

GIG Cymru
Trefniadau Absenoldeb Salwch COVID-19
O 1 Gorffennaf 2022

Cefndir

Cafodd trefniadau penodol eu rhoi ar waith ym mis Mawrth 2020, mewn ymateb i'r sefyllfa absenoldeb salwch eithriadol a oedd yn bodoli wrth i'r achosion o COVID-19 ddechrau gafael ledled Cymru. Er mwyn cefnogi staff GIG Cymru, o fesur rheoli heintiau ac i hwyluso adferiad fel ei gilydd, rhoddwyd trefniadau absenoldeb salwch pen agored ar waith a oedd yn darparu tâl llawn o'r diwrnod cyntaf. Roedd hwn yn ymateb ar unwaith a oedd yn rhoi categoraiddiad clir a diamwys i staff, rheolwyr a sefydliadau o'r absenoldeb. Roedd hefyd yn rhoi amser i sefydliadau GIG Cymru a Llywodraeth Cymru ddeall sut roedd yr haint yn effeithio ar y gweithlu ac asesu'r canlyniadau a oedd yn dod amlwg ar unigolion yn dilyn yr haint ac i ba raddau y cafodd adferiad ac adsefydlu eu peryglu.

O 1 Gorffennaf 2022, bydd rheoli absenoldeb salwch COVID-19 yn newid i gyd-fynd â chanllawiau diweddaraf Llywodraeth Cymru a'r trefniadau fel y nodir ym Mholisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Cymru Gyfan (MAAW).

Er mwyn cefnogi'r newid hwn, mae tair elfen wedi'u datblygu i hwyluso'r broses o drosglwyddo o'r trefniadau sydd wedi bod ar waith ers dechrau'r pandemig. Sef:

- i) Ymdrin ag absenoldebau tymor byr o safbwynt rheoli heintiau
- ii) Cefnogi unigolion â COVID-19 Hir
- iii) Cymorth i unigolion sy'n absennol o ganlyniad i oedi cyn triniaeth

i) Absenoldebau Tymor Byr a Rheoli Heintiau

O 1 Gorffennaf 2022, dylai aelodau staff unigol sydd â symptomau ac sy'n amau bod ganddynt COVID-19 wneud prawf llif unffordd a llwytho'r canlyniad i borth y Llywodraeth. Os yw'r prawf yn gadarnhaol, dylent aros i ffwrdd o'r gwaith am o leiaf 5 diwrnod a rhoi tystiolaeth i'r rheolwr llinell o'r canlyniad (neges destun neu ar ap) ac yna dilyn canllawiau Llywodraeth Cymru ar y ddolen isod: -

<https://llyw.cymru/canllawiau-i-bobl-sydd-symptomau-haint-anadlol-gan-gynnwys-covid-19>

O ystyried arwyddocâd hyn fel mater rheoli heintiau, bydd unrhyw absenoldeb salwch er budd rheoli'r haint yn cael ei ddiystyru mewn perthynas â'r absenoldeb cronus a'r ysgogiadau sy'n gweithredu o fewn y Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith (MAAW) am y 10 diwrnod cyntaf (yn unol â chyngor Llywodraeth Cymru mewn perthynas â hunanynysu). Bydd yr absenoldeb hwn o'r gwaith a gadarnhawyd fel salwch oherwydd effeithiau salwch/haint COVID-19 yn cael ei dalu ar dâl llawn o ddiwrnod cyntaf yr absenoldeb am uchafswm o 10 diwrnod (yn unol â chyngor

Llywodraeth Cymru o ran hunanynysu), wedi'i gyfrifo ar sail yr hyn y byddai unigolyn yn ei gael pe byddent wedi bod yn y gwaith, gan gynnwys unrhyw welliannau y byddent wedi'u derbyn. Felly, bydd yn cynnwys tâl atodol sy'n cael ei dalu'n rheolaidd, gan gynnwys unrhyw bremymiau recriwtio a chadw a thaliadau am waith y tu allan i oriau arferol. Bydd hyn yn berthnasol waeth beth yw hyd y gwasanaeth neu absenoldebau blaenorol a allai fod wedi effeithio ar hawliau tâl salwch galwedigaethol.

ii) Cefnogi Unigolion â COVID Hir

Mae'r trefniadau cyflog ar gyfer absenoldeb tymor hir yn dilyn haint â COVID-19 wedi'u hymestyn y tu hwnt i'r trefniadau fel y'u nodir yn y telerau ac amodau gwasanaeth y cytunwyd arnynt ar gyfer staff Agenda ar gyfer Newid a staff Meddygol a Deintyddol, er mwyn darparu amser i gefnogi adferiad ac i ymyriadau fod ar waith i gefnogi, galluogi a hwyluso unigolion i ddychwelyd i'r gwaith.

O 1 Rhagfyr 2020, mae trefniadau absenoldeb salwch arferol gyda darpariaethau gwell wedi bod ar waith. Fel rhan o'r newid hwn, cytunwyd mewn partneriaeth, y byddai'r llinell amser absenoldeb ar gyfer pob unigolyn sy'n absennol gydag absenoldeb oherwydd salwch COVID yn cael ei hailgychwyn o 1 Rhagfyr 2020, ac roedd hyn yn darparu ar gyfer hyd at 12 mis o absenoldeb salwch ar dâl llawn (beth bynnag fo hawl arferol unigolyn i dâl salwch cytundebol) h.y. hyd at 30 Tachwedd 2021. Cafodd y trefniadau "taliad atodol" hyn eu hymestyn i 31 Mawrth 2022.

Mae pob achos o absenoldeb salwch COVID hir, absenoldeb ar ôl y firws sy'n dechrau ar ôl 1 Rhagfyr 2020 wedi cael ei drin yn yr un modd, gydag "ychwanegiad" at dâl salwch i dâl llawn pan fyddai unigolyn fel arfer wedi symud i sefyllfa hanner cyflog neu sefyllfa dim tâl, a thrwy hynny rhoi tâl llawn i bob unigolyn os nad oedd yn gallu dychwelyd i'r gwaith waeth beth yw hyd ei wasanaeth.

Ailymwelwyd â'r sefyllfa ym mis Mawrth 2022. Bryd hynny, gan fod nifer sylweddol o unigolion yn parhau i fod yn absennol o'r gwaith gydag absenoldeb salwch COVID-19 fel eu rheswm dros absenoldeb, ac estynnwyd y trefniadau ar gyfer tâl llawn "atodol" 3 mis arall i 30 Mehefin 2022. Roedd hyn yn berthnasol i bob unigolyn yr estynnwyd ei dâl llawn i 30 Tachwedd 2021 ac ar gyfer unrhyw unigolyn sydd â dyddiad gorffen tâl llawn "atodol" am 12 mis, rhwng 1 Rhagfyr 2021 a 30 Mehefin 2022.

Yn ogystal â'r darpariaethau gwell, ac i gynorthwyo staff i ddychwelyd i'r gweithle yn dilyn cyfnod hir o absenoldeb salwch cysylltiedig â COVID-19, mae rhaglen gymorth benodol wedi'i rhoi ar waith. Mae hyn yn cynnwys: -

- datblygu cynlluniau dychwelyd graddol pwrpasol a allai wella'r darpariaethau a amlinellir ym mholisi MAAW ar hyn o bryd, e.e. dychwelyd fesul cam lluosog ar dâl llawn os oes angen i unigolyn gyfuno ei ddychweliad â sawl cyfnod o absenoldeb salwch fel rhan o'i waith o reoli a chynnal ei ddychweliad i'r gwaith. Mae dychwelyd fesul cam ar dâl llawn yn ddull allweddol o gefnogi unigolyn i ddychwelyd i'r gwaith a gall fod yn rhan allweddol o'r broses adfer;

- tynnu sylw rheolwyr at bwysigrwydd cyfathrebu'n rheolaidd â'r unigolyn a threfniadau iddynt ymweld â'r gweithle i gadw mewn cysylltiad â chydweithwyr;
- mwy o fynediad at wasanaethau iechyd a llesiant/iechyd galwedigaethol ar gyfer yr unigolyn;
- trefnu cyrsiau gloywi sgiliau a;
- chynnal sgysiau gyrfa.

I gefnogi'r dull hwn, mae canllawiau i reolwyr gefnogi gweithwyr ar absenoldeb tymor hir gyda COVID-19, gan gynnwys adran fanwl ar ddychwelyd fesul cam, wedi cael ei ddatblygu mewn partneriaeth: -

<https://www.nhsconfed.org/publications/nhs-wales-guidance-managers-supporting-employees-long-term-sickness-absence-diagnosis>

Trefniadau o 1 Gorffennaf 2022

a) Unigolion sydd wedi derbyn tâl llawn am 12 mis neu fwy ar 1 Gorffennaf 2022

O 1 Gorffennaf 2022, bydd unigolion sydd wedi derbyn tâl llawn am 12 mis neu fwy yn symud i swydd hanner cyflog am y cyfnod o amser sy'n cyfateb i hawl cytundebol pob unigolyn i hanner cyflog h.y., yn seiliedig ar hyd eu gwasanaeth. Yn ogystal, mae sefydliadau'n cael eu hannog yn weithredol i archwilio, fesul achos, a ddylid cynyddu lefel y tâl salwch yn unol â'r darpariaethau sydd ar waith i ymestyn tâl salwch h.y., o dan baragraff 14.13 yn nheleirau ac amodau gwasanaeth Agenda ar gyfer Newid a pharagraff 225 o'r llawlyfr Meddygol a Deintyddol, sy'n caniatáu disgresiwn i ymestyn tâl salwch hyd at gyflog llawn, yn enwedig i hwyluso dychwelyd i'r gwaith fesul cam. Dylai trefniadau sefydliadol fod ar waith, yn unol â'r darpariaethau hyn, i ddisgresiwn o'r fath gael ei arfer ar sail amgylchiadau unigolyn a'r rhagolygon ehangach o ran adsefydlu/dychwelyd i'r gwaith.

b) Unigolion sydd wedi bod yn absennol am lai na 12 mis ar 1 Gorffennaf 2022

O 1 Gorffennaf 2022, bydd pob unigolyn sydd wedi bod yn absennol am lai na 12 mis gydag absenoldeb salwch COVID, yn parhau i dderbyn tâl llawn hyd at flwyddyn wedi cychwyn ei absenoldeb salwch gyda hanner cyflog yn cael ei ailsefydlu ar ddiwedd y cyfnod "tâl llawn atodol" am gyfnod sy'n cyfateb i hawl cytundebol pob unigolyn i hanner cyflog h.y., yn seiliedig ar hyd eu gwasanaeth. Os yw unigolion yn parhau i fod yn absennol gydag absenoldeb salwch COVID ar ddiwedd yr estyniad hanner cyflog gellir defnyddio disgresiwn sefydliadol i ymestyn tâl salwch fel yr amlinellir yn y paragraff uchod.

c) Unigolion sy'n datblygu COVID-19 hir ar ôl 1 Gorffennaf 2022

Pan fydd unigolion yn dangos arwyddion o COVID-19 hir ar ôl 1 Gorffennaf 2022 a bod ei absenoldeb yn ymestyn y tu hwnt i'r hawl cytundebol i dâl llawn, dylai sefydliadau ystyried a yw'n briodol darparu cymorth parhaus sy'n uwch na hanner cyflog neu ddim tâl. Argymhellir bod yr ystyriaeth hon yn cael ei gwneud yn rhagweithiol fesul achos a byddai unrhyw gymorth cyflog ychwanegol naill ai'n dod o

dan baragraff 14.13 yn nhelerau ac amodau gwasanaeth Agenda ar gyfer Newid a pharagraff 225 y llawlyfr Meddygol a Deintyddol neu o dan y darpariaethau a amlinellir yn Adran 22ⁱ (Lwfans Anafiadau) yn nhelerau ac amodau gwasanaeth Agenda ar gyfer Newid neu baragraff 238ⁱⁱ o'r llawlyfr Meddygol a Deintyddol.

iii) Cymorth i Unigolion sydd ar absenoldeb salwch hir o ganlyniad i oedi cyn triniaeth

Efallai y bydd rhai unigolion, sydd ar absenoldeb salwch hir ar hyn o bryd, wedi cael llawdriniaeth neu driniaeth arall wedi'i chanslo a fyddai wedi cefnogi dychwelyd i'r gwaith. Gall unigolion o'r fath, o ganlyniad i'r canslo, symud i sefyllfa hanner cyflog neu ddim tâl.

Os yw'r oedi cyn triniaeth o ganlyniad uniongyrchol i bandemig COVID-19, yna nodir y darpariaethau presennol, sy'n caniatáu'r hyblygrwydd i gadw tâl llawn neu hanner cyflog, yn Adran 14.13 o'r Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth: Gall Absenoldeb Salwch a pharagraffau 225-244 o Delerau ac Amodau Gwasanaeth Meddygol a Deintyddol (Cymru) fod yn berthnasol. Dylai sefydliadau ystyried defnyddio'r disgresiwn hwn ac mae'n bwysig bod trefniadau'n cael eu rhoi ar waith i ystyried defnyddio'r ddarpariaeth hon drwy ystyried amgylchiadau unigolyn fesul achos yn hytrach na thrwy weithredu dull sefydliadol cyffredinol.

ⁱ 22.3 Bydd gan gyflogaion cymwys sydd ag anafiadau, clefydau neu gyflyrau iechyd eraill y gellir eu priodoli'n gyfan gwbl neu'n bennaf i'w cyflogaeth yn y GIG, hawl i lwfans anafiadau, yn amodol ar yr amodau a nodir yn yr adran hon. Rhaid bod y cyflogai wedi cael yr anaf, dal y clefyd neu'r cyflwr iechyd arall wrth gyflawni ddyletswyddau cyflogaeth neu anaf na chafwyd ar ddyletswydd ond sy'n gysylltiedig â chyflogaeth y cyflogai neu'n deillio ohoni.

22.4 Bydd priodoli anaf, salwch neu gyflwr iechyd arall yn cael ei bennu gan y cyflogwr a ddylai ofyn am gyngor meddygol priodol. Ym mhob achos dylai'r cyflogwr ddefnyddio'r biach profi sifil - "ar gydbwysedd y tebygolrwydd" (yn fwy tebygol na pheidio) - i benderfynu ar y canlyniad. Os yw'r cyflogai'n anghytuno â phenderfyniad y cyflogwr, mae ganddo hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad drwy weithdrefnau cwyno lleol

ⁱⁱ 238 Anafiadau a gafwyd ar ddyletswydd - Ni chofnodir cyfnod o absenoldeb oherwydd anaf a gafwyd gan ymarferydd wrth iddo gyflawni ei ddyletswydd yn wirioneddol a heb ddiffyg yr ymarferydd ei hun at ddibenion y cynllun hwn.