

Cyfeirnod: BIP 482 Rhif y Fersiwn: 2a	Dyddiad Adolygu Nesaf: 22 Gorffennaf 2028 <i>Cyfeirnod Blaenorol yr Ymddiriedolaeth/Bwrdd Iechyd Lleol:</i>
Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	
Cyflwyniad a Nod Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro wedi ymrwymo i gefnogi iechyd a lles yr holl staff, ac mae ganddo ddyletswydd gofal i staff os ydynt yn absennol o'r gwaith yn annisgwyl. Mae'n hanfodol dilyn digwyddiadau o'r fath a gwneud ymholiadau i sicrhau lles a diogelwch aelodau staff. Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i fynd i'r gwaith ac mae'n ofynnol i'r gweithiwr hysbysu ei reolwr llinell os na all fynd i'r gwaith o ganlyniad i salwch neu amgylchiadau annisgwyl eraill. Mae'n bosibl y bydd methu â hysbysu'r rheolwr o absenoldeb yn cael ei drin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol a thorri'r contract, gan arwain at ddiswyddo diannod. Diben y weithdrefn hon yw darparu fframwaith i reolwyr ar sut i symud ymlaen pan fydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith heb ganiatâd. Bydd yn berthnasol yn fwyaf cyffredin mewn amgylchiadau lle nad oes modd cysylltu â gweithiwr, er gwaethaf pob ymdrech gan y BIP i gysylltu â'r gweithiwr.	
Amcanion - Sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg a'u bod yn cael pob cyfle i gydymffurfio â'u rhwymedigaeth gytundebol i fynychu'r gwaith neu i gydymffurfio â'r weithdrefn fwyaf perthnasol os na allant wneud hynny. - Sicrhau bod gweithwyr yn cael eu cefnogi'n briodol a bod ganddynt fynediad at wasanaethau cymorth a ddarperir gan y BIP. - Sicrhau bod dull cyson o reoli gweithwyr sy'n absennol o'r gwaith heb ganiatâd. - Sicrhau yr ymdrinnir ag absenoldeb o'r gwaith heb ganiatâd mewn modd mor sensitif a chyflym â phosibl er mwyn lleihau'r effaith ar ddarparu gwasanaethau, aelodau eraill o staff a'r gost i'r BIP.	
Cwmpas Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr, ac eithrio staff Meddygol a Deintyddol lle mae trefniadau penodol yn berthnasol mewn achosion o ymddygiad neu gymhwysedd proffesiynol.	
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd wedi eu cwblhau. Mae hyn oherwydd bod gweithdrefn wedi'i hysgrifennu i gefnogi'r gwaith o weithredu'r Polisi Gweithlu Addasadwy.
Dogfennau i'w darllen ochr yn ochr â'r Weithdrefn hon	Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Polisi a Gweithdrefn Ddisgyblu Polisi Galluedd Polisi Absenoldeb Arbennig
Swyddog Gweithredol neu Gyfarwyddwr Bwrdd Clinigol Atebol	Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
Awdur(on)	Pennaeth Cynorthwyol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol / CNB

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	2 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi bod, sicrhewch mai'r fersiwn rydych yn defnyddio yw'r un fwyaf diweddar naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu'r

[Gyfarwyddiaeth Lywodraethu.](#)

Crynodeb o adolygiadau/diwygiadau			
Rhif y Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo'r Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Ddiwygiadau
1	30/09/2020	20/10/20	Dogfen newydd
1a	23/09/2021	09/11/21	Diweddarwyd Gweithredwr Atebol i Gyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant Cariwyd ymlaen am 2 flynedd heb unrhyw newidiadau pellach.
2	27/09/2023	13.10.2023	Newidiwyd pob cyfeiriad at Adnoddau Dynol i Wasanaethau Pobl.
			Adran 1 – cadarnhau y gall absenoldeb anawdurdodedig hefyd gynnwys cyfnodau sylweddol o hwyrni.
			Ychwanegu Atodiad 4 – Templed llythyr pan fydd aelod o staff wedi cysylltu neu ddychwelyd i'r gwaith a gwneir penderfyniad i atal cyflog.
2a	22/07/26	01/09/2026	Yn parhau heb ddiwygiadau

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	3 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Cynnwys

1	ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG	4
2	GWEITHREDU AR DDIWRNOD CYNTAF ABSENOLDEB	4
3	GWEITHREDU AR AIL DDIWRNOD ABSENOLDEB	4
4	GWEITHREDU AR CHWECHED DIWRNOD ABSENOLDEB	5
5	GWEITHREDU AR NAWFED DIWRNOD ABSENOLDEB	5
6	GWRANDAWIAD DISGYBLU	5
7	BETH SY'N DIGWYDD OS YW'R GWEITHIWR YN CYSYLLTU A/NEU'N DYCHWEL YD I'R GWAITH	6
8	GWYLIAU BLYNYDDOL ANAWDURDODEDIG	6

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	4 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

1	ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG Diben y weithdrefn hon yw darparu fframwaith i reolwyr ar sut i symud ymlaen pan fydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith heb ganiatâd. Bydd yn berthnasol yn fwyaf cyffredin mewn amgylchiadau lle nad oes modd cysylltu â gweithiwr, er gwaethaf pob ymdrech gan y BIP i gysylltu â'r gweithiwr. Gall absenoldeb anawdurdodedig hefyd gynnwys cyfnod o hwyrni sylweddol. Ym mhob achos, dylid cysylltu â'r Adran Gwasanaethau Pobl i drafod amgylchiadau penodol ac i gael cyngor ar y camau priodol i'w cymryd. Nid yw Absenoldeb Anawdurdodedig yn cynnwys y canlynol: - Pan fydd gweithiwr wedi trefnu gwyliau blynyddol ymlaen llaw - Pan fydd gweithiwr wedi gofyn am absenoldeb gofalu neu ddibynnydd brys neu absenoldeb argyfwng annisgwyl o dan y Polisi Absenoldeb Arbennig - Salwch sydd wedi'i ardystio'n feddygol - Absenoldeb oherwydd mamolaeth/tadolaeth/mabwysiadu - Absenoldeb oherwydd hawl statudol fel amser i ffwrdd ar gyfer gofal ac apwyntiadau cynenedigol Mae'n bosibl y bydd methu â mynd i'r gwaith heb reswm da yn cael ei drin fel trosedd ddisgyblu ddifrifol a thorri'r contract, gan arwain at ddiswyddo diannod. Fodd bynnag, mae'n hanfodol bod pob achos yn cael ei ymchwilio i sefydlu'r rhesymau dros yr absenoldeb gan nodi ble y gallai fod angen cymorth.
2	GWEITHREDU AR DDIWRNOD CYNTAF ABSENOLDEB Ar ddiwrnod cyntaf absenoldeb y gweithiwr, bydd y rheolwr llinell yn ceisio cysylltu â'r gweithiwr dros y ffôn, gan wneud nodyn o'r dull a ddefnyddiwyd (cartref a/symudol) a chadw cofnod o'r amser. Os na fydd y gweithiwr yn ateb y ffôn, bydd y rheolwr yn ceisio gadael neges llais yn gofyn i'r gweithiwr ffonio nôl. Os nad yw'r rheolwr yn gallu cysylltu â'r gweithiwr, dylai geisio cysylltu â pherthynas agosaf y gweithiwr neu'r cyswllt brys rhestredig. Os yw hyn yn anarferol i'r gweithiwr a/neu os oes pryderon iechyd hysbys, efallai y byddwch yn ystyried ymweld â'r cartref neu gysylltu â'r heddlu am wiriad lles os nad yw hyn yn llwyddiannus.
3	GWEITHREDU AR AIL DDIWRNOD ABSENOLDEB Ar ail ddiwrnod absenoldeb y gweithiwr, bydd y rheolwr llinell yn ceisio cysylltu â'r gweithiwr dros y ffôn eto, gan wneud nodyn o'r dull a ddefnyddiwyd (cartref a/symudol) a chadw cofnod o'r amser. Os na chlywyd unrhyw beth gan y cyflogai ac nad yw'r rheolwr wedi derbyn esboniad boddhaol gan berthynas agosaf neu gyswllt brys y gweithiwr, bydd y rheolwr yn ysgrifennu at y gweithiwr yn mynegi pryder am ei les, ond yn ei atgoffa nad yw wedi cyfleu unrhyw reswm dros yr absenoldeb na hyd tebygol yr absenoldeb yn unol â'r contract cyflogaeth. Bydd angen i'r rheolwr nodi'r absenoldeb a'r ymdrechion i gysylltu. Gofynnir i'r gweithiwr gysylltu o fewn y tri diwrnod nesaf a bydd rhybudd y bydd cyflog yn cael ei atal os na wneir cyswllt.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	5 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Dylid anfon y llythyr hwn drwy'r post safonol a thrwy ddosbarthiad cofnodedig. Dylid gwneud ymdrechion pellach i gysylltu â'r gweithiwr dros y ffôn ar ddiwrnodau tri i bump o'r absenoldeb parhaus. Dylid cadw cofnod o'r ymdrechion hyn. Efallai ystyrir y bydd ymweliad cartref yn briodol hefyd lle bo hynny'n ymarferol. * Templed Llythyr Atodiad 1
4	GWEITHREDU AR CHWECHED DIWRNOD ABSENOLDEB
	Os, ar ôl y dyddiad cau, nad yw'r gweithiwr wedi cysylltu â'r rheolwr llinell o hyd; dylai'r rheolwr gysylltu â'r Adran Gwasanaethau Pobl ar unwaith i drafod yr amgylchiadau. Yn dilyn y drafodaeth hon, dylai'r rheolwr anfon llythyr arall yn cyngori'r gweithiwr i gysylltu o fewn dau ddiwrnod (nodwch y dyddiad). Bydd y gweithiwr yn cael gwybod bod methu â mynd i'r gwaith heb roi esboniad rhesymol yn torri contract ac y gellir ei ystyried yn gamymddwyn difrifol yn unol â Pholisi Disgyblu'r BIP. Bydd y gweithiwr hefyd yn cael gwybod bod cyfarwyddyd wedi'i anfon i'r gyflogres i atal ei gyflog. Dylid anfon y llythyr drwy'r post safonol a dosbarthiad cofnodedig. Y rheolwr sy'n gyfrifol am gysylltu â'r gyflogres i wneud trefniadau i atal y cyflog. * Templed Llythyr Atodiad 2
5	GWEITHREDU AR NAWFED DIWRNOD ABSENOLDEB
	Os, ar ôl y dyddiad cau, nad yw'r gweithiwr wedi cysylltu â'r rheolwr llinell o hyd, dylai'r rheolwr gysylltu â'r Adran Gwasanaethau Pobl ar unwaith i drafod yr achos. Yn dilyn y drafodaeth hon, bydd y rheolwr yn anfon llythyr arall yn gwahodd y gweithiwr i fynychu gwrandawriad disgyblu am gamymddwyn difrifol, a allai arwain at ddiswyddo. Bydd y gweithiwr yn cael 10 diwrnod o rybudd o'r gwrandawriad, a dylid anfon y llythyr drwy'r post safonol a dosbarthiad cofnodedig. Dylid anfon copïau o'r llythyrau a anfonwyd yn flaenorol a manylion nifer yr achlysuron y mae'r rheolwr wedi ceisio cysylltu â'r gweithiwr a sut gyda'r llythyr gwahoddiad. Bydd gan y gweithiwr yr hawl i ddod gyda chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr o'r gweithle, a bydd yn cael ei rybuddio y bydd methu â mynd i'r gwrandawriad yn golygu y bydd penderfyniad yn cael ei wneud yn ei absenoldeb yn seiliedig ar yr wybodaeth sydd ar gael. * Templed Llythyr Atodiad 3
6	GWRANDAWIAD DISGYBLU
	Os bydd y gweithiwr yn methu â bod yn bresennol yn y gwrandawriad disgyblu, bydd y gwrandawriad yn cael ei gynnull yn ei absenoldeb. Bydd y gweithiwr yn cael gwybod am y canlyniad drwy lythyr. Gellir gwneud penderfyniad i

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	6 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	ddiswyddo'r gweithiwr yn ddiannod am gamymddwyn difrifol heb rybudd. Bydd y llythyr yn cael ei anfon drwy'r post safonol a dosbarthiad cofnodedig, a bydd yn rhoi manylion am sut y gall y gweithiwr apelio. Yn dilyn y diswyddiad, y rheolwr llinell sy'n gyfrifol am gynghori'r gyflogres ar y dyddiad terfynu ac unrhyw absenoldeb sy'n weddill sy'n ddyledus i'r gweithiwr.
--	--

7	BETH SY'N DIGWYDD OS YW'R GWEITHIWR YN CYSYLLTU A/NEU'N DYCHWELYD I'R GWAITH
	Os bydd y rheolwr llinell yn cysylltu â'r gweithiwr a/neu os yw'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith, dylai'r rheolwr wneud ymholiadau ar unwaith am y rhesymau dros yr absenoldeb a'r diffyg cyswllt â'r sefydliad. Dylai'r rheolwr ddefnyddio tosturi a chydymdeimlad yn y sgwrs hon. Dylid ystyried unrhyw ystyriaethau lliniaru a ddarperir gan y gweithiwr wrth benderfynu a yw'n absenoldeb anawdurdodedig. Os gall y gweithiwr roi esboniadau digonol am yr absenoldeb a'r diffyg cyswllt, gall y rheolwr gynnal cyfweiliad dychwelyd i'r gwaith. Os nad yw'r gweithiwr yn gallu darparu esboniad digonol am yr absenoldeb a'r diffyg cyswllt, mae'r BIP yn cadw'r hawl i atal cyflog, neu wneud didyniadau o'r cyflog mewn cysylltiad ag absenoldeb anawdurdodedig o'r gwaith, yn unol ag Adran 15 o Gontract Cyflogaeth Cymru Gyfan. Rhaid cadarnhau'r penderfyniad i ddidynnu cyflogau yn ysgrifenedig i'r aelod o staff cyn i hyn ddigwydd. Os yw'r esboniad yn annigonol, gall y rheolwr benderfynu trin yr absenoldeb a'r methiant i ddilyn y weithdrefn adrodd am absenoldeb fel mater disgyblu. Mewn achosion o'r fath, dylid cyfeirio at y Polisi a'r Weithdrefn Ddisgyblu a chysylltu â'r Adran Gwasanaethau Pobl. Os yw'r gweithiwr yn honni y bu'n sâl (i'r graddau y mae hyn wedi eu hatal rhag cysylltu â'r adran), gall y rheolwr ofyn am dystiolaeth resymol o hyn. Os nad yw'r gweithiwr yn gallu darparu dystiolaeth ddigonol, gall y rheolwr ystyried a dderbynnir yr absenoldeb salwch honedig ai peidio. Os yw'r rheolwr o'r farn bod methiant y gweithiwr i fynd i'r gwaith yn gamymddwyn difrifol posibl, dylid trafod y mater gyda'r Tîm Gwasanaethau Pobl a dilynir Gweithdrefn Ddisgyblu'r BIP. * Templed Llythyr Atodiad 4

8	GWYLIAU BLYNYDDOL ANAWDURDODEDIG
	Os gwrthodwyd cais gweithiwr am wyliau blynyddol, ond ei fod yn datgan ei fod yn bwriadu cymryd yr amser i ffwrdd beth bynnag, dylai rheolwr llinell y gweithiwr ysgrifennu at y gweithiwr yn ei gyfarwyddo i fynd i'r gwaith. Dylai'r llythyr gadarnhau: - bod y cais am absenoldeb (ar gyfer y dyddiadau penodol) wedi'i wrthod yn gyfreithlon;

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	7 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

- y disgwylir i'r gweithiwr fynd i'r gwaith fel arfer; a
- bydd methu â gwneud hynny yn gyfystyr ag absenoldeb anawdurdodedig, yn ddi-dâl a gall arwain at gamau disgyblu, a allai arwain at ddiswyddo diannod am gamymddwyn difrifol.

Dylai'r llythyr wahodd y gweithiwr i ailystyried ei fwriad i fod yn absennol.

Os, ar ôl anfon y llythyr hwn, bydd y cyflogai yn methu â mynd i'r gwaith yn ystod y cyfnod o absenoldeb y gofynnwyd amdano, naill ai drwy nodi ei fod yn sâl neu drwy beidio â chysylltu, dylai'r rheolwr drin yr absenoldeb fel un anawdurdodedig a dilynir Gweithdrefn Ddisgyblu'r BIP.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	8 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 22.07.2026
Cyfeirnod: UHB 482		Dyddiad Adolygu Nesaf: 22.07.2028
Rhif y Fersiwn: 2a		Dyddiad Cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

ATODIAD 1

* Llythyr Absenoldeb Anawdurdodedig 1

<Date>

Dosbarthiad Cofnodedig a Phost Dosbarth 1af

PREIFAT A CHYFRINACHOL

Enw:

<Address>

Annwyl <Name>

ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG O'R GWAITH

Rydych wedi bod yn absennol o'r gwaith ers [DYDDIAD] ac rwy'n poeni am eich lles. Nid ydych wedi cyfleu unrhyw reswm dros eich absenoldeb, na hyd tebygol yr absenoldeb yn unol â gofynion eich contract cyflogaeth. Rwyf wedi ceisio cysylltu â chi ar [Rhowch fanylion y dull cysylltu a nifer yr achlysuron]

Gan fod yr absenoldeb anawdurdodedig hwn yn destun pryder mawr i'r Bwrdd Iechyd Prifysgol, mae'n ofynnol i chi gysylltu â mi o fewn y 3 diwrnod nesaf ar [rhif ffôn; blip] i drafod yr absenoldeb uchod. Os oes gennych unrhyw broblemau penodol sy'n eich atal rhag mynd i'r gwaith neu adrodd am eich absenoldeb, byddaf yn fwy na bodlon trafod y rhain pan fyddwch yn cysylltu â mi ac yn sicrhau bod cymorth yn cael ei ddarparu.

Os na fyddwch yn cysylltu â mi erbyn [DYDDIAD; 3 diwrnod o ddyddiad y llythyr hwn], ni fydd gennyf unrhyw ddewis ond ystyried camau disgyblu o dan Bolisi Disgyblu Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Mae'n bosibl y bydd eich cyflog yn cael ei atal hefyd drwy gydol yr absenoldeb anawdurdodedig hwn.

Yn olaf, hoffwn eich atgoffa hefyd am y gwasanaethau sydd ar gael trwy wasanaeth Lles Gweithwyr ac Iechyd Galwedigaethol BIP Caerdydd a'r Fro sydd ar gael yn y ddolen ganlynol www.cavuhb.nhs.wales/staff-information/eich-iechyd-a-lles/

Edrychaf ymlaen at drafod y mater hwn gyda chi.

Yn gywir

Enw:

<Teitl y Rheolwr>

<Adran/Cyfarwyddiaeth>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	9 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 30.09.2020
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 23.09.2023
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: 09.11.2021
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

ATODIAD 2

* LLYTHYR ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG 2

<Date>

Dosbarthiad Cofnodedig a Phost Dosbarth 1af

PREIFAT A CHYFRINACHOL

Enw:

<Address>

Annwyl <Name>

ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG O'R GWAITH

Yn ychwanegol at fy llythyr dyddiedig [DYDDIAD], yn eich cyngori i gysylltu â mi o fewn y 3 diwrnod nesaf; yn anffodus, nid ydych wedi cysylltu o hyd. Rwyf wedi ceisio cysylltu â chi eto ar ... [Rhowch fanylion y dull cysylltu a nifer yr achlysuron]

Mae methu â mynd i'r gwaith heb roi esboniad rhesymol dros pam na allwch wneud hynny yn torri contract ac y gellir ei ystyried yn gamymddwyn difrifol yn unol â Pholisi Disgyblu Caerdydd a'r Fro. Felly, os nad wyf yn clywed gennych erbyn [DYDDIAD], bydd Gwrandawriad Disgyblu yn cael ei drefnu, a bydd gofyn i chi fod yn bresennol. Bydd gennych hawl i fod yng nghwmni swyddog neu gynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig, Cymdeithas Staff neu Sefydliad Proffesiynol, neu gydweithiwr yn y gweithle heb fod mewn rhinwedd gyfreithiol. Gall canlyniad y Gwrandawriad Disgyblu hwn arwain at ddiswyddo eich cyflogaeth yn ddiannod.

Bydd manylion y Gwrandawriad Disgyblu hwn yn cael eu hanfon atoch maes o law.

Byddwch yn ymwybodol bod cyfarwyddiadau wedi'u hanfon i'r gyflogres i atal eich cyflog hefyd.

Edrychaf ymlaen at drafod y mater hwn gyda chi.

Yn gywir

Enw:

<Teitl y Rheolwr>

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	10 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 30.09.2020
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 30.09.2021
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

<Adran/Cyfarwyddiaeth>

ATODIAD 3

*** LLYTHYR ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG 3 – GWAHODDIAD I WRANDAWIAD DISGYBLU**

<Date>

Dosbarthiad Cofnodedig a Phost Dosbarth 1af

PREIFAT A CHYFRINACHOL

Enw:

<Address>

Annwyl <Name>

ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG O'R GWAITH

Ysgrifennaf yn ychwanegol at fy llythyrau dyddiedig [DYDDIAD] a [DYDDIAD] yn gofyn i chi gysylltu â mi erbyn [DYDDIAD] i drafod eich absenoldeb anawdurdodedig parhaus o'r gwaith. Yn anffodus, nid ydych wedi cysylltu o hyd. Rwyf wedi ceisio cysylltu â chi eto ar ... [Rhowch fanylion y dull cysylltu a nifer yr achlysuron]

Fel y dywedais yn fy llythyr blaenorol, mae eich methiant parhaus i fynd i'r gwaith neu i roi unrhyw esboniad rhesymol ynghylch pam na allwch wneud hynny yn fater disgyblu ac felly, rhaid i mi eich hysbysu bellach fod gwrandawriad disgyblu wedi'i drefnu i ystyried yr honiad canlynol:

Rydych wedi methu â mynd i'r gwaith ers [DYDDIAD] heb roi esboniad rhesymol pam na allwch wneud hynny. Felly, mae eich absenoldeb yn anawdurdodedig.

** Efallai y bydd angen diwygio'r honiad hwn fel y bo'n briodol.*

Os caiff ei brofi, gallai'r honiad hwn fod yn gamymddwyn difrifol ac o ganlyniad, gallai unrhyw gamau disgyblu a gymerwyd ar y mater hwn gynnwys diswyddo.

Cynhelir y gwrandawriad disgyblu fel a ganlyn:

Dyddiad:

Amser:

Lleoliad:

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	11 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 30.09.2020
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 30.09.2021
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Fi fydd y Swyddog Disgyblu a byddaf yng nghwmni [ENW] [Adran Gwasanaethau Pobl] yn y gwrandawriad. Rwyf wedi amgáu copi o'r llythyrau blaenorol a anfonwyd atoch mewn cysylltiad â'ch absenoldeb parhaus, ynghyd â manylion yr achlysuron pan fo'r Bwrdd lechyd wedi ceisio cysylltu â chi a sut.

Byddwch yn cael y cyfle i ateb a/neu amddiffyn eich hun yn erbyn yr honiad. Mae gennych hawl i fod yng nghwmni swyddog neu gynrychiolydd Undeb Llafur cydnabyddedig, Cymdeithas Staff neu Sefydliad Proffesiynol, neu gydweithiwr yn y gweithle heb fod mewn rhinwedd gyfreithiol. Sylwch, os ydych am ddod â rhywun gyda chi yn y gwrandawriad, eich cyfrifoldeb chi yw sicrhau bod eich cynrychiolydd yn cael gwybod am ddyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad cyn gynted â phosibl, ac i sicrhau eu bod ar gael i fod yn bresennol. Hefyd, mae [YSTAFELL] ar gael i chi gwrdd â'ch cynrychiolydd o [AMSER] ymlaen ar ddiwrnod y gwrandawriad.

Os ydych yn dymuno cyflwyno unrhyw wybodaeth/dogfennau i gefnogi eich achos, dylid anfon hyn ataf erbyn [DYDDIAD] fan pellaf. Sylwch y bydd gwybodaeth/dogfennau a gyflwynir ar ôl y dyddiad hwn, hyd at ac yn cynnwys dyddiad y gwrandawriad, yn cael ei derbyn yn ôl disgrisiwn y Swyddog Disgyblu yn unig.

** Dileer fel y bo'n briodol.* Gofynnir i'r staff canlynol fod yn dystion:

Ni ddylech siarad â'r dystion hyn cyn y Gwrandawriad.

Os ydych yn dymuno galw unrhyw gyflogeion yn dystion, cysylltwch â mi 14 diwrnod cyn y gwrandawriad i gytuno ar y rhain gyda fi. Ar ôl eu cytuno, byddwn yn gwneud trefniadau i ffonio'r dystion ar eich rhan.

Fe'ch atgoffir bod disgwyl i chi fod yn bresennol fel y nodir uchod. Fodd bynnag, os ydych yn dymuno cyflwyno'ch achos yn ysgrifenedig, bydd angen i chi anfon eich cais ysgrifenedig erbyn [DYDDIAD – fel uchod]. Byddwch yn ymwybodol y bydd methu â bod yn bresennol heb roi esboniad rhesymol na chynnig cyflwyniad ysgrifenedig yn lle hynny, yn golygu y bydd penderfyniad yn cael ei wneud yn eich absenoldeb yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ar gael. Gallai'r canlyniad gynnwys diswyddo.

Fel y dywedwyd yn fy llythyr blaenorol, mae cyfarwyddiadau hefyd wedi'u hanfon i'r gyflogres i atal eich cyflog.

Edrychaf ymlaen at drafod y mater hwn gyda chi.

Yn gywir

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Absenoldeb Anawdurdodedig	12 o 12	Dyddiad Cymeradwyo: 30.09.2020
Cyfeirnod:		Dyddiad Adolygu Nesaf: 30.09.2021
Rhif y Fersiwn: 1		Dyddiad Cyhoeddi: dd mm bbbb
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Enw:
<Teitl y Rheolwr>
<Adran/Cyfarwyddiaeth>

ATODIAD 4

*** LLYTHYR YN CADARNHAU Y RHODDWDYD ESBONIAD ANFODDHAOL A DIDYNIAD CYFLOGAU**

<Date>

Dosbarthiad Cofnodedig a Phost Dosbarth 1af

PREIFAT A CHYFRINACHOL

Enw:
<Address>

Annwyl <Name>

ABSENOLDEB ANAWDURDODEDIG O'R GWAITH

Yn ein cyfarfod/Yn ystod ein trafodaeth ar [DYDDIAD], rhoesoch yr esboniad canlynol am eich absenoldeb o'r gwaith/hwyrni i'r gwaith ar [DYDDIAD] [EGLURHAD A RODDWDYD]

Mae Adran 15 Contract Cyflogaeth Cymru Gyfan yn nodi bod Bwrdd Iechyd Caerdydd a'r Fro yn cadw'r hawl i atal cyflog a budd-daliadau, neu wneud didyniadau o dâl/cyflogau mewn cysylltiad ag absenoldeb anawdurdodedig o'r gwaith. Mae Caerdydd a'r Fro hefyd yn cadw'r hawliau, yn dilyn ymchwiliad, i atal taliad neu ddiwynnu diwrnod o dâl am bob diwrnod o absenoldeb anawdurdodedig.

Penderfynwyd bod yr esboniad a roddwyd yn anfoddhaol. Felly, ysgrifennaf i'ch hysbysu bod y cyfnod o absenoldeb dyddiedig [DYDDIAD/AMSER] wedi'i gofnodi fel un anawdurdodedig a fy mod wedi atal eich tâl am y cyfnod hwn.

Yn gywir

Enw:
<Teitl y Rheolwr>
<Adran/Cyfarwyddiaeth>