

Ymddygiad Gweithwyr - Canllawiau i Weithwyr sydd wedi'u Hatal

Pan benderfynir atal aelod o staff, gall fod yn brofiad trawmatig i bawb dan sylw.

Paratowyd y canllawiau hyn i sicrhau bod gweithiwr sydd wedi'i atal yn deall y canlyniol yn llawn:

1. Digwyddiadau yn ymwneud â'r cyfnod atal fel y nodwyd yng Ngweithdrefn Ddisgyblu Cyngor Sir Caerfyrddin;
2. Statws a hawliau cyflogaeth y gweithiwr yn ystod y cyfnod atal;
3. Yr hyn y mae'r rheolwr yn ei ddisgwyl gan y gweithiwr yn ystod y cyfnod atal;
4. Pa gymorth y gall y gweithiwr fod yn dymuno ei gael yn ystod y cyfnod atal.

1. Digwyddiadau yn ymwneud â'r cyfnod atal.

Mae'r canlyniol yn ddyfyniad o Weithdrefn Ddisgyblu Cyngor Sir Caerfyrddin:

"Dim ond pan na fydd dewis arall y dylid ystyried atal gweithiwr o'r gwaith â thâl a dylid rhoi gwybod i'r gweithiwr sydd wedi'i atal nad ystyrir hyn yn gam disgyblu a sut y bydd tâl yn cael ei gyfrifo yn ystod y cyfnod hwn. Er lles yr holl bartïon, dylid symud ymlaen â'r ymchwiliad a'r gwrandawriad disgyblu (os yw'n briodol) mor gyflym â phosibl. Dylid parhau i adolygu unrhyw gyfnod atal a rhoi gwybod i'r gweithiwr am y cynnydd o ran yr ymchwiliad yn rheolaidd. (Sylwch: mewn rhai achosion, bydd yn rhaid rhoi ystyriaeth i ofynion Safonau a Chodau Proffesiynol sy'n rheoli cam-drin plant ac oedolion sy'n agored i niwed). Rhaid ymgynghori â Thîm Adnoddau Dynol Rheoli Pobl a Pherfformiad cyn y gwneir penderfyniad i atal gweithiwr."

2. Hawliau a Statws Cyflogaeth yn ystod y Cyfnod Atal.

C. Sut fyddaf yn cael gwybod fy mod wedi cael fy atal?

A. Mae'r amgylchiadau sydd wedi rhoi bod i'r penderfyniad i atal, a pha un ai ydych yn y gwaith ai peidio pan wneir y penderfyniad, yn debygol o effeithio ar y ffordd y rhoddir gwybod ichi. Fodd bynnag, bydd y cyfnod atal yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig bob amser a bydd y rheswm dros atal yn cael ei roi i'r graddau mwyaf posibl. Fel arfer eich rheolwr llinell fydd yn rhoi gwybod ichi (neu reolwr enwebedig arall):

- yn llafar os yw'n ymarferol neu'n bosibl i roi gwybod ichi yn y ffordd hon; neu
- dros y ffôn os nad yw'n bosibl i'ch rheolwr gwrdd â chi; neu
- trwy lythyr os nad yw'n bosibl cwrdd â chi neu gysylltu â chi dros y ffôn.

Yn y ddau achos cyntaf, bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau gyda chi'n ysgrifenedig.

C. A fyddaf yn derbyn cyflog os wyf wedi cael fy atal?

A. Fel arfer, byddwch yn parhau i dderbyn eich cyflog contractiol yn ystod eich cyfnod atal. Fodd bynnag, os tystiwyd nad ydych yn ddigon iach i ddod i'r gwaith, neu eich bod ar absenoldeb mamolaeth, gwneir eich taliadau yn unol â'ch amodau gwasanaeth.

C. A fydd cyfnod atal yn effeithio ar wasanaeth di-dor?

A. Nid yw cyfnod atal yn effeithio ar eich hawliau cyflogaeth. At ddibenion cyfrifo gwasanaeth di-dor mewn perthynas â buddion megis salwch, mamolaeth, dileu swydd, pensiwn, ac ati, caiff y cyfnod atal ei gyfrif fel cyflogaeth arferol.

3. Beth sy'n ddisgwyliedig gan y gweithiwr yn ystod y cyfnod atal?

C. A oes yn rhaid imi aros gartref yn ystod fy oriau gwaith arferol rhag ofn y byddaf yn cael fy ngalw yn ôl i'r gwaith?

A. Mae angen ichi sicrhau eich bod ar gael i'ch cyflogwr os bydd yn rhoi rhybudd rhesymol (e.e. ar gyfer cyfarfod neu gyfweiliad). Fel arfer, byddai hyn yn golygu y dylech fod yn barod i ddod i'r gwaith ar y diwrnod ar ôl y cais ichi ddod i'r gwaith. Fodd bynnag, gellid gofyn ichi ddychwelyd ar yr un diwrnod ag y gwneir y cais, ac ni fyddai hyn yn afresymol os byddai'r cais wedi'i wneud yn gynnar yn y diwrnod am gyfarfod yn y prynhawn a bod cynrychiolydd hefyd ar gael.

C. Beth fydd yn digwydd os byddaf yn dymuno teithio i ffwrdd o'm cartref yn ystod y cyfnod atal?

A. Mae trefniadau gwyliau blynyddol yn dal i fod yn berthnasol yn ystod y cyfnod atal, felly os byddwch yn dymuno teithio i ffwrdd o'ch cartref, a fyddai'n golygu na fyddwch ar gael i fynd i'r gwaith fel y disgrifir uchod, bydd angen ichi drefnu'r cyfnod hwn fel gwyliau blynyddol. Os nad yw'r cyfnod atal yn gosb ddisgyblu, bydd gwyliau blynyddol a drefnwyd cyn y penderfyniad i atal yn cael eu caniatáu, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol, lle caiff y mater ei drafod â chi. Bydd angen ichi gadarnhau unrhyw gais ymlaen llaw gyda'ch Swyddog Cyswllt enwebedig, gan gynnwys cadarnhau gwyliau a drefnwyd cynt. Caiff ceisiadau am absenoldeb eu hystyried â chydymdeimlad. Bydd yn rhaid i'ch Swyddog Cyswllt enwebedig ystyried y tebygolrwydd y bydd angen ichi ddod i'r gwaith yn ystod yr amser y gwneir cais ar ei gyfer.

C. A oes gennyf hawl i fynd i'm gweithle ac at fy nghydweithwyr yn ystod cyfnod atal?

A. Nid yw'r Cyngor yn dymuno eich rhwystro wrth ichi baratoi eich achos. Os ydych yn dymuno ymweld â'ch gweithle yn ystod y cyfnod atal, rhaid ichi gael caniatâd y rheolwr llinell neu reolwr enwebedig arall yn gyntaf. Bydd angen iddo fod yn fodlon bod sail resymol dros eich cais ac na fydd eich ymweliad yn amharu ar unrhyw ymchwiliad cysylltiedig.

Yn amlwg, ni all yr Awdurdod eich rhwystro rhag cwrdd â chydweithwyr y tu allan i'r oriau gwaith arferol. Fodd bynnag, ymdrinnir ag unrhyw achosion o dorri cyfrinachedd yr ymchwiliad yn unol â'r Polisi Disgyblu. Os cymerir camau disgyblu, ni chewch eich rhwystro rhag paratoi eich achos a bydd angen i unrhyw gyswllt y gall fod ei angen arnoch er mwyn gwneud hynny gael ei gymeradwyo drwy eich swyddog cyswllt enwebedig ymlaen llaw.

4. Cymorth y Gall Gweithiwr ei Geisio yn Ystod y Cyfnod Atal.

C. Sut y gallaf gasglu tystiolaeth i ateb honiadau sy'n deillio o ymchwiliad os nad oes gennyf hawl i fynd i'm gweithle neu at fy nghydweithwyr?

A. Fel arfer, caniateir ichi gael mynediad at y diben hwn. Dylech gysylltu â'ch swyddog cyswllt enwebedig i drefnu. Hefyd, os ydych yn aelod o undeb llafur, bydd cynrychiolydd eich undeb llafur yn gallu helpu i gasglu tystiolaeth lle nad yw'n rhesymol caniatáu mynediad.

C. I ble y gallaf fynd i gael rhagor o gyngor yn ystod fy nghyfnod atal?

A. Os ydych yn aelod o undeb llafur, fe'ch cynghorir i geisio cyngor gan gynrychiolydd eich undeb llafur.

Hefyd, bydd eich Swyddog Cyswllt enwebedig yn cadw mewn cysylltiad â chi i roi gwybod ichi am gynnydd o ran yr ymchwiliad ac am y datblygiadau diweddaraf mewn perthynas â'ch swydd, adain, adran, ac ati. Gall eich Swyddog Cyswllt enwebedig drefnu atgyfeiriad at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol os ydych yn teimlo yr hoffech gael cymorth ychwanegol. Fe'ch cynghorir yn gryf i dderbyn unrhyw gymorth sydd ar gael drwy wasanaeth iechyd galwedigaethol yr awdurdod neu gan eich meddyg teulu.

Gan ddibynnu ar natur yr ymchwiliad, mae'n bosibl y byddwch yn teimlo ei bod yn briodol mynd at asiantaethau allanol eraill, e.e. Canolfan Cyngor ar Bopeth, Cynllun Cymorth Cyfreithiol, ac ati.

C. Am ba hyd y gall y cyfnod atal bara?

A. Nid oes terfynau amser penodol. Fodd bynnag, bydd y cyfnod atal mor fyr â phosibl. Os bydd gweithiwr a gafodd ei atal yn destun ymchwiliadau allanol, ymholiadau'r heddlu, neu os bydd wedi'i gyhuddo o drosedd, gellir estyn hyd y cyfnod atal wrth aros am ganlyniad ymholiadau'r Heddlu neu achosion cyfreithiol. Os bydd oedi mewn perthynas â'r ymchwiliad, bydd y Swyddog Ymchwilio yn ysgrifennu atoch i roi gwybod ichi am yr oedi a'r rheswm drosto.

C. Sut y byddaf yn gwybod pryd y bydd y cyfnod atal wedi dod i ben?

A. Fel arfer, bydd cyfnod atal yn dod i ben pan fydd penderfyniad yn cael ei wneud, ar ôl cwblhau'r ymchwiliad. Gall y penderfyniad hwn fod yn un o'r

canlynol:

- peidio â chymryd unrhyw gamau a dod â'r cyfnod atal i ben;
- symud ymlaen â chatau disgyblu ffurfiol;
- cymryd camau eraill.

Mewn unrhyw achos, fe'ch hysbysir yn ysgrifenedig am y penderfyniad. Os cymerir camau disgyblu, bydd y cyfnod atal fel arfer yn parhau hyd nes y bydd y gwrandawriad yn cael ei gynnal, a bydd y rheolwyr yn penderfynu yn y gwrandawriad a fydd y cyfnod atal yn dod i ben. Byddwch yn parhau i fod wedi'ch atal hyd nes y bydd eich rheolwr llinell yn rhoi gwybod ichi fel arall.

Fel y nodwyd yn y dyfyniad o'r Weithdrefn Ddisgyblu yn Adran 1, nid yw cyfnod atal yn gosb ddisgyblu.