ar unwaith i'w gyflogwr am yr holl amgylchiadau perthnasol ac am unrhyw hawliad ac am unrhyw iawndal a adenillwyd o dan unrhyw gyfaddawd, setliad neu ddyfarniad;
- (b) rhaid i'r holl dâl salwch amaethyddol a dalwyd gan y cyflogwr i'r gweithiwr amaethyddol hwnnw mewn cysylltiad â'r absenoldeb salwch yr adenillir iawndal am golli enillion ar ei gyfer fod yn gyfystyr â benthyciad i'r gweithiwr; ac
- (c) rhaid i'r gweithiwr amaethyddol ad-dalu i'w gyflogwr swm nad yw'n fwy na'r lleiaf o'r canlynol—
 - (i) swm yr iawndal a adenillwyd am golli enillion yn y cyfnod y talwyd tâl salwch amaethyddol ar ei gyfer; a
 - (ii) y symiau a roddwyd i'r gweithiwr amaethyddol gan ei gyflogwr o dan y Rhan hon ar ffurf tâl salwch amaethyddol.

Overpayments of agricultural sick pay

27.—(1) Subject to the provisions of paragraph (2), if an agricultural worker who is entitled to agricultural sick pay under this Part is paid more agricultural sick pay than their entitlement, their employer can recover the overpayment of such agricultural sick pay by deduction from that agricultural worker's wages.

(2) If an overpayment of agricultural sick pay under this Order is deducted as mentioned in paragraph (1), the employer must not deduct more than 20% of the agricultural worker's gross wage unless notice has been given to terminate the employment or the employment has already been terminated in which case more than 20% of the agricultural worker's gross wage may be deducted by the employer from payment of the agricultural worker's final wages.

Damages recovered for loss of earnings

28.—(1) This article applies to an agricultural worker whose entitlement to agricultural sick pay arises because of the actions or omissions of a person other than their employer and damages are recovered by the agricultural worker in respect of loss of earnings suffered during the period in respect of which the agricultural worker received agricultural sick pay from their employer.

(2) Where paragraph (1) applies—

- (a) the agricultural worker must immediately notify their employer of all the relevant circumstances and of any claim and of any damages recovered under any compromise, settlement or judgment;
- (b) all agricultural sick pay paid by the employer to that agricultural worker in respect of the sickness absence for which damages for loss of earnings are recovered must constitute a loan to the worker; and
- (c) the agricultural worker must refund to their employer a sum not exceeding the lesser of—
 - (i) the amount of damages recovered for loss of earnings in the period for which agricultural sick pay was paid; and
 - (ii) the sums advanced to the agricultural worker from their employer under this Part by way of agricultural sick pay.

RHAN 5

Yr hawl i gael amser i ffwrdd

Seibiannau gorffwys

29.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol sy'n 18 oed neu'n hŷn ac sydd â'i amser gweithio dyddiol yn fwy na 5 awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys.

(2) Mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed ac sydd â'i amser gweithio dyddiol yn fwy na 4 awr a hanner hawl i gael seibiant gorffwys.

(3) Mae'r seibiant gorffwys y darperir ar ei gyfer ym mharagraffau (1) a (2) yn gyfnod di-dor o ddim llai na 30 munud ac mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl i'w dreulio i ffwrdd o'i weithfan (os oes ganddo un) neu ei le gwaith arall.

(4) Yn ddarostyngedig i baragraff (5), nid yw'r darpariaethau ynglŷn â seibiannau gorffwys a bennir ym mharagraffau (1), (2) a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—

- (a) pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;
- (b) pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;
- (c) pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;
- (d) pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—
 - (i) gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;
 - (ii) gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu
 - (iii) gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu
- (e) pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998(1).

(5) Pan fo paragraff (4) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys—

PART 5

Entitlement to time off

Rest breaks

29.—(1) An agricultural worker who is aged 18 or over and who has a daily working time of more than 5 and a half hours is entitled to a rest break.

(2) An agricultural worker who is aged under 18 and who has a daily working time of more than 4 and a half hours is entitled to a rest break.

(3) The rest break provided for in paragraphs (1) and (2) is an uninterrupted period of not less than 30 minutes and the agricultural worker is entitled to spend it away from their workstation (if they have one) or other place of work.

(4) Subject to paragraph (5), the provisions relating to rest breaks as specified in paragraphs (1), (2) and (3) do not apply to an agricultural worker where—

- (a) due to the specific characteristics of the activity in which the agricultural worker is engaged, the duration of their working time is not measured or predetermined;
- (b) the agricultural worker's activities involve the need for continuity of service or production;
- (c) there is a foreseeable surge of activity;
- (d) the agricultural worker's activities are affected by—
 - (i) an occurrence due to unusual and unforeseeable circumstances, beyond the control of their employer;
 - (ii) exceptional events, the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care by the employer; or
 - (iii) an accident or the imminent risk of an accident; or
- (e) the employer and agricultural worker agree to modify or exclude the application of paragraphs (1), (2) and (3) in the manner and to the extent permitted by or under the Working Time Regulations 1998(1).

(5) Where paragraph (4) applies and an agricultural worker is accordingly required by their employer to work during a period which would otherwise be a rest break—

(1) O.S. 1998/1833.

(1) S.I. 1998/1833.

- (a) rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a
- (b) mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

(6) Os cyflogir gweithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed, ar unrhyw ddiwrnod, gan fwy nag un cyflogwr, pennir ei amser gweithio dyddiol at ddibenion paragraff (2) drwy gyfuno nifer yr oriau a weithir ganddo i bob cyflogwr.

Gorffwys dyddiol

30.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai nag un ar ddeg o oriau yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.

(2) Yn ddarostyngedig i baragraff (3) mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai na deuddeng awr yn olynol ym mhob cyfnod o 24 awr pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.

(3) Caniateir torri ar draws yr isafswm cyfnod gorffwys y darperir ar ei gyfer ym mharagraff (8) yn achos gweithgareddau sy'n ymwneud â chyfnodau gwaith sydd wedi eu rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr.

(4) Yn ddarostyngedig i baragraff (5), nid yw'r darpariaethau sy'n ymwneud â gorffwys dyddiol a bennir ym mharagraffau (1), (2) a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—

- (a) pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;
- (b) pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;
- (c) pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;
- (d) pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—
 - (i) gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;
 - (ii) gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu

- (a) the employer must, unless sub-paragraph (b) applies, allow the agricultural worker to take an equivalent period of compensatory rest; and
- (b) in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such a period of rest, the agricultural worker's employer must afford them such protection as may be appropriate in order to safeguard the agricultural worker's health and safety.

(6) If, on any day, an agricultural worker who is under 18 years of age is employed by more than one employer, their daily working time shall be determined for the purposes of paragraph (2) by aggregating the number of hours worked by them for each employer.

Daily rest

30.—(1) An agricultural worker is entitled to a rest period of not less than eleven consecutive hours in each 24-hour period during which they work for their employer.

(2) Subject to paragraph (3) an agricultural worker who is under 18 years of age is entitled to a rest period of not less than twelve consecutive hours in each 24-hour period during which they work for their employer.

(3) The minimum rest period provided for in paragraph (8) may be interrupted in the case of activities involving periods of work that are split up over the day or of short duration.

(4) Subject to paragraph (5), the provisions relating to daily rest as specified in paragraphs (1),(2) and (3) do not apply to an agricultural worker where—

- (a) due to the specific characteristics of the activity in which the agricultural worker is engaged, the duration of their working time is not measured or predetermined;
- (b) the agricultural worker's activities involve the need for continuity of service or production;
- (c) there is a foreseeable surge of activity;
- (d) the agricultural worker's activities are affected by—
 - (i) an occurrence due to unusual and unforeseeable circumstances, beyond the control of their employer;
 - (ii) exceptional events, the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care by the employer; or

(iii) gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu

- (e) pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998(1).

(5) Pan fo paragraff (4) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys dyddiol—

- (a) rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a
- (b) mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

Cyfnod gorffwys wythnosol

31.—(1) Yn ddarostyngedig i baragraff (2), mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 24 awr ym mhob cyfnod o saith niwrnod pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.

(2) Os yw ei gyflogwr yn penderfynu hynny, bydd gan y gweithiwr amaethyddol hawl i naill ai—

- (a) dau gyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 24 awr yr un ym mhob cyfnod o 14 o ddiwrnodau pan fo'n gweithio i'w gyflogwr; neu
- (b) un cyfnod gorffwys di-dor o ddim llai na 48 awr ym mhob cyfnod o 14 o ddiwrnodau o'r fath, yn lle'r hawlogaeth y darperir ar ei chyfer ym mharagraff (10).

(3) Yn ddarostyngedig i baragraff (8), mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl i gyfnod gorffwys o ddim llai na 48 awr ym mhob cyfnod o saith niwrnod pan fo'n gweithio i'w gyflogwr.

(4) At ddibenion paragraffau (1) i (3), cymerir bod cyfnod o saith niwrnod neu (yn ôl y digwydd) gyfnod o 14 o ddiwrnodau yn dechrau—

- (a) ar ddechrau pob wythnos neu (yn ôl y digwydd) bob yn ail wythnos;
- (b) ar yr adegau hynny ar y diwrnodau hynny y darperir ar eu cyfer drwy gytundeb rhwng y gweithiwr amaethyddol a'i gyflogwr.

(iii) an accident or the imminent risk of an accident; or

- (e) the employer and agricultural worker agree to modify or exclude the application of paragraphs (1), (2) and (3) in the manner and to the extent permitted by or under the Working Time Regulations 1998(1).

(5) Where paragraph (4) applies and an agricultural worker is accordingly required by their employer to work during a period which would otherwise be a daily rest break—

- (a) the employer must, unless sub-paragraph (b) applies, allow the agricultural worker to take an equivalent period of compensatory rest; and
- (b) in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such a period of rest, the agricultural worker's employer must afford them such protection as may be appropriate in order to safeguard the agricultural worker's health and safety.

Weekly rest period

31.—(1) Subject to paragraph (2), an agricultural worker is entitled to an uninterrupted rest period of not less than 24 hours in each seven-day period during which they work for their employer.

(2) If their employer so determines, they shall be entitled to either—

- (a) two uninterrupted rest period each of not less than 24 hours in each 14-day period during which they work for their employer; or
- (b) one uninterrupted rest period of not less than 48 hours in each such 14-day period, in place of the entitlement provided for in paragraph (10).

(3) Subject to paragraph (8) an agricultural worker who is under 18 is entitled to a rest period of no less than 48 hours in each seven-day period during which they work for their employer.

(4) For the purposes of paragraphs (1) to (3), a seven-day period or (as the case may be) 14-day period shall be taken to begin—

- (a) at the start of each week or (as the case may be) every other week;
- (b) at such times on such days as may be provided for by an agreement between the agricultural worker and their employer.

(1) O.S. 1998/1833.

(1) S.I. 1998/1833.

(5) Mewn achos pan gymerir, yn unol â pharagraff (4), bod cyfnodau o 14 o ddiwrnodau yn dechrau ar ddechrau pob yn ail wythnos, cymerir bod y cyfnod cyntaf o'r fath sy'n gymwys yn achos gweithiwr amaethyddol penodol yn dechrau ar ddechrau'r wythnos y mae'r gyflogaeth honno'n dechrau.

(6) At ddibenion paragraffau (4) a (5), mae wythnos yn dechrau am hanner nos rhwng dydd Sul a dydd Llun.

(7) Ni chaiff yr isafswm cyfnod gorffwys y mae gan weithiwr amaethyddol hawl iddo o dan baragraff (1) neu (2) gynnwys unrhyw ran o gyfnod gorffwys y mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl iddo o dan erthygl 30(1), ac eithrio pan fo cyfiawnhad dros hynny am resymau technegol neu wrthrychol neu am resymau sy'n ymwneud â threfnu gwaith.

(8) O ran yr isafswm cyfnod gorffwys y mae gan weithiwr amaethyddol sydd o dan 18 oed hawl iddo o dan baragraff (3)—

- (a) caniateir torri ar ei draws yn achos gweithgareddau sy'n ymwneud â chyfnodau gwaith sydd wedi eu rhannu dros y diwrnod neu sy'n para am gyfnod byr; a
- (b) caniateir ei leihau pan ellir cyfiawnhau hynny am resymau technegol neu drefniadol, ond nid i lai na 36 awr yn olynol.

(9) Yn ddarostyngedig i baragraff (10), nid yw'r darpariaethau sy'n ymwneud â gorffwys dyddiol a bennir ym mharagraffau (1), (2), a (3) yn gymwys i weithiwr amaethyddol—

- (a) pan nad yw cyfnod ei amser gweithio yn cael ei fesur neu ei bennu ymlaen llaw oherwydd nodweddion penodol y gweithgaredd y mae'r gweithiwr amaethyddol yn ei gyflawni;
- (b) pan fo gweithgareddau'r gweithiwr amaethyddol yn golygu bod angen parhad mewn gwasanaeth neu mewn cynhyrchu;
- (c) pan geir ymchwydd gweithgarwch rhagweladwy;
- (d) pan effeithir ar weithgareddau'r gweithiwr amaethyddol—
 - (i) gan ddigwyddiad oherwydd amgylchiadau anarferol nad ydynt yn rhagweladwy, y tu hwnt i reolaeth ei gyflogwr;
 - (ii) gan ddigwyddiadau eithriadol, nad oedd modd osgoi eu canlyniadau er i'r cyflogwr arfer pob gofal dyladwy; neu
 - (iii) gan ddamwain neu'r risg bod damwain ar fin digwydd; neu

(5) In a case where, in accordance with paragraph (4), 14-day periods are to be taken to begin at the start of every other week, the first such period applicable in the case of a particular agricultural worker shall be taken to begin at the start of the week in which that employment begins.

(6) For the purposes of paragraphs (4) and (5), a week starts at midnight between Sunday and Monday.

(7) The minimum rest period to which an agricultural worker is entitled under paragraph (1) or (2) shall not include any part of a rest period to which the agricultural worker is entitled under article 30(1), except where this is justified by objective or technical reasons or reasons concerning the organisation of work.

(8) The minimum rest period to which an agricultural worker who is under 18 years of age is entitled under paragraph (3)—

- (a) may be interrupted in the case of activities involving periods of work that are split up over the day or are of short duration; and
- (b) may be reduced where this is justified by technical or organisational reasons, but not to less than 36 consecutive hours.

(9) Subject to paragraph (10), the provisions relating to daily rest as specified in paragraphs (1), (2) and (3) do not apply to an agricultural worker where—

- (a) due to the specific characteristics of the activity in which the agricultural worker is engaged, the duration of their working time is not measured or predetermined;
- (b) the agricultural worker's activities involve the need for continuity of service or production;
- (c) there is a foreseeable surge of activity;
- (d) the agricultural worker's activities are affected by—
 - (i) an occurrence due to unusual and unforeseeable circumstances, beyond the control of their employer;
 - (ii) exceptional events, the consequences of which could not have been avoided despite the exercise of all due care by the employer; or
 - (iii) an accident or the imminent risk of an accident; or

- (e) pan fo'r cyflogwr a'r gweithiwr amaethyddol yn cytuno i addasu paragraffau (1), (2) a (3) neu i'w hatal rhag bod yn gymwys yn y modd ac i'r graddau a ganiateir gan neu o dan Reoliadau Amser Gwaith 1998(1).

(10) Pan fo paragraff (9) yn gymwys a bod ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio yn unol â hynny yn ystod cyfnod a fyddai fel arall yn seibiant gorffwys wythnosol—

- (a) rhaid i'r cyflogwr, oni bai bod is-baragraff (b) yn gymwys, ganiatáu i'r gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod cyfatebol o seibiant yn ei le; a
- (b) mewn achosion eithriadol pan nad yw, am resymau gwrthrychol, yn bosibl caniatáu cyfnod gorffwys o'r fath, rhaid i gyflogwr y gweithiwr amaethyddol gynnig iddo unrhyw amddiffyniad sy'n briodol i warchod iechyd a diogelwch y gweithiwr amaethyddol.

Y flwyddyn gwyliau blynyddol

32. Y flwyddyn gwyliau blynyddol i bob gweithiwr amaethyddol yw'r cyfnod o 12 mis sy'n dechrau ar 1 Hydref ac sy'n dod i ben ar 30 Medi.

Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a chanddynt ddiwrnodau gweithio penodedig a gyflogir drwy gydol y flwyddyn gwyliau

33.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol a gyflogir gan yr un cyflogwr drwy gydol y flwyddyn gwyliau blynyddol hawl i gael y swm gwyliau blynyddol a ragnodir yn y Tabl yn Atodlen 2.

(2) Pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ac unrhyw oramser gwarantedig, pan fo hynny'n berthnasol, ar nifer penodedig o ddiwrnodau cymwys bob wythnos, nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos at ddibenion y Tabl yn Atodlen 2 yw'r nifer penodedig hwnnw o ddiwrnodau.

Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a chanddynt ddiwrnodau gweithio amrywiol a gyflogir drwy gydol y flwyddyn gwyliau

34.—(1) Pan fo gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar nifer amrywiol o ddiwrnodau bob wythnos, cymerir mai nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos at ddibenion y Tabl yn Atodlen 2, yw cyfartaledd nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos yn ystod y cyfnod o 52 o wythnosau yn

- (e) the employer and agricultural worker agree to modify or exclude the application of paragraphs (1), (2) and (3) in the manner and to the extent permitted by or under the Working Time Regulations 1998(1).

(10) Where paragraph (9) applies and an agricultural worker is accordingly required by their employer to work during a period which would otherwise be a weekly rest break—

- (a) the employer must, unless sub-paragraph (b) applies, allow the agricultural worker to take an equivalent period of compensatory rest; and
- (b) in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such a period of rest, the agricultural worker's employer must afford them such protection as may be appropriate in order to safeguard the agricultural worker's health and safety.

Annual leave year

32. The annual leave year for all agricultural workers is the period of 12 months beginning on 1 October and ending on 30 September.

Amount of annual leave for agricultural workers with fixed working days employed throughout the annual leave year

33.—(1) An agricultural worker who is employed by the same employer throughout the annual leave year is entitled to the amount of annual leave prescribed in the Table in Schedule 2.

(2) Where an agricultural worker works their basic hours and, where applicable any guaranteed overtime, on a fixed number of qualifying days each week, the number of days worked each week for the purposes of the Table in Schedule 2 is that fixed number of days.

Amount of annual leave for agricultural workers with variable working days employed throughout the annual leave year

34.—(1) Where an agricultural worker works their basic hours on a varying number of days each week, the number of days worked each week for the purposes of the Table in Schedule 2, is to be taken as an average of the number of qualifying days worked each week during the period of 52 weeks immediately preceding

(1) O.S. 1998/1833.

(1) S.I. 1998/1833

union cyn i wyliau blynyddol y gweithiwr amaethyddol gychwyn a rhaid i'r nifer cyfartalog hwnnw o ddiwrnodau cymwys gael ei dalgrynnu i'r diwrnod cyfan agosaf, pan fo hynny'n briodol.

(2) Ar ddiwedd y flwyddyn gwyliau blynyddol rhaid i'r cyflogwr gyfrifo hawl wirioneddol y gweithiwr amaethyddol at ddibenion y Tabl yn Atodlen 2, ar sail nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos, wedi ei gymryd fel cyfartaledd nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos yn ystod y flwyddyn gwyliau blynyddol (h.y. dros gyfnod o 52 o wythnosau) a rhaid i nifer cyfartalog y diwrnodau cymwys gael ei dalgrynnu i'r diwrnod cyfan agosaf, pan fo hynny'n briodol.

(3) Os yw'r gweithiwr amaethyddol, ar ddiwedd y flwyddyn gwyliau blynyddol, wedi cronni hawl i wyliau ond heb eu cymryd, mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl i ddwyn ymlaen unrhyw wyliau a gronnwyd ond nas cymerwyd i'r flwyddyn gwyliau blynyddol ganlynol yn unol ag erthygl 36(3) o'r Gorchymyn hwn neu caiff y gweithiwr amaethyddol a'r cyflogwr gytuno i daliad yn lle unrhyw wyliau a gronnwyd ond nas cymerwyd yn unol ag erthygl 39 o'r Gorchymyn hwn.

(4) Os yw'r gweithiwr amaethyddol, ar ddiwedd y flwyddyn gwyliau blynyddol, wedi cymryd mwy o ddiwrnodau gwyliau nag yr oedd ganddo hawl iddynt o dan y Gorchymyn hwn, ar sail nifer cyfartalog y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos (wedi ei gyfrifo yn unol â pharagraff (2)), mae gan y cyflogwr hawl i ddiwynnu unrhyw dâl am ddiwrnodau gwyliau a gymerwyd uwchlaw hawl y gweithiwr amaethyddol neu, fel arall, ddiwynnu'r diwrnodau gwyliau a gymerwyd uwchlaw hawl y gweithiwr amaethyddol o'i hawl ar gyfer y flwyddyn gwyliau blynyddol ganlynol (ar yr amod nad yw didyniad o'r fath yn arwain at fod y gweithiwr amaethyddol yn cael llai na'i hawl gwyliau blynyddol statudol o dan reoliadau 13 a 13A o Reoliadau Amser Gwaith 1998).

Swm gwyliau blynyddol gweithwyr amaethyddol a gyflogir am ran o'r flwyddyn gwyliau

35.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol a gyflogir gan yr un cyflogwr am ran o'r flwyddyn gwyliau blynyddol hawl i gronni gwyliau blynyddol yn ôl cyfradd o 1/52 o'r hawl i gael gwyliau blynyddol a bennir yn y Tabl yn Atodlen 2 am bob wythnos orffenedig o wasanaeth gyda'r un cyflogwr.

(2) Pan fo swm y gwyliau blynyddol a gronnwyd mewn achos penodol yn cynnwys ffraciwn o ddiwrnod heblaw hanner diwrnod, mae'r ffraciwn hwnnw—

- (a) i'w dalgrynnu i lawr i'r diwrnod cyfan nesaf os yw'n llai na hanner diwrnod; a
- (b) i'w dalgrynnu i fyny i'r diwrnod cyfan nesaf os yw'n fwy na hanner diwrnod.

the commencement of the agricultural worker's annual leave and that average number of qualifying days must, where appropriate, be rounded to the nearest whole day.

(2) At the end of the annual leave year the employer must calculate the agricultural worker's actual entitlement for the purposes of the Table in Schedule 2, based upon the number of qualifying days worked each week, taken as an average of the number of qualifying days worked each week during the annual leave year (i.e. over a period of 52 weeks) and the average number of qualifying days must be, where appropriate, rounded to the nearest whole day.

(3) If at the end of the annual leave year, the agricultural worker has accrued but untaken holiday entitlement, the agricultural worker is entitled to carry forward any accrued but untaken holiday to the following annual leave year in accordance with article 36(3) of this Order or the agricultural worker and the employer may agree to a payment in lieu of any accrued but untaken holiday in accordance with article 39 of this Order.

(4) If at the end of the annual leave year, the agricultural worker has taken more holiday days than they were entitled to under this Order, based on the average number of qualifying days worked per week (calculated in accordance with paragraph (2)), the employer is entitled to deduct any pay for holiday days taken in excess of the agricultural worker's entitlement or, in the alternative, deduct the holiday days taken in excess of the agricultural worker's entitlement from their entitlement for the following annual leave year (provided any such deduction does not result in the agricultural worker receiving less than their statutory annual leave entitlement under regulations 13 and 13A of the Working Time Regulations 1998).

Amount of annual leave for agricultural workers employed for part of the leave year

35.—(1) An agricultural worker employed by the same employer for part of the annual leave year is entitled to accrue annual leave at a rate of 1/52nd of the annual leave entitlement specified in the Table in Schedule 2 for each completed week of service with the same employer.

(2) Where the amount of annual leave accrued in a particular case includes a fraction of a day other than a half day, that fraction is to be—

- (a) rounded down to the next whole day if it is less than half a day; and
- (b) rounded up to the next whole day if it is more than half a day.

Amseru gwyliau blynyddol

36.—(1) Caiff gweithiwr amaethyddol gymryd gwyliau blynyddol y mae ganddo hawl i'w cymryd o dan y Gorchymyn hwn unrhyw bryd o fewn y flwyddyn gwyliau blynyddol yn ddarostyngedig i gymeradwyaeth ei gyflogwr.

(2) Nid oes gan weithiwr amaethyddol hawl i gario unrhyw hawl gwyliau blynyddol nas cymerwyd ymlaen o'r naill flwyddyn gwyliau i'r flwyddyn gwyliau nesaf heb gymeradwyaeth ei gyflogwr.

(3) Pan fo cyflogwr wedi cytuno y caiff gweithiwr amaethyddol gario unrhyw hawl gwyliau blynyddol nas defnyddiwyd ymlaen, dim ond yn ystod y flwyddyn gwyliau y mae'n cael ei gario ymlaen iddi y caniateir i'r balans gael ei gymryd.

(4) Yn ystod y cyfnod o 1 Hydref hyd at 31 Mawrth mewn unrhyw flwyddyn gwyliau blynyddol caiff cyflogwr ei gwneud yn ofynnol i weithiwr amaethyddol gymryd hyd at 2 wythnos o'i hawl gwyliau blynyddol o dan y Gorchymyn hwn a chaiff gyfarwyddo i'r gweithiwr gymryd un o'r 2 wythnos hynny o wyliau blynyddol ar ddiwrnodau yn yr un wythnos.

(5) Yn ystod y cyfnod o 1 Ebrill hyd at 30 Medi mewn unrhyw flwyddyn gwyliau blynyddol, rhaid i gyflogwr ganiatáu i weithiwr amaethyddol gymryd 2 wythnos o hawl gwyliau blynyddol y gweithiwr o dan y Gorchymyn hwn mewn wythnosau olynol.

(6) At ddibenion yr erthygl hon, mae 1 wythnos o wyliau blynyddol gweithiwr amaethyddol yn cyfateb i nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos gan y gweithiwr amaethyddol fel y'i pennir yn unol ag erthyglau 33 a 34.

Tâl gwyliau

37.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gael ei dalu mewn cysylltiad â phob diwrnod o wyliau blynyddol y mae'n ei gymryd.

(2) Mae swm y tâl gwyliau y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael o dan baragraff (1) i'w bennu drwy rannu cyflog wythnosol y gweithiwr amaethyddol fel y'i pennir yn unol â pharagraff (3) neu, yn ôl y digwydd, paragraff (4), â nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd bob wythnos gan y gweithiwr amaethyddol hwnnw.

(3) Pan nad yw oriau gwaith arferol y gweithiwr amaethyddol o dan naill ai ei contract gwasanaeth neu ei brentisiaeth yn amrywio (yn ddarostyngedig i baragraff (4)), swm cyflog wythnosol y gweithiwr amaethyddol at ddibenion paragraff (2) yw tâl wythnosol arferol y gweithiwr amaethyddol sy'n daladwy gan y cyflogwr.

Timing of annual leave

36.—(1) An agricultural worker may take annual leave to which they are entitled under this Order at any time within the annual leave year subject to the approval of their employer.

(2) An agricultural worker is not entitled to carry forward from one leave year to the next leave year any untaken annual leave entitlement without the approval of their employer.

(3) Where an employer has agreed that an agricultural worker may carry forward any unused annual leave entitlement, the balance carried forward may only be taken in the leave year to which it is carried forward.

(4) During the period from 1 October to 31 March in any annual leave year an employer may require an agricultural worker to take up to 2 weeks of their annual leave entitlement under this Order and may direct that the worker takes one of those 2 weeks of annual leave on days in the same week.

(5) During the period from 1 April to 30 September in any annual leave year an employer must permit an agricultural worker to take 2 weeks of the worker's annual leave entitlement under this Order in consecutive weeks.

(6) For the purpose of this article, 1 week of an agricultural worker's annual leave is equivalent to the number of days worked each week by the agricultural worker as determined in accordance with articles 33 and 34.

Holiday pay

37.—(1) An agricultural worker is entitled to be remunerated in respect of each day of annual leave taken by them.

(2) The amount of holiday pay to which an agricultural worker is entitled under paragraph (1) is to be determined by dividing the agricultural worker's weekly wage as determined in accordance with paragraph (3), or as the case may be paragraph (4), by the number of qualifying days worked each week by that agricultural worker.

(3) Where the agricultural worker's normal working hours under either their contract of service or apprenticeship do not vary (subject to paragraph (4)), the amount of the agricultural worker's weekly pay for the purposes of paragraph (2) is the agricultural worker's normal weekly pay payable by the employer.

(4) Pan fo oriau gwaith arferol y gweithiwr amaethyddol yn amrywio o wythnos i wythnos, neu pan fo gweithiwr amaethyddol sydd ag oriau gwaith arferol (fel ym mharagraff (3)) yn gweithio goramser yn ogystal â'r oriau hynny, cyfrifir swm tâl wythnosol arferol y gweithiwr amaethyddol at ddibenion paragraff (2) drwy adio swm tâl wythnosol arferol y gweithiwr amaethyddol ym mhob un o'r 52 o wythnosau yn union cyn cychwyn gwyliau blynyddol y gweithiwr a rhannu'r cyfanswm â 52.

(5) At ddibenion yr erthygl hon ystyr "tâl wythnosol arferol" yw—

- (a) tâl sylfaenol y gweithiwr amaethyddol o dan ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth; a
- (b) unrhyw dâl goramser ac unrhyw lwfans a delir yn gyson i'r gweithiwr amaethyddol.

(6) Pan fo gweithiwr amaethyddol wedi ei gyflogi gan ei gyflogwr am lai na 52 o wythnosau, rhaid ystyried wythnosau pan oedd tâl yn ddyledus i'r gweithiwr amaethyddol yn unig.

(7) At ddibenion paragraff (2), mae nifer y diwrnodau cymwys a weithiwyd yn cael ei bennu yn unol â'r darpariaethau yn erthyglau 33 a 34 o'r Gorchymyn hwn.

(8) Rhaid i unrhyw dâl sy'n ddyledus i weithiwr amaethyddol o dan yr erthygl hon gael ei dalu heb fod yn hwyrach na diwrnod gwaith olaf y gweithiwr amaethyddol cyn i'r cyfnod o wyliau blynyddol y mae'r taliad yn ymwneud ag ef gychwyn.

Gwyliau cyhoeddus a gwyliau banc

38.—(1) Mae'r erthygl hon yn gymwys pan fo gŵyl gyhoeddus neu ŵyl banc yng Nghymru yn syrthio ar ddiwrnod pan fo'n ofynnol fel arfer i weithiwr amaethyddol weithio o dan naill ai ei gontract gwasanaeth neu ei brentisiaeth.

(2) Mae gan weithiwr amaethyddol y mae ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol iddo weithio ar yr ŵyl gyhoeddus neu'r ŵyl banc hawl i gael tâl nad yw'n llai na'r gyfradd goramser a bennir yn erthygl 13.

(3) Mae balans y gwyliau blynyddol sydd wedi eu cronni ar gyfer y flwyddyn gwyliau honno o dan y Gorchymyn hwn gan weithiwr amaethyddol nad yw ei gyflogwr yn ei gwneud yn ofynnol iddo weithio ar yr ŵyl gyhoeddus neu'r ŵyl banc i gael ei leihau o 1 diwrnod mewn cysylltiad â'r ŵyl gyhoeddus neu'r ŵyl banc nad yw'n ofynnol i'r gweithiwr amaethyddol weithio arni.

(4) Where the agricultural worker's normal working hours vary from week to week, or where an agricultural worker with normal working hours (as in paragraph (3)) works overtime in addition to those hours, the amount of the agricultural worker's normal weekly pay for the purposes of paragraph (2) is calculated by adding together the amount of the agricultural worker's normal weekly pay in each of the 52 weeks immediately preceding the commencement of the worker's annual leave and dividing the total by 52.

(5) For the purposes of this article "normal weekly pay" means—

- (a) the agricultural worker's basic pay under their contract of service or apprenticeship; and
- (b) any overtime pay and any allowance paid to the agricultural worker on a consistent basis.

(6) Where an agricultural worker has been employed by their employer for less than 52 weeks, account must be taken only of weeks in which pay was due to the agricultural worker.

(7) For the purposes of paragraph (2), the number of qualifying days worked is determined in accordance with the provisions in articles 33 and 34 of this Order.

(8) Any pay due to an agricultural worker under this article must be made not later than the agricultural worker's last working day before the commencement of the period of annual leave to which the payment relates.

Public holidays and bank holidays

38.—(1) This article applies where a public holiday or bank holiday in Wales falls on a day when an agricultural worker is normally required to work either under their contract of service or their apprenticeship.

(2) An agricultural worker required by their employer to work on the public holiday or bank holiday is entitled to be paid not less than the overtime rate specified in article 13.

(3) An agricultural worker who is not required by their employer to work on the public holiday or bank holiday is to have the balance of their accrued annual leave for that leave year under this Order reduced by 1 day in respect of the public holiday or bank holiday on which the agricultural worker is not required to work.

Taliad yn lle gwyliau blynyddol

39.—(1) Yn ddarostyngedig i'r amodau ym mharagraff (2), caiff gweithiwr amaethyddol a'i gyflogwr gytuno bod y gweithiwr amaethyddol i gael taliad yn lle diwrnod o hawl gwyliau blynyddol y gweithiwr amaethyddol.

(2) Yr amodau y cyfeirir atynt ym mharagraff (1) yw—

- (a) bod uchafswm nifer y diwrnodau y caiff gweithiwr amaethyddol gael taliad yn lle gwyliau blynyddol ar eu cyfer yn ystod unrhyw flwyddyn gwyliau blynyddol wedi ei ragnodi yn y Tabl yn Atodlen 3;
- (b) bod cofnod ysgrifenedig i'w gadw gan y cyflogwr ynglŷn ag unrhyw gytundeb y caiff gweithiwr amaethyddol daliad yn lle diwrnod o wyliau blynyddol am o leiaf 3 blynedd gan gychwyn ar ddiwedd y flwyddyn gwyliau honno;
- (c) o dan amgylchiadau pan nad yw'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ar ddiwrnod fel y cytunir yn unol â pharagraff (1), bod y diwrnod hwnnw i barhau'n rhan o hawl gwyliau blynyddol y gweithiwr amaethyddol;
- (d) bod taliad yn lle gwyliau blynyddol i'w dalu ar gyfradd sy'n cynnwys y gyfradd goramser a bennir yn erthygl 13 yn ogystal â thâl gwyliau a gyfrifir yn unol ag erthygl 37 fel pe bai'r diwrnod y gwneir taliad yn lle gwyliau blynyddol ar ei gyfer yn ddiwrnod y mae'r gweithiwr amaethyddol yn cymryd gwyliau blynyddol.

Talu tâl gwyliau wrth derfynu cyflogaeth

40.—(1) Pan derfynir cyflogaeth gweithiwr amaethyddol ac nad yw'r gweithiwr amaethyddol wedi cymryd yr holl hawl gwyliau blynyddol sydd wedi cronni iddo ar ddyddiad terfynu'r gyflogaeth, mae gan y gweithiwr amaethyddol hawl yn unol â pharagraff (2) i gael taliad yn lle'r gwyliau blynyddol a gronnyd ond nas cymerwyd.

(2) Mae swm y taliad sydd i'w dalu i'r gweithiwr amaethyddol yn lle pob diwrnod o'i wyliau blynyddol a gronnyd ond nas cymerwyd ar ddyddiad terfynu'r gyflogaeth i'w gyfrifo yn unol ag erthygl 37 fel pe bai dyddiad terfynu'r gyflogaeth yn ddiwrnod cyntaf cyfnod o wyliau blynyddol y gweithiwr amaethyddol.

Payment in lieu of annual leave

39.—(1) Subject to the conditions in paragraph (2), an agricultural worker and their employer may agree that the agricultural worker is to receive payment in lieu of a day of the agricultural worker's annual leave entitlement.

(2) The conditions referred to in paragraph (1) are—

- (a) the maximum number of days for which an agricultural worker can receive a payment in lieu of annual leave during any annual leave year is prescribed in the Table in Schedule 3;
- (b) a written record is to be kept by the employer of any agreement that an agricultural worker will receive payment in lieu of a day's annual leave for a minimum of 3 years commencing at the end of that annual leave year;
- (c) in circumstances where the agricultural worker does not work on a day as agreed in accordance with paragraph (1), that day is to remain part of the agricultural worker's annual leave entitlement;
- (d) payment in lieu of annual leave is to be paid at a rate which comprises both the overtime rate specified in article 13 and holiday pay calculated in accordance with article 37 as if the day for which a payment in lieu of annual leave is made is a day on which the agricultural worker is taking annual leave.

Payment of holiday pay on termination of employment

40.—(1) Where an agricultural worker's employment is terminated and the agricultural worker has not taken all of the annual leave entitlement which has accrued to them at the date of termination, the agricultural worker is entitled in accordance with paragraph (2) to be paid in lieu of that accrued but untaken annual leave.

(2) The amount of payment to be made to the agricultural worker in lieu of each day of their accrued but untaken holiday as at the date of termination is to be calculated in accordance with article 37 as if the date of termination was the first day of a period of the agricultural worker's annual leave.

Adennill tâl gwyliau

41.—(1) Os terfynir cyflogaeth gweithiwr amaethyddol cyn diwedd y flwyddyn gwyliau blynyddol a bod y gweithiwr amaethyddol wedi cymryd mwy o wyliau blynyddol nag yr oedd ganddo hawl i'w cael o dan ddarpariaethau'r Gorchymyn hwn neu fel arall, mae gan ei gyflogwr hawl i adennill swm y tâl gwyliau a dalwyd i'r gweithiwr amaethyddol mewn cysylltiad â gwyliau blynyddol a gymerwyd uwchlaw ei hawl.

(2) Pan fo gan gyflogwr hawl o dan baragraff (1) i adennill tâl gwyliau oddi ar weithiwr amaethyddol, caiff y cyflogwr wneud hynny drwy ei dynnu oddi ar daliad cyflog olaf y gweithiwr amaethyddol.

Absenoldeb oherwydd profedigaeth

42.—(1) Mae gan weithiwr amaethyddol hawl i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth â thâl, a thâl profedigaeth amaethyddol yn unol ag erthygl 44, o dan amgylchiadau pan fo'r brofedigaeth yn ymwneud â pherson yng Nghategori A, Categori B neu Gategori C.

(2) At ddibenion paragraff (1), personau yng Nghategori A yw plentyn.

(3) At ddibenion paragraff (1), personau yng Nghategori B yw—

- (a) rhiant i'r gweithiwr amaethyddol;
- (b) priod neu bartner sifil y gweithiwr amaethyddol; neu
- (c) rhywun y mae'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef fel pe baent yn briod (heb fod yn gyfreithiol briod) neu rywun y mae'r gweithiwr amaethyddol yn byw gydag ef fel pe baent mewn partneriaeth sifil (heb fod mewn partneriaeth sifil yn gyfreithiol).

(4) At ddibenion paragraff (1), personau yng Nghategori C yw—

- (a) brawd neu chwaer i'r gweithiwr amaethyddol;
- (b) nain neu daid i'r gweithiwr amaethyddol; neu
- (c) wŷr neu wyres i'r gweithiwr amaethyddol.

(5) At ddibenion paragraff (1) mae absenoldeb oherwydd profedigaeth yn ychwanegol at unrhyw hawliau eraill i gael absenoldeb o dan y Gorchymyn hwn.

Recovery of holiday pay

41.—(1) If an agricultural worker's employment terminates before the end of the annual leave year and the agricultural worker has taken more annual leave than they were entitled to under the provisions of this Order or otherwise, their employer is entitled to recover the amount of holiday pay which has been paid to the agricultural worker in respect of annual leave taken in excess of their entitlement.

(2) Where under paragraph (1) an employer is entitled to recover holiday pay from an agricultural worker, the employer may do so by means of a deduction from the final payment of wages to the agricultural worker.

Bereavement leave

42.—(1) An agricultural worker is entitled to paid bereavement leave and agricultural bereavement pay in accordance with article 44 in circumstances where the bereavement relates to a person in Category A, Category B or Category C.

(2) For the purposes of paragraph (1), persons in Category A are—

- (a) a child.

(3) For the purposes of paragraph (1), persons in Category B are—

- (a) a parent of the agricultural worker;
- (b) the agricultural worker's spouse or civil partner; or
- (c) someone with whom the agricultural worker lives as if they were spouses (without being legally married) or someone with whom the agricultural worker lives as if they were in a civil partnership (without legally being in a civil partnership).

(4) For the purposes of paragraph (1), persons in Category C are—

- (a) a brother or sister of the agricultural worker;
- (b) a grandparent of the agricultural worker; or
- (c) a grandchild of the agricultural worker.

(5) Bereavement leave for the purposes of paragraph (1) is in addition to any other leave entitlements under this Order.

Pennu swm absenoldeb oherwydd profedigaeth

43.—(1) Swm yr absenoldeb oherwydd profedigaeth y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael yn sgil marwolaeth person yng Nghategori A yw 2 wythnos.

(2) Swm yr absenoldeb oherwydd profedigaeth y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael yn sgil marwolaeth person yng Nghategori B yw—

- (a) 4 diwrnod pan fo'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar 5 niwrnod neu fwy bob wythnos i'r un cyflogwr; neu
- (b) pan fo'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar 4 diwrnod yr wythnos neu lai i'r un cyflogwr, nifer y diwrnodau a gyfrifir yn unol â pharagraff (3).

(3) Yn ddarostyngedig i baragraff (7), mae swm hawl gweithiwr amaethyddol i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth yn sgil marwolaeth person yng Nghategori B i'w gyfrifo yn ôl y fformwla a ganlyn—

$$\frac{\text{DWEW} \times 4}{5}$$

(4) Swm yr absenoldeb oherwydd profedigaeth y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael yn sgil marwolaeth person yng Nghategori C yw—

- (a) 2 ddiwrnod pan fo'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar 5 niwrnod neu fwy bob wythnos i'r un cyflogwr; neu
- (b) pan fo'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar 4 diwrnod yr wythnos neu lai i'r un cyflogwr, nifer y diwrnodau a gyfrifir yn unol â pharagraff (5).

(5) Yn ddarostyngedig i baragraff (7), pan fo'r erthygl hon yn gymwys mae swm hawl gweithiwr amaethyddol i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth yn sgil marwolaeth person yng Nghategori C i'w gyfrifo yn ôl y fformwla a ganlyn—

$$\frac{\text{DWEW} \times 2}{5}$$

(6) At ddibenion y fformwla ym mharagraffau (3) a (5), DWEW yw nifer y diwrnodau a weithiwyd bob wythnos gan y gweithiwr amaethyddol wedi ei gyfrifo yn unol ag erthygl 33 neu 34 (fel y bo'n briodol).

(7) Pan fo'r cyfrifiad ym mharagraff (3) neu (5) yn arwain at hawl i gael absenoldeb oherwydd profedigaeth o lai nag 1 diwrnod, mae'r hawl i'w thalgrynnu i fyny i un diwrnod cyfan.

Determining the amount of bereavement leave

43.—(1) The amount of bereavement leave to which an agricultural worker is entitled following the death of a person within Category A is 2 weeks.

(2) The amount of bereavement leave to which an agricultural worker is entitled following the death of a person within Category B is—

- (a) 4 days where the agricultural worker works their basic hours on 5 days or more each week for the same employer; or
- (b) where the agricultural worker works their basic hours on 4 days a week or less for the same employer, the number of days calculated in accordance with paragraph (3).

(3) Subject to paragraph (7), the amount of an agricultural worker's entitlement to bereavement leave following the death of a person within Category B is to be calculated according to the following formula—

$$\frac{\text{DWEW} \times 4}{5}$$

(4) The amount of bereavement leave to which an agricultural worker is entitled following the death of a person in Category C is—

- (a) 2 days where the agricultural worker works their basic hours on 5 days or more each week for the same employer; or
- (b) where the agricultural worker works their basic hours on 4 days a week or less for the same employer, the number of days calculated in accordance with paragraph (5).

(5) Subject to paragraph (7), where this article applies the amount of an agricultural worker's entitlement to bereavement leave following the death of a person within Category C is to be calculated according to the following formula—

$$\frac{\text{DWEW} \times 2}{5}$$

(6) For the purposes of the formula in paragraphs (3) and (5), DWEW is the number of days worked each week by the agricultural worker calculated in accordance with article 33 or 34 (as appropriate).

(7) Where the calculation in either paragraph (3) or (5) results in an entitlement to bereavement leave of less than 1 day, the entitlement is to be rounded up to one whole day.

(8) O dan amgylchiadau pan fo mwy nag un gyflogaeth gan weithiwr amaethyddol (boed gyda'r un cyflogwr neu gyda chyflogwyr gwahanol), caniateir cymryd absenoldeb oherwydd profedigaeth â thâl mewn cysylltiad â mwy nag un gyflogaeth ond ni chaiff, mewn cysylltiad ag unrhyw un brofedigaeth, fod yn fwy nag uchafswm yr absenoldeb oherwydd profedigaeth a bennir ar gyfer un gyflogaeth yn yr erthygl hon.

Tâl absenoldeb profedigaeth amaethyddol

44.—(1) Mae swm y tâl mewn cysylltiad ag absenoldeb oherwydd profedigaeth yn sgil marwolaeth person yng Nghategori A, am y pedwar diwrnod cyntaf neu, pan fo'r gweithiwr amaethyddol yn gweithio ei oriau sylfaenol ar 4 diwrnod yr wythnos neu lai, nifer y diwrnodau a gyfrifir yn unol ag erthygl 43(3), i'w bennu yn unol â darpariaethau erthygl 37 fel pe bai diwrnod cyntaf absenoldeb y gweithiwr amaethyddol oherwydd profedigaeth yn ddiwrnod cyntaf gwyliau blynyddol y gweithiwr hwnnw. Ar gyfer gweddill unrhyw gyfnod o absenoldeb oherwydd profedigaeth, bydd gan y gweithiwr amaethyddol hawl i gael swm sy'n cyfateb i dâl absenoldeb profedigaeth rhiant statudol sy'n gymwys o bryd i'w gilydd.

(2) Mae unrhyw dâl absenoldeb profedigaeth amaethyddol a delir i'r gweithiwr amaethyddol yn unol ag erthygl 44(1) yn cynnwys unrhyw dâl absenoldeb profedigaeth rhiant statudol y gall y gweithiwr fod â hawl i'w gael ar gyfer yr un cyfnod.

(3) Mae swm y tâl absenoldeb profedigaeth amaethyddol y mae gan weithiwr amaethyddol hawl i'w gael yn sgil marwolaeth person yng Nghategori B neu C i'w bennu yn unol â darpariaethau erthygl 37 fel pe bai diwrnod cyntaf absenoldeb y gweithiwr amaethyddol oherwydd profedigaeth yn ddiwrnod cyntaf gwyliau blynyddol y gweithiwr hwnnw.

Absenoldeb di-dâl

45. Caiff gweithiwr amaethyddol gymryd cyfnod o absenoldeb di-dâl, gyda chydysyniad ei gyflogwr.

(8) In circumstances where an agricultural worker has more than one employment (whether with the same employer or with different employers), paid bereavement leave may be taken in respect of more than one employment but must not exceed, in respect of any one occasion of bereavement, the maximum amount of bereavement leave specified for a single employment in this article.

Agricultural bereavement leave pay

44.—(1) The amount of pay in respect of bereavement leave following the death of a person in Category A is, for the first four days, or where the agricultural worker works their basic hours on 4 days a week or less the number of days calculated in accordance with article 43(3), to be determined in accordance with the provisions of article 37 as if the first day of the agricultural worker's bereavement leave was the first day of that worker's annual leave. For the remainder of any period of bereavement leave the agricultural worker shall be entitled to an amount equivalent to statutory parental bereavement leave pay applicable from time to time.

(2) Any agricultural bereavement leave pay paid to the agricultural worker in accordance with article 44(1) is inclusive of any statutory parental bereavement leave pay that the agricultural worker may be entitled to for the same period.

(3) The amount of agricultural bereavement leave pay to which an agricultural worker is entitled to following the death of a person in Category B or C is to be determined in accordance with the provisions in article 37 as if the first day of the agricultural worker's bereavement leave was the first day of that worker's annual leave.

Unpaid leave

45. An agricultural worker may, with their employer's consent, take a period of unpaid leave.

RHAN 6

Dirymu a darpariaeth drosiannol

Dirymu a darpariaeth drosiannol

46.—(1) Mae Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022(1) (“Gorchymyn 2022”) wedi ei ddirymu.

(2) Mae gweithiwr amaethyddol a gyflogir fel gweithiwr ar Radd neu fel prentis, ac sy'n ddarostyngedig i'r telerau a'r amodau a ragnodwyd yng Ngorchymyn 2022 neu unrhyw Orchmynion blaenorol, yn ddarostyngedig, o'r dyddiad y mae'r Gorchymyn hwn yn cymryd effaith, i'r telerau a'r amodau a nodir yn Rhannau 2 i 5 o'r Gorchymyn hwn.

(3) Yn yr erthygl hon ystyr “Gorchmynion blaenorol” yw Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2022(2), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2020(3), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2019(4), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2018(5), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2017(6), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru) 2016(7), Gorchymyn Cyflogau Amaethyddol (Cymru a Lloegr) 2012 a phob gorchymyn a ddirymwyd gan erthygl 70 o'r Gorchymyn hwnnw.

PART 6

Revocation and transitional provision

Revocation and transitional provision

46.—(1) The Agricultural Wages (Wales) Order 2022(1) (“the 2022 Order”) is revoked.

(2) An agricultural worker employed as a worker at a Grade or as an apprentice, and subject to the terms and conditions prescribed in the 2022 Order or any previous Orders is, from the date this Order takes effect, subject to the terms and conditions set out in Parts 2 to 5 of this Order.

(3) In this article “previous Orders” means the Agricultural Wages (Wales) Order 2022(2) the Agricultural Wages (Wales) Order 2020(3), the Agricultural Wages (Wales) Order 2019(4), the Agricultural Wages (Wales) Order 2018(5), the Agricultural Wages (Wales) Order 2017(6), the Agricultural Wages (Wales) Order 2016(7), the Agricultural Wages (England and Wales) Order 2012 and every order revoked by article 70 of that Order.

Lesley Griffiths

Y Gweinidog Materion Gwledig a Gogledd Cymru, a'r
Trefnydd, un o Weinidogion Cymru
11 Gorffennaf 2022

Minister for Rural Affairs and North Wales, and
Trefnydd, one of the Welsh Ministers
11 July 2022

(1) O.S. 2022/417 (Cy. 102).
(2) O.S. 2022/417 (Cy. 102).
(3) O.S. 2020/347 (Cy. 78).
(4) O.S. 2019/511 (Cy. 118).
(5) O.S. 2018/433 (Cy. 76).
(6) O.S. 2017/1058 (Cy. 271).
(7) O.S. 2016/107 (Cy. 53).

(1) S.I. 2022/417 (W. 102).
(2) S.I. 2022/417 (W. 102).
(3) S.I. 2020/347 (W. 78).
(4) S.I. 2019/511 (W. 118).
(5) S.I. 2018/433 (W. 76).
(6) S.I. 2017/1058 (W. 271).
(7) S.I. 2016/107 (W.53).

ATODLEN 1 Erthygl 12
CYFRADDAU TÂL ISAF

Tabl

Gradd neu gategori'r gweithwyr	Cyfradd tâl isaf fesul awr
A1 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (16 – 17 oed)	£4.81
A2 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (18 – 20 oed)	£6.83
A3 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (21 – 22 oed)	£9.18
A4 – Gweithiwr Datblygu Amaethyddol (23+ oed)	£9.50
B1 – Gweithiwr Amaethyddol (16 – 17 oed)	£4.81
B2 – Gweithiwr Amaethyddol (18 – 20 oed)	£6.83
B3 – Gweithiwr Amaethyddol (21 – 22 oed)	£9.18
B4 – Gweithiwr Amaethyddol (23+ oed)	£9.79
C – Gweithiwr Amaethyddol Uwch	£10.08
D – Uwch-weithiwr Amaethyddol	£11.06
E – Rheolwr Amaethyddol	£12.13
Prentis Blwyddyn 1	£4.81
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (16 – 17 oed)	£4.81
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (18 – 20 oed)	£6.83
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (21 – 22 oed)	£9.18
Prentis Blwyddyn 2 a'r tu hwnt (23+ oed)	£9.50

ATODLEN 2 Erthyglau 33 a 34

HAWLIAU GWYLIAU BLYNYDDOL

Tabl

Nifer y diwrnodau a weithir bob wythnos gan weithiwr amaethyddol	Mwy na 6	Mwy na 5 ond heb fod yn fwy na 6	Mwy na 4 ond heb fod yn fwy na 5	Mwy na 3 ond heb fod yn fwy na 4	Mwy na 2 ond heb fod yn fwy na 3	Mwy nag 1 ond heb fod yn fwy na 2	1 neu lai
Hawliau gwyliau blynyddol (diwrnodau)	38	35	31	25	20	13	7.5

ATODLEN 3 Erthygl 39

TALIAD YN LLE GWYLIAU BLYNYDDOL

Tabl

Uchafswm nifer y diwrnodau gwyliau blynyddol y caniateir taliad yn eu lle							
Diwrnodau a weithir bob wythnos	Mwy na 6	Mwy na 5 ond heb fod yn fwy na 6	Mwy na 4 ond heb fod yn fwy na 5	Mwy na 3 ond heb fod yn fwy na 4	Mwy na 2 ond heb fod yn fwy na 3	Mwy nag 1 ond heb fod yn fwy na 2	1 neu lai
Uchafswm nifer y diwrnodau gwyliau blynyddol o dan y Gorchymyn hwn y caniateir taliad yn eu lle	10	7	3	2.5	2.5	1.5	1.5

ATODLEN 4 Erthyglau 6, 7 ac 8

CYMWYSTERAU CYFATEBOL Y TU ALLAN I GYMRU

Tabl

Cymwysterau cyfatebol yn Lloegr, Gogledd Iwerddon, Gweriniaeth Iwerddon a'r Alban				
Cymru	Lloegr	Gogledd Iwerddon	Gweriniaeth Iwerddon	Yr Alban
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	Prentisiaeth Ganolradd Lefel 2	Hyfforddeiaethau Gogledd Iwerddon Lefel 2	-	Prentisiaeth Fodern Lefel 5
Prentisiaeth Lefel 3	Uwch Brentisiaeth Lefel 3	Prentisiaeth Gogledd Iwerddon Lefel 3	Prentisiaeth Lefel 5	Prentisiaeth Fodern, Prentisiaeth Sylfaen Lefel 6
Prentisiaeth Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Uwch Lefel 4	Prentisiaeth Lefel 6	Prentisiaeth Fodern Lefel 7

Cymwysterau cyfatebol o dan y Fframwaith Cymwysterau Ewropeaidd ('FfCE')	
Cymru	FfCE
Prentisiaeth Sylfaen Lefel 2	FfCE Lefel 3
Prentisiaeth Lefel 3	FfCE Lefel 4
Prentisiaeth Uwch Lefel 4	FfCE Lefel 5

©©Hawlfraint y Goron 2022

Argraffwyd a chyhoeddwyd yn y Deyrnas Unedig gan The Stationery Office Limited o dan awdurdod ac arolygiaeth Jeff James, Rheolwr Gwasg Ei Mawrhydi ac Argraffydd Deddfau Seneddol y Frenhines.

SCHEDULE 1 Article 12
MINIMUM RATES OF PAY

Table

Grade or category of workers	Minimum hourly rate of pay
A1 – Agricultural Development Worker (16 – 17 years)	£4.81
A2 – Agricultural Development Worker (18 – 20 years)	£6.83
A3 – Agricultural Development Worker (21 – 22 years)	£9.18
A4 – Agricultural Development Worker (23 years +)	£9.50
B1 – Agricultural Worker (16 – 17 years)	£4.81
B2 – Agricultural Worker (18 – 20 years)	£6.83
B3 – Agricultural Worker (21 – 22 years)	£9.18
B4 – Agricultural Worker (23 years +)	£9.79
C – Agricultural Advanced Worker	£10.08
D – Senior Agricultural Worker	£11.06
E – Agricultural Manager	£12.13
Apprentice Year 1	£4.81
Apprentice Year 2 and beyond (aged 16-17 years)	£4.81
Apprentice Year 2 and beyond (aged 18-20 years)	£6.83
Apprentice Year 2 and beyond (aged 21-22 years)	£9.18
Apprentice Year 2 and beyond (23 years +)	£9.50

SCHEDULE 2 Articles 33 and 34
ANNUAL LEAVE ENTITLEMENT

Table

Number of days worked each week by an agricultural worker	More than 6	More than 5 but not more than 6	More than 4 but not more than 5	More than 3 but not more than 4	More than 2 but not more than 3	More than 1 but not more than 2	1 or less
Annual leave entitlement (days)	38	35	31	25	20	13	7.5

SCHEDULE 3 Article 39

PAYMENT IN LIEU OF ANNUAL LEAVE

Table

Maximum number of annual leave days that may be paid in lieu							
Days worked each week	More than 6	More than 5 but not more than 6	More than 4 but not more than 5	More than 3 but not more than 4	More than 2 but not more than 3	More than 1 but not more than 2	1 or less
Maximum number of annual leave days under this Order that may be paid in lieu	10	7	3	2.5	2.5	1.5	1.5

SCHEDULE 4 Articles 6, 7 and 8

EQUIVALENT QUALIFICATIONS OUTSIDE WALES

Table

Equivalent qualifications in England, Northern Ireland, Republic of Ireland and Scotland				
Wales	England	Northern Ireland	Republic of Ireland	Scotland
Level 2 Foundation Apprenticeship	Level 2 Intermediate Apprenticeship	Level 2 Traineeships NI	-	Level 5 Modern Apprenticeship
Level 3 Apprenticeship	Level 3 Advanced Apprenticeship	Level 3 Apprenticeship NI	Level 5 Apprenticeship	Level 6 Modern Apprenticeship, Foundation Apprenticeship
Level 4 Higher Apprenticeship	Level 4 Higher Apprenticeship	Level 4 Higher Level Apprenticeship	Level 6 Apprenticeship	Level 7 Modern Apprenticeship

Equivalent qualifications under the European Qualifications Framework ('EQF')	
Wales	EQF
Level 2 Foundation Apprenticeship	Level 3 EQF
Level 3 Apprenticeship	Level 4 EQF
Level 4 Higher Apprenticeship	Level 5 EQF

© Crown copyright 2022

Printed and published in the UK by The Stationery Office Limited under the authority and superintendence of Jeff James, Controller of Her Majesty's Stationery Office and Queen's Printer of Acts of Parliament.



a Williams Lea company

Cyhoeddwyd gan TSO (Y Llyfrfa), cwmni Williams Lea,
ac ar gael o:

Arlein

www.tsoshop.co.uk

Post, Ffôn, Ffacs ac E-bost

TSO

Blwch Post 29, Norwich, NR3 1GN

Archebionf ffôn/ Ymholiadau cyffredinol 0333 202 5070

Archebion ffacs: 0333 202 5080

E-bost: customer.services@tso.co.uk

Ffôn Testun: 0333 202 5077

TSO@Blackwell ac Asiantau Achrededig eraill

Published by TSO (The Stationery Office), a Williams Lea company,
and available from:

Online

www.tsoshop.co.uk

Mail, Telephone, Fax & E-mail

TSO

PO Box 29, Norwich, NR3 1GN

Telephone orders/General enquiries: 0333 202 5070

Fax orders: 0333 202 5080

E-mail: customer.services@tso.co.uk

Textphone: 0333 202 5077

TSO@Blackwell and other Accredited Agents

ISBN 978-0-348-39334-7



9 780348 393347