Athrawon Cyflenwi

TÂL SALWCH STATUDOL (TSS) – CYNGOR AC ARWEINIAD I ATHRAWON CYFLENWI

Argaeledd tâl salwch statudol i athrawon cyflenwi yn ystod pandemig y Coronafeirws

Yn dilyn cyhoeddi **ymateb 'Byw gyda COVID-19'**, Llywodraeth San Steffan, ni fydd y darpariaethau mewn perthynas â Thâl Salwch Statudol (TSS) ar gyfer COVID-19 ar gael bellach o 24 Mawrth 2022 ymlaen.

Mae hyn yn golygu na fydd y newidiadau dros dro ar waith bellach a roddodd hawl i'r rheiny sy'n gymwys dderbyn tâl salwch statudol o ddiwrnod cyntaf y cyfnod o salwch (yn hytrach na'r pedwerydd diwrnod) er mwyn cefnogi unigolion sy'n sâl gyda COVID-19 neu y mae gofyn iddynt hunanynysu.

Gan ddibynnu ar eich amgylchiadau, efallai y byddwch yn gymwys o hyd i dderbyn tâl salwch statudol os byddwch yn sâl gyda COVID-19, felly cynghorir chi i wirio'n ofalus yn erbyn y meini prawf cymhwysedd.

Mae athrawon cyflenwi'n chwarae rôl hanfodol mewn codi a chynnal safonau addysgol uchel mewn ysgolion. Un o'r blaenoriaethau allweddol i NASUWT yw ymgyrchu i sicrhau hawliau proffesiynol i athrawon cyflenwi, ynghyd â sicrhau cyflogau ac amodau gwaith gweddus i'r holl athrawon cyflenwi.

Gallai gweithwyr cyflogedig sydd â gwaith gyda thâl, gan gynnwys athrawon cyflenwi, fod yn gymwys i dderbyn Tâl Salwch Statudol (TSS) / Statutory Sick Pay (SSP) sy'n daladwy gan y cyflogwr, yn dibynnu ar gymhwysedd a'r rheolau ynglŷn â hysbysu sydd wedi'u nodi gan y cyflogwr.

Eich contract cyflogaeth

Fel athro cyflenwi / athrawes gyflenwi, dylai'r contract cyflogaeth trosfwaol sydd gennych gyda'ch asiantaeth a/neu'ch cwmni ymbarél nodi eich hawliau a'ch iawnderau mewn perthynas â derbyn taliadau salwch.

Mae'n rhaid i'r asiantaeth a/neu'r cwmni ymbarél ddarparu manylion eich hawl i dderbyn tâl salwch yn y **datganiad ysgrifenedig o fanylion cyflogaeth** a roddir i chi. Ers 6 Ebrill 2020, rhaid darparu'r rhain i bob gweithiwr a chyflogai o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.

Yn ogystal, ar ddyddiad cychwyn y penodiad, neu cyn hynny, mae'n rhaid i weithwyr asiantaeth megis athrawon cyflenwi dderbyn **Dogfen Wybodaeth Allweddol** sy'n cynnwys yr amodau a thelerau allweddol hynny sy'n rheoli'r penodiad, gan gynnwys y darpariaethau mewn perthynas ag absenoldeb salwch a thâl salwch. Mae hynny'n ychwanegol at yr hawl i dderbyn datganiad ysgrifenedig o fanylion y gyflogaeth.

Efallai bod gan eich cyflogwr gynllun galwedigaethol sydd o leiaf cystal â'r TSS, ond os nad oes tâl salwch cytundebol, gallai athrawon cyflenwi fod yn gymwys i dderbyn TSS, ar yr amod eu bod yn bodloni'r **meini prawf cymhwysedd** sydd wedi'u nodi gan y Llywodraeth.

Gallai athrawon cyflenwi cymwys dderbyn TSS o £96.35 yr wythnos am hyd at 28 o wythnosau, yn dibynnu a ydynt mewn cyflogaeth barhaus wedi'i thargedu am dri mis gyda'u cyflogwr. Dylid talu hwn yn yr un ffordd ag y mae'r cyflogwr yn talu cyflogau, ac erbyn yr un dyddiad.

At ddibenion TSS i weithwyr asiantaeth, megis athrawon cyflenwi, nid yw cyfnod o gyflogaeth barhaus yn gyfnod sydd wedi'i dorri gan gyfnodau o salwch neu wyliau blynyddol neu ddyddiau pan nad yw'r asiantaeth yn gallu cynnig gwaith.

Rhagor o fanylion ynglŷn â chymhwysedd athrawon cyflenwi i dderbyn tâl salwch statudol:

- Rhaid iddynt fod wedi'u cyflogi gan y cyflogwr (e.e. yr asiantaeth neu'r cwmni ymbarél) a rhaid iddynt fod wedi gwneud rhywfaint o waith o dan eu contract cyflogaeth, er nad yw'n rheidrwydd eu bod wedi derbyn tâl er mwyn bod yn gymwys. Mae hyn yn golygu y gallai athrawon cyflenwi sydd newydd gychwyn gweithio fod yn gymwys i dderbyn TSS er nad ydynt wedi derbyn cyflog eto.

  Mae'r ddeddfwriaeth am nawdd cymdeithasol yn defnyddio diffiniad ehangach o'r term 'gweithiwr cyflogedig' at ddibenion TSS, sy'n golygu y gallai athrawon cyflenwi sy'n gweithio i asiantaethau dderbyn TSS os ydynt yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd ac mae'r asiantaeth a/neu'r cwmni ymbarél yn atebol am dalu cyfraniadau yswiriant gwladol ar gyfer yr athrawon cyflenwi hyn.

- Mae'n rhaid i'r enillion fod o leiaf cymaint â'r **trothwy enillion isaf** (sef £120 yr wythnos ar hyn o bryd, a hynny ers 6 Ebrill 2020) ar gyfer y cyfraniadau yswiriant gwladol sy'n berthnasol ar ddiwrnod cyntaf y salwch, neu os yw lefel y cyflog yn amrywio, bydd hyn yn dibynnu ar y cyfartaledd dros yr wyth wythnos flaenorol.

  Os oes gan athrawon cyflenwi gontractau gyda mwy nag un asiantaeth ac y cyfunir eu henillion at ddibenion cyfraniadau yswiriant gwladol, mae'n rhaid iddynt fod yn analluog i weithio o dan eu contractau i gyd cyn iddynt fod yn gymwys i dderbyn TSS.

  Hefyd, ni all athrawon cyflenwi gyfuno eu henillion o dan wahanol gontractau er mwyn cwrdd â'r trothwy sydd wedi'i esbonio uchod (heblaw bod y swyddi hynny gyda'r un cyflogwr). Ond, efallai y gallai athrawon cyflenwi sy'n derbyn dau neu fwy o benodiadau gan wahanol asiantaethau hawlio TSS gan y ddwy asiantaeth os ydynt yn ennill o leiaf £120 ymhob un o'r ddau benodiad.

  Os nad yw athrawon cyflenwi wedi bod yn gweithio i asiantaeth am gyfnod o wyth wythnos, cyfrifir y TSS drwy gyfeirio at y maint o gyflog sy'n ddyledus i gael ei dalu i'r athrawon cyflenwi o dan eu contract (e.e. y gyfradd ddyddiol neu'r gyfradd y cytunwyd arni ar gyfer penodiad tymor hir).

- Nid yw athrawon cyflenwi sy'n ennill llai na'r trothwy o £120 yr wythnos, neu sy'n hunangyflogedig, yn gymwys i dderbyn TSS.

  Mae TSS yn daladwy am **'gyfnod o analluogrwydd i weithio'**. Ac eithrio cyfnodau o absenoldeb sy'n gysylltiedig â'r clefyd COVID-19 (gwelwch isod), dyma unrhyw gyfnod o bedwar neu fwy o ddiwrnodau calendr yn olynol (a elwir yn **'ddiwrnodau aros'**). Mae hyn yn cynnwys penwythnosau, gwyliau banc a dyddiau nad ydynt yn ddiwrnodau gwaith pan na all y gweithiwr cyflogedig weithio oherwydd salwch.

  Os oes llai na phedwar diwrnod yn olynol yn y 'cyfnod o analluogrwydd i weithio', nid oes unrhyw TSS yn ddyledus.

- Dim ond ar gyfer diwrnodau a ystyrir yn **'ddiwrnodau sy'n gymwys'** y gellir hawlio TSS. Fel arfer, dyma'r diwrnodau arferol a weithir fel y maent wedi'u nodi yn y contract cyflogaeth.

  O ran yr athrawon cyflenwi sydd heb ddiwrnodau gweithio arferol, gellir gosod y diwrnodau sy'n gymwys drwy gytundeb gyda'r cyflogwr. Os nad yw'r diwrnodau wedi'u cytuno, yna ystyrir dydd Mercher yn ddiwrnod sy'n gymwys fel arfer er mwyn sicrhau bod modd i unigolyn dderbyn TSS o hyd am wythnos na fyddent fel arfer yn gweithio ynddi.

- Mae 'cyfnodau o analluogrwydd i weithio' wedi'u cysylltu a'u trin fel un 'cyfnod o analluogrwydd i weithio' os yw'r bwlch rhyngddynt yn wyth wythnos (56 diwrnod) neu lai, p'un a yw'r rhesymau am yr absenoldeb wedi'u cysylltu â'i gilydd ai peidio.

  Mae'n rhaid i'r cyfnodau dilynol o salwch bara am bedwar neu fwy o ddiwrnodau yn olynol i ffurfio cyfnod arall o 'analluogrwydd i weithio'.

  Os bydd y gweithiwr cyflogedig yn dychwelyd i'r gwaith ac yn mynd yn sâl eto o fewn yr un cyfnod (fel sydd wedi'i ddisgrifio uchod), nid yw'r diwrnodau aros yn gymwys.

  Anwybyddir unrhyw gyfnodau o salwch sy'n llai na phedwar diwrnod, oherwydd dim ond i 'gyfnodau o analluogrwydd i weithio' y mae TSS yn berthnasol.

  Mae tablau ar gyfer cysylltu nifer o 'gyfnodau o analluogrwydd i weithio' â'i gilydd ar gael ar: **https://www.gov.uk/government/publications/statutory-sick-pay-tables-for-linking-periods-of-incapacity-for-work** (yn y Saesneg yn unig).

Talu TSS

Mae'r hawl i dderbyn TSS yn ymwneud ag unrhyw gyfnod o salwch sy'n para hyd at uchafswm o 28 wythnos. Mae'r ffordd y defnyddir hwn yn ddibynnol ar batrwm gweithio'r gweithiwr cyflogedig. Er enghraifft, os bydd y gweithiwr cyflogedig yn gweithio am ddau ddiwrnod yr wythnos ac yn derbyn tâl TSS am y ddau ddiwrnod yma, yna mae hyn yn defnyddio hyd at wythnos o TSS, ond dim ond 0.4 o hawliad wythnos y bydd y gweithiwr cyflogedig yn ei ddefnyddio os yw'n derbyn tâl TSS am yr un dau ddiwrnod, ond yn gweithio am bum niwrnod yr wythnos.

Unwaith mae'r uchafswm hawliad i TSS wedi'i dalu, mae'n rhaid i'r gweithiwr cyflogedig/athro cyflenwi ddychwelyd i'r gwaith am gyfnod o 56 diwrnod o leiaf er mwyn cychwyn hawliad newydd i gael TSS.

Ystyrir bod athrawon cyflenwi wedi bod yn analluog i weithio am y diwrnod cyfan os ydynt yn cyrraedd ar gyfer penodiad ond nid ydynt yn gwneud unrhyw waith cyn iddynt fynd yn sâl. Fodd bynnag, os bydd yr athrawon cyflenwi'n gwneud unrhyw waith, am ba hyd bynnag y maent yn gwneud hynny, ni ellir trin y diwrnod hwnnw fel diwrnod o anallu at ddibenion TSS.

Nid oes angen i gyflogwr ddangos TSS ar wahân ar slipiau cyflog ar yr amod y telir yr isafswm statudol.

Mae angen cyfradd ddyddiol o TSS i dalu TSS am ran o wythnos. Y gyfradd ddyddiol o TSS yw'r gyfradd wythnosol wedi'i rhannu gan nifer y 'diwrnodau sy'n gymwys' yn ystod yr wythnos honno.

Fel athro cyflenwi / athrawes gyflenwi, os bydd nifer y 'diwrnodau sy'n gymwys' yn amrywio, efallai y bydd rhaid gwneud y cyfrifiadau ar wahân ar gyfer pob wythnos.

Enghraifft

Mae'r gweithiwr cyflogedig yn gweithio'n llawn amser, o ddydd Llun i ddydd Gwener. Mae'n mynd yn sâl ar ddydd Sul ac yn parhau'n sâl tan y dydd Sul dilynol. Mae **'cyfnod o anallu i weithio'** o wyth diwrnod olynol o salwch.

Nid yw'r tri diwrnod cyntaf (o ddydd Llun i ddydd Mercher) yn cael eu cyfrif am fod y rhain yn **'ddiwrnodau aros'**. Mae'r gweithiwr cyflogedig yn derbyn TSS am y ddau **'ddiwrnod sy'n gymwys'** sy'n weddill yn y 'cyfnod o anallu i weithio' hwnnw (dydd Iau a dydd Gwener).

Bydd y gweithiwr cyflogedig yn derbyn £38.54 (£96.35 x 2/5 = £38.54).

Os bydd y cyfnod o dderbyn TSS yn pontio gwahanol flynyddoedd treth, yna dylai'r cyfrifiadau adlewyrchu'r hen gyfraddau a'r cyfraddau newydd ar gyfer pob cyfnod perthnasol.

Nid yw TSS yn daladwy os yw'r athrawon cyflenwi'n cael unrhyw fath o gyfnodau statudol o absenoldeb gyda thâl (e.e. tâl mamolaeth statudol, tâl mabwysiadu statudol).

Rhoi tystiolaeth o'r anallu i weithio

I hawlio TSS, mae'n rhaid i athrawon cyflenwi roi gwybod i'r cyflogwr am eu habsenoldeb salwch.

Dylai eu cyflogwyr ddweud wrth yr athrawon cyflenwi, yn aml yn y contract cyflogaeth trosfwaol, yr hyn y disgwylir iddynt ei ddarparu fel tystiolaeth o'u hanallu i weithio, a phryd y dylid darparu hyn.

Fodd bynnag, ni ellir gofyn bod athrawon cyflenwi'n hysbysu eu cyflogwyr yn bersonol, ac ni all cyflogwyr chwaith ddal TSS yn ei ôl am fod yr athrawon cyflenwi'n darparu tystiolaeth feddygol yn hwyr.

Os gofynnir amdano, dylai'r athro cyflenwi allu cael 'nodyn salwch' gan un o gyfleusterau ar-lein y GIG, er y dylid nodi nad oes raid i athrawon cyflenwi ddarparu tystysgrif meddyg (e.e. 'nodyn ffitrwydd') am y saith diwrnod cyntaf o'u hanallu i weithio, oherwydd gall athrawon cyflenwi hunan-ardystio.[1]

Anghydfodau ynglŷn â thaliadau salwch statudol

Os oes anghytuno wrth geisio penderfynu a yw athro cyflenwi'n gymwys i dderbyn TSS ai peidio (neu pan fydd hawl i dderbyn TSS wedi dod i ben), dylai'r cyflogwr nodi ei resymau gan ddefnyddio Ffurflen TSS1/SSP1 a'i hanfon at yr athro cyflenwi.

Os yw'n briodol, gall yr athro cyflenwi gysylltu â thîm CThEM ar gyfer datrys anghydfodau ynglŷn â thaliadau statudol o fewn chwe mis i'r gwrthodiad i dalu.

[1] Dylid nodi bod y rheolau yn ymwneud â chyflwyno nodiadau ffitrwydd/salwch wedi'u newid yn ddiweddar i gynnwys gofyniad i ddarparu nodyn ffitrwydd ar ôl 28 diwrnod calendr os bydd y cyfnod o absenoldeb salwch yn cychwyn ar 10 Rhagfyr 2021 neu ar ôl y dyddiad hwnnw.

Argaeledd tâl salwch statudol i athrawon cyflenwi yn ystod pandemig y Coronafeirws

Gallai athrawon cyflenwi, gan gynnwys y rheiny sy'n gweithio fel gweithwyr asiantaeth drwy fusnes cyflogaeth, fod yn **gymwys i dderbyn tâl salwch statudol** o ddiwrnod cyntaf y cyfnod o salwch (yn hytrach na'r pedwerydd diwrnod) o dan newidiadau dros dro a gyflwynwyd i gefnogi unigolion sy'n sâl gyda COVID-19 neu y mae gofyn iddynt hunanynysu yn unol â **chyngor ac arweiniad y Llywodraethau**.

Y prif newid yn y taliad TSS i weithwyr cyflogedig sydd wedi'u heffeithio gan COVID-19 yw diddymu'r 'diwrnodau aros'. Fel arfer, nid yw TSS yn daladwy am y tri diwrnod cyntaf. Fodd bynnag, yn ystod y pandemig presennol, mae gofyn i gyflogwyr dalu gweithwyr cyflogedig sy'n gymwys, gan gynnwys athrawon cyflenwi, o ddiwrnod cyntaf y cyfnod o absenoldeb oherwydd COVID-19, yn hytrach na phedwerydd diwrnod yr absenoldeb fel y byddent fel arfer. Serch hynny, mae'r rheol yn parhau bod angen i athrawon cyflenwi sy'n gymwys fod yn absennol am bedwar neu fwy o ddiwrnodau er mwyn bod yn gymwys i dderbyn TSS.

Yn ogystal â hynny, mae'r hawl i TSS wedi'i ymestyn dros dro i gynnwys unigolion nad ydynt yn gallu gweithio am eu bod wedi derbyn cyngor i hunanynysu, yn ogystal â'r rheiny sy'n gofalu am bobl sy'n byw ar yr un aelwyd ac sy'n dangos symptomau'r clefyd COVID-19 ac y dywedwyd wrthynt am hunanynysu.

Gall yr athrawon cyflenwi hynny sy'n gymwys ac sy'n hunanynysu gael **hysbysiad** gan wasanaeth 111 y GIG y gellir ei ddefnyddio fel tystiolaeth o absenoldeb o'r gwaith.

Cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, dylid rhoi gwybod am unrhyw absenoldeb yn y ffordd arferol sydd wedi'i disgrifio gan y cyflogwr, er bod athrawon cyflenwi'n dal i allu hunan-ardystio am y saith diwrnod cyntaf.

Fodd bynnag, dylid nodi'r posibilrwydd na fydd unigolion yn gallu ymweld â'u meddyg teulu i gael 'nodyn ffitrwydd' oherwydd pandemig y clefyd COVID-19. Mae hyn yn esbonio pam fo'r cyfnod ar gyfer hunan-ardystio wedi cael ei ymestyn, fel y nodwyd yn y troednodyn uchod.

Byddai athrawon cyflenwi sy'n gymwys yn derbyn £96.35 am bob wythnos o'r cyfnod hunanynysu (sef cyfanswm o £192.70), faint bynnag o ddiwrnodau a weithiwyd.

Mae'n bwysig nodi nad yw'r newidiadau i TSS a nodir uchod yn newid yr amodau cymhwysedd ar gyfer TSS, felly cynghorir athrawon cyflenwi i wirio'n ofalus yn erbyn y meini prawf cymhwysedd.

Ymhellach, nid yw'r hawliad COVID-19 i gael TSS o'r diwrnod cyntaf yn hawliad ychwanegol, sy'n golygu y gallai unrhyw 'gyfnodau o anallu i weithio' blaenorol gael eu cysylltu at ddibenion cyfrifo TSS.

Rhagor o gyngor ac arweiniad

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, cysylltwch â NASUWT os gwelwch yn dda. Gallwn eich helpu gyda gwybodaeth a chyngor i'ch cefnogi mewn perthynas â thâl salwch statudol. Byddwn yn hapus i drafod eich amgylchiadau ac ateb eich cwestiynau.

siaradwch â ni

rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk
www.nasuwt.org.uk