



Cytundeb Cyfleusterau  
ar gyfer

Dyletswyddau a Gweithgareddau Undebau Llafur

## **1. Cynrychioli Undebau Llafur ym Mhrifysgol Aberystwyth**

Mae'r cytundeb hwn rhwng Prifysgol Aberystwyth a'r undebau llafur a gydnabyddir ganddi, sef:

- UCU – Staff Academaidd a Staff Academaidd-Berthynol;
- Unison – Holl raddau clerigol, ysgrifenyddol, cogyddion, gweithwyr â llaw a staff perthynol;
- Unite- Staff technegol/cyfrifiadurol a chrefftau medrus/heb sgiliau, tirmyn ac ati.

## **2. Rhagarweiniad**

Mae Prifysgol Aberystwyth yn cefnogi'r drefn o gydfargeinio ac yn credu yn yr egwyddor o geisio datrys problemau cysylltiadau diwydiannol drwy drafodaeth a chytundeb.

Mae'r holl bartïon yn rhannu ymrwymiad i gynaliadwyedd a llwyddiant y Brifysgol. Mae'r Brifysgol a'r Undebau Llafur yn cydnabod ac yn parhau'r ffaith fod ganddynt rolau penodol a chyfreithlon.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y rhwymedigaethau statudol canlynol ar gyfer cynrychioli undebau llafur:

- Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992
- Deddf Cysylltiadau Gweithwyr 1999
- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996
- Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977
- Rheoliadau Cyd-ddileu Swyddi a Throsglwyddo Ymgymeriadau 1995 a 1999
- Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006
- Deddf Cyflogaeth 2002
- Cod Ymarfer ACAS 3 – Amser o'r Gwaith ar gyfer Dyletswyddau a Gweithgareddau Undebau Llafur.

## **3. Cynrychiolwyr Undebau Llafur**

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod cynrychiolwyr Undebau Llafur yn cyflawni swyddogaeth bwysig ac na fydd cyflawni eu dyletswyddau fel cynrychiolwyr Undebau Llafur yn niweidiol i'w cyflogaeth gyda'r Brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod mai ar gyfer y rhai hynny sy'n cyflawni swyddogaethau swyddogol yn yr undebau llafur uchod yn unig y byddai amser o'r gwaith yn berthnasol.

Mae pob undeb llafur yn gyfrifol am sicrhau bod yr Adran Adnoddau Dynol yn cael gwybod am newidiadau i'r rheiny sy'n dal swyddi o fewn pythefnos i'r newid ac, ar ben hynny, bydd pob undeb llafur yn cyflwyno rhestr gyflawn o gynrychiolwyr lleol yn flynyddol.

Yr un modd, rhaid i bob unigolyn sy'n dal swydd hysbysu ei reolwr llinell o'i swyddogaeth a chyfrifoldebau gyda'r undeb llafur perthnasol.

#### **4. Absenoldeb am dâl ar gyfer cynrychiolwyr undebau llafur**

Mae gan gynrychiolwyr undebau llafur yr hawl i absenoldeb rhesymol o'r gwaith am dâl yn ystod oriau gwaith er mwyn cyflawni dyletswyddau sy'n ymwneud ag undebau llafur.

Dylai cynrychiolwyr roi cymaint o rybudd â phosibl er mwyn peidio ag amharu ar weithrediad y Brifysgol.

Gellir derbyn rhybudd byr cyn belled ag y gellir trefnu staff llanw priodol. Yn yr achos hwn, Cyfarwyddwr yr Athrofa neu Bennaeth yr Adran Gwasanaethau Proffesiynol fydd yn penderfynu.

Nid yw amser rhesymol yn cael ei ddiffinio yn y ddeddfwriaeth ond gellir cymryd yn ganiataol ei fod yn cyfeirio at yr amser sy'n angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r dyletswyddau. Gall hyn gynnwys:

- Natur y gwaith
- Faint o amser y mae'r cynrychiolwyr eisoes wedi'i gymryd
- Llwyth gwaith yr adran/athrofa
- Anghenion rheolwyr llinell a chydweithwyr
- Pwysigrwydd iechyd a diogelwch yn y gwaith

Er bod gan reolwyr llinell yr hawl i ystyried anghenion busnes yr adran/athrofa, ni allant fod yn afresymol wrth wrthod, na gwrthod yn rheolaidd, geisiadau rhesymol am amser o'r gwaith.

Mae Cod Ymarfer ACAS – Amser o'r Gwaith ar gyfer Dyletswyddau a Gweithgareddau Undebau Llafur yn nodi rhestr o ddyletswyddau undebau llafur y dylai'r cyflogwr ystyried caniatáu amser o'r gwaith ar eu cyfer:

- Trafod gyda chyflogwyr faterion sy'n berthnasol i is-adran 178(2) y Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 ac y mae'r undeb yn cael ei gydnabod gan y cyflogwr ar gyfer cydfargeinio.
- Swyddogaethau eraill ar ran gweithwyr y cyflogwr sy'n berthnasol i faterion is-adran 178(2) y Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) ac y mae'r cyflogwr wedi cytuno y gall yr undeb eu cyflawni. (gweler Atodiad 1)
- Derbyn gwybodaeth gan y cyflogwr ac ymgynghori gan y cyflogwr yn ôl is-adran 188 y Ddeddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) sy'n ymwneud â dileu swydd neu'r Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 sy'n berthnasol i weithwyr y cyflogwr; neu (Gweler Atodiad 1)
- Cyflawni swyddogaethau, ar ran gweithwyr y cyflogwr, sy'n berthnasol i wneud cytundeb o dan Reoliad 9 y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006 neu'n gysylltiedig â hynny.

#### **5. Absenoldeb di-dâl ar gyfer cynrychioli undebau**

Mae gan gynrychiolwyr undebau yr hawl i absenoldeb di-dâl rhesymol o'r gwaith yn ystod oriau gwaith er mwyn cyflawni dyletswyddau sy'n ymwneud ag undebau llafur.

Mae Cod Ymarfer ACAS – Amser o'r Gwaith ar gyfer Dyletswyddau a Gweithgareddau Undebau Llafur yn nodi rhestr o weithgareddau Undebau Llafur:

- Mynychu cyfarfodydd yn y gweithle i drafod a phleidleisio ynghylch canlyniadau trafodaethau â'r cyflogwr.
- Cwrdd â swyddogion amser llawn i drafod materion sy'n berthnasol i'r gweithle.
- Pleidleisio yn etholiadau'r undeb.
- Cael defnyddio'r gwasanaethau a ddarperir gan gynrychiolydd dysgu'r undeb.
- Lle mae'r aelod yn gweithredu fel cynrychiolydd gweithgareddau undeb cydnabyddedig a gall, er enghraifft, fod yn cymryd rhan mewn:
- Cyfarfodydd cangen, cylch neu ranbarth yr undeb y mae busnes yr undeb yn cael ei drafod ynddynt.
- Cyfarfodydd cyrff llunio polisi swyddogol, yn cynnwys y pwyllgor gweithredol neu'r gynhadledd flynyddol.

## 6. Gofyn am thâl neu amser di dâl

### Ar gyfer dyletswyddau neu weithgareddau undeb llafur

Rhaid i amser o'r gwaith **am dâl** gan gynrychiolydd undeb gael ei archebu a'i gofnodi drwy system hunanwasanaeth *Pobl Aber People* .:

Pobl Aber - Absenoldeb- Cod Absenoldeb: **TU**

Rhaid i amser o'r gwaith **yn ddi-dâl** a gymerir gan y cynrychiolydd undeb gael ei gofnodi drwy'r system hunanwasanaeth:

Pobl Aber – Absenoldeb – Cod Absenoldeb: **TUA**

Ni threfnir taliad os yw'r dyletswyddau neu'r hyfforddiant undebau llafur yn digwydd y tu allan i oriau gwaith arferol cynrychiolydd yr undeb llafur. Ar ben hynny, ni threfnir taliad ar gyfer costau teithio neu gynhaliath.

### Fel gydweithiwr

Rhaid gofyn i unrhyw absenoldeb â **thâl** a gymerwyd gan weithiwr yn y swydd fel cydweithiwr a'i gofnodi trwy hunanwasanaeth Pobl AberPeople:

Pobl AberPeople - Absenoldeb - Cod Absenoldeb: WC

Ni fydd unrhyw daliad yn cael ei wneud os yw'r cydweithiwr yn mynychu cyfarfod y tu allan

o'u horiau gwaith arferol. Yn ogystal, ni fydd taliad yn cael ei wneud i dalu costau teithio neu gynhaliath.

## **7. Apelio yn erbyn gwrthod amser o'r gwaith**

Rhaid apelio yn ysgrifenedig wrth Bennaeth y Gwasnaethau Proffesiynol neu Bennaeth yr Adran/Cyfarwyddwr yr Athrofa o fewn 48 awr i wrthod y cais.

Rhaid i'r Cyfarwyddwr / y sawl a enwebir ganddo/ganddi ymateb i'r apêl o fewn 48 awr.

## **8. Faint o amser o'r gwaith am dâl, a nifer y cynrychiolwyr**

Gall cytundeb ffurfiol fod o gymorth wrth:

- ddarparu canllawiau eglur ar gyfer pennu ceisiadau am amser o'r gwaith;
- sefydlu disgwyliadau ymarferol ar ran cynrychiolwyr undebau a rheolwyr;
- osgoi camddealltwriaethau;
- hwyluso cynllunio gwell;
- sicrhau triniaeth deg a rhesymol;
- cefnogi ein cydweithwyr yn yr undebau llafur i reoli a chynllunio eu llwyth gwaith

Cynrychiolydd undeb achrededig yw aelod o staff sydd wedi ei ethol neu ei benodi yn unol â rheolau undeb llafur cydnabyddedig i gynrychioli rhai neu holl aelodau'r undeb yn y Brifysgol.

Dylai nifer y cynrychiolwyr a benodir fod yn rhesymol o ran anghenion yr undeb ar gyfer cynrychiolaeth a chyfathrebu effeithiol ac anghenion y rheolwyr ar gyfer arferion gwaith effeithiol.

Y gymhareb fwyaf o gynrychiolwyr undebau i aelodau fydd 1 i 50 ar ben swyddi Cadeirydd ac Ysgrifennydd y Gangen.

Canllaw ar gyfer pob undeb yw'r amser cyfleusterau blynyddol a fynegir yn oriau a gyfrifir drwy gyfeirio at aelodaeth yr undeb ar 1 Awst bob blwyddyn. Caniateir 20 awr ar gyfer pob 25 aelod bob blwyddyn a bydd lwfans ychwanegol o 100 o oriau ar gyfer pob undeb.

## **9. Ceisiadau am amser ychwanegol o'r gwaith**

Ni fydd ceisiadau undebau llafur am amser o'r gwaith ar ben y lwfans y cytunwyd arno yn cael eu gwrthod yn afresymol gan y rheolwr llinell os yw cytundeb o'r fath o fudd i weithrediad effeithiol y Brifysgol neu ddatrys materion allweddol. (Mae'r cais yn gallu ymwneud â mwy o oriau neu fwy o gynrychiolwyr undebau llafur yn cael ei angen ar gyfer gyfnod o amser)

## **10. Cyfleusterau**

A bwrw eu bod ar gael:-

- mynediad GG am ddim i'r holl gynrychiolwyr lleol sy'n cael eu cyflogi gan y Brifysgol ar gyfer e-bost, mynediad i'r we, e-bost mewnol a theleffonau mewnol ;
- ystafelloedd addas – yn ogystal ag Ystafell C63, gellir archebu ystafelloedd ychwanegol ar gyfer cyfarfodydd cyffredinol, cyfarfodydd o bwllgor y gangen, digwyddiadau hyfforddi Undebau Llafur, yn cynnwys darpariaeth i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau ac aelodau Undebau Llafur gwrdd i drafod materion hyfforddiant perthnasol, a gwaith achosion personol; Dylid nodi bod cost ariannol ar gyfer darparu ystafelloedd, a'r Brifysgol fydd yn talu am hynny, gan nodi'r gost flynyddol yn erbyn cefnogaeth ariannol y Brifysgol ar gyfer dyletswyddau Undebau Llafur;
- defnyddio hysbysfyrddau yn rhad ac am ddim, ar y ddealltwriaeth mai mater i'r adran a/neu'r athrofa yw darparu hysbysfyrddau ac y dylai'r defnydd ohonynt gael ei gytuno yn unol ag arferion gwaith lleol;
- cynnwys ar wefan AD a dolenni cyswllt â gwefan yr undeb llafur priodol;
- cynnwys gwybodaeth sy'n berthnasol i'r undeb llafur ym mhecyn cytundeb staff newydd;
- defnyddio cyfleusterau llungopïo a ffôn allanol o fewn rheswm. Byddai llungopïo sy'n ymwneud â gweithgareddau undebau llafur yn cael ei ailgodi ar yr undebau llafur perthnasol.

### **11. Datgelu Gwybodaeth a Chyfrinachedd**

Yn ysbryd y cytundeb hwn, disgwylir i gynrychiolwyr undebau llafur barchu a chadw cyfrinachedd gwybodaeth a roddir iddynt lle, byddai ei datgelu yn torri amodau'r Ddeddf Gwarchod Data, yn niweidio gweithrediad neu'n rhagfarnu yn erbyn y Brifysgol, gan gadw'r hawl ar yr un pryd i godi gwir bryderon.

### **12. Amser o'r gwaith ar gyfer hyfforddiant a mynychu cynadleddau**

Canaiteir amser rhesymol o'r gwaith i gynrychiolwyr achrededig undeb llafur cydnabyddedig dderbyn hyfforddiant sy'n berthnasol i gyflawni eu dyletswyddau ar ran yr undeb llafur. Dylai'r hyfforddiant ymwneud ag agweddau ar gysylltiadau gweithwyr a rhaid iddo gael ei gymeradwyo gan Gyngres yr Undebau Llafur neu'r undeb llafur annibynnol y mae'r gweithiwr yn ei gynrychioli. Rhestrir ambell enghraifft o ddiwyddiadau undebau llafur isod:-

- Cyngor Rhanbarthol
- Pwyllgor Addysg Uwch Cymru
- Cynhadledd Genedlaethol Cynrychiolwyr

D.S. nid yw'r rhestr uchod yn unigryw nac yn gynhwysfawr.

Canaiteir amser o'r gwaith i 1 cynrychiolydd o gangen leol yr undeb llafur fynychu cynhadledd flynyddol yr undeb llafur i ystyried materion yn ymwneud â chyflog ac amodau. Mae hyn yn amodol ar barhau i fodloni gofynion gwasanaeth.

Cyllideb yr adran/athrofa berthnasol fydd yn talu am yr amser o'r gwaith, oni chytunir fel arall, a bydd yn amodol ar roi rhybudd go-iawn ymlaen llaw.

### **13. Trefniadau Ariannu**

Mae Prifysgol Aberystwyth yn cyfrannu swm o arian i'r undebau llafur bob blwyddyn. Mae'r cytundeb hwn yn cefnogi dyrannu'r arian yma yn gyfartal rhwng y 3 undeb llafur cydnabyddedig, mewn grym o'r flwyddyn academaidd 2014/15. Ceir rhyddid ynghylch sut i ddefnyddio'r arian hwn a bydd hynny'n cael ei gytuno gan y Tîm Gweithredol yn flynyddol, gan edrych tua'r dyfodol. Mae gan bob undeb

llafur y rhyddid i ddefnyddio'r arian hwn mewn ffordd a ystyrir yn briodol ganddynt.

#### **14. Trefniadau Monitro ac Adrodd**

Bydd pob cais am amser o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau a gweithgareddau undebau llafur yn cael ei gofnodi drwy'r system *Pobl Aber People*. Cyflwynir adroddiad blynyddol i'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi ynghylch pob cais a wneir a bydd yn cynnwys y data canlynol:-

- Cyfanswm yr amser o'r gwaith y gofynnwyd amdano/a gymeradwywyd gan yr Adran/Athrofa
- Rheswm dros amser o'r gwaith – dyletswydd/gweithgaredd a'r canran
- Rheswm dros amser o'r gwaith – cyfarfodydd y brifysgol, gwaith achosion a chyfarfodydd adrannol, a'r canran
- Cyfanswm yr amser o'r gwaith y gofynnwyd amdano/a gymeradwywyd gan yr undeb
- Data dienw am amser i ffwrdd fel gydweithiwr.
- Cyfamser yr amser a gymerwyd y tu allan i oriau gwaith arferol gan yr undeb

#### **15. Adolygu'r Polisi**

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r Cytundeb hwn ar ôl blwyddyn a bob tair blynedd wedi hynny, neu cyn hynny os bydd angen, i sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth ac arfer da.

Cynhelir yr adolygiad gyda chydweithrediad yr undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw ddiwygiadau arfaethedig yn cael eu cyflwyno i'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi a'r Pwyllgor Staffio a Datblygiad Proffesiynol i'w cymeradwyo.

## **16.Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ymgorffori'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn ei pholisiau, ei gweithdrefnau a'i harferion. Rydym wedi asesu effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwn.



## Atodiad 1

### **Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992**

#### **Section 178**

##### **Collective agreements and collective bargaining.**

(1) In this Act "collective agreement" means any agreement or arrangement made by or on behalf of one or more trade unions and one or more employers or employers' associations and relating to one or more of the matters specified below; and "collective bargaining" means negotiations relating to or connected with one or more of those matters.

(2) The matters referred to above are—

(a) Terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;

(b) Engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;

(c) Allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;

(d) Matters of discipline;

(e) A worker's membership or non-membership of a trade union;

(f) Facilities for officials of trade unions; and

(g) Machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.

#### **Section 188**

##### **Duty of employer to consult representatives.**

(1) Where an employer is proposing to dismiss as redundant 20 or more employees at one establishment within a period of 90 days or less, the employer shall consult about the dismissals all the persons who are appropriate representatives of any of the employees who may be affected by the proposed dismissals or may be affected by measures taken in connection with those dismissals.

(1A) The consultation shall begin in good time and in any event—

(a) where the employer is proposing to dismiss 100 or more employees as mentioned in subsection (1), at least 90 days, and

(b) otherwise, at least 30 days,

Before the first of the dismissals takes effect.

(1B) For the purposes of this section the appropriate representatives of any affected employees are—

(a) if the employees are of a description in respect of which an independent trade union is recognised by their employer, representatives of the trade union, or

(b) In any other case, whichever of the following employee representatives the employer chooses:—

(i) Employee representatives appointed or elected by the affected employees otherwise than for the purposes of this section, who (having regard to the purposes for and the method by which they were appointed or elected) have authority from those employees to receive information and to be consulted about the proposed dismissals on their behalf;

(ii) Employee representatives elected by the affected employees, for the purposes of this section, in an election satisfying the requirements of section 188A (1).

(2)The consultation shall include consultation about ways of—

(a) Avoiding the dismissals,

(b) Reducing the numbers of employees to be dismissed, and

(c) Mitigating the consequences of the dismissals, and shall be undertaken by the employer with a view to reaching agreement with the appropriate representatives.

(3)In determining how many employees an employer is proposing to dismiss as redundant no account shall be taken of employees in respect of whose proposed dismissals consultation has already begun.

(4)For the purposes of the consultation the employer shall disclose in writing to the appropriate representatives—

(a) The reasons for his proposals,

(b) The numbers and descriptions of employees whom it is proposed to dismiss as redundant,

(c)the total number of employees of any such description employed by the employer at the establishment in question,

(d)the proposed method of selecting the employees who may be dismissed,

(e)the proposed method of carrying out the dismissals, with due regard to any agreed procedure, including the period over which the dismissals are to take effect, and

(f)the proposed method of calculating the amount of any redundancy payments to be made (otherwise than in compliance with an obligation imposed by or by virtue of any enactment) to employees who may be dismissed

(5)That information shall be given to each of the appropriate representatives by being delivered to them, or sent by post to an address notified by them to the employer, or (in the case of representatives of a trade union) sent by post to the union at the address of its head or main office.

(5A)The employer shall allow the appropriate representative's access to the affected employees and shall afford to those representatives such accommodation and other facilities as may be appropriate.

(6).

(7)If in any case there are special circumstances which render it not reasonably practicable for the employer to comply with a requirement of subsection (1A), (2) or (4), the employer shall take all such steps towards compliance with that requirement as are reasonably practicable in those circumstances. Where the decision leading to the proposed dismissals is that of a person controlling the employer (directly or indirectly), a failure on the part of that person to provide information to the employer shall not

constitute special circumstances rendering it not reasonably practicable for the employer to comply with such a requirement.

(7A)Where—

(a) The employer has invited any of the affected employees to elect employee representatives, and

(b) The invitation was issued long enough before the time when the consultation is required by subsection (1A) (a) or (b) to begin to allow them to elect representatives by that time, the employer shall be treated as complying with the requirements of this section in relation to those employees if he complies with those requirements as soon as is reasonably practicable after the election of the representatives.

(7B)If, after the employer has invited affected employees to elect representatives, the affected employees fail to do so within a reasonable time, he shall give to each affected employee the information set out in subsection (4).

(8)This section does not confer any rights on a trade union, a representative or an employee except as provided by sections 189 to 192 below.