



Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Cymeradwywyd gan	Y Cyngor Llawn
Dyddiad Cymeradwyo	27/06/22
Dyddiad Rhoi ar Waith	27/06/22
Perchennog	MK/HM
Dyddiad Adolygu	31/03/23

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	27.04.15	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f2.0	04.09.18	Andrea Malam	Ailformatio
f2.1	27.06.22	David Kennedy	Ailformatio

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU	4
Pennaeth AD	4
Rheolwyr / Pennaeth / Cadeirydd y Llywodraethwyr	4
Cyswllt AD	4
Geirda	4
Cyfrifoldebau y Rheolwyr	5
Darparu geirda	5
Geirda digymell	6
Geirda dros y ffôn neu ar lafar	6
Cyfrinachedd a datgelu geirda	6
Geirda personol	6
Datgelu collfarnau	6
Effaith ar weithrediadau sy'n cael eu cynnal	7
Darparu gwybodaeth ynglŷn ag absenoldeb	7
Cytundebau Setlo	7
Darparu geirda i Weithwyr Asiantaeth	7
Methu â darparu geirda	8
Diogelu Data, trin a storio geirda yn ddiogel	8
Cwestiynau Cyffredin	8

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Pennaeth AD

- Yn gyfrifol am fonitro, defnyddio a chymhwyso'r polisi a'i adolygu

Rheolwyr / Pennaeth / Cadeirydd y Llywodraethwyr

- Sicrhau bod y polisi a'r weithdrefn yn cael eu dilyn a'u gweithredu
- Sicrhau bod y geirda yn cael ei gwblhau yn brydlon
- Sicrhau bod y geirda yn gywir, ffeithiol, dibynadwy ac nad yw'n gwahaniaethu mewn unrhyw ffordd
- Sicrhau bod y geirda gorffenedig yn cael ei anfon i Cyswllt AD er mwyn gwneud y gwiriadau perthnasol trwy Trent

Cyswllt AD

- Sicrhau bod y geirda yn cael ei anfon at y darpar gyflogwr mewn pryd
- Yn gyfrifol am sicrhau bod y geirda yn cydymffurfio ag unrhyw gytundebau setlo
- Yn gyfrifol am roi copi o'r geirda ar y ffeil bersonél

Geirda

Mae geirda cyflogaeth yn fodd o gael gwybodaeth, gan drydydd parti, ac yn wiriad ffeithiol o hanes cyflogaeth, cymwysterau a phrofiad yr ymgeisydd a/neu asesiad o addasrwydd yr ymgeisydd ar gyfer y swydd dan sylw. Gellir defnyddio geirda hefyd i wiriotystiolaeth ffeithiol e.e. cadw amser, perfformiad a datblygiad cyffredinol.

Bwriad yr awdurdod yw ymateb i bob cais am eirda ar ran aelodau staff presennol neu gyn-aelodau staff gan ddarparu geirda teg arhesymol sy'n gywir, gwrthrychol a gwir.

Mae'r awdurdod yn cydnabod bod ganddo ddyletswydd gofal i'r sawl sy'n derbyn y geirda e.e. darpar gyflogwr a'r ymgeisydd, felly bydd y geirda a ddarperir yn cynrychioli'n deg yr unigolyn dan sylw. Ni fydd yr awdurdod, dan unrhyw amgylchiadau, yn darparu geirda ffafriol er mwyn cael gwared â gweithiwr

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

sy'n perfformio'n wael neu'n peri problem. Yn yr un modd, ni fydd yr awdurdod yndarparu geirda anghywir neu gamarweiniol er mwyn bod yn faleisus i'r ymgeisydd.

Cyfrifoldebau y Rheolwyr

Mae gan Gyngor Sir Ddinbych gyfrifoldeb i ymateb yn briodol i unrhyw geisiadau gan weithwyr am eirda. Bydd hyn yn cynnwys:

- ymateb mewn pryd i unrhyw gais am eirda
- cymryd gofal wrth lunio neu gasglu'r wybodaeth a fydd yn sail i'r geirda
- sicrhau bod unrhyw wybodaeth a roddir mewn geirda yn gywir, bod y ffeithiau'n ddibynadwy ac nad yw'n gwahaniaethumewn unrhyw ffordd.

Gall methu â chydymffurfio â'r dyletswyddau hyn arwain at gymryd camau cyfreithiol yn erbyn y canolwr gan y sawl a ofynnodd am y geirda neu'r unigolyn y mae'r geirda yn ymwneud ag ef/hi.

Darparu geirda

Wrth ysgrifennu geirda, mae gan ganolwyr ddyletswydd i gymryd gofal rhesymol a darparu gwybodaeth sy'n wir, cywir a theg, acnad yw'n gamarweiniol neu gall y Cyngor a/neu'r sawl sy'n rhoi'r geirda fod yn atebol am:

- Ddifenwad – os bydd unrhyw ddatganiad anghywir yn niweidio enw da'r gwrthrych. Gall hyn fod yn amodol ar gyhuddiad o gelwydd maleisus lle bydd yn rhaid i'r gwrthrych brofi fod darparwr y geirda wedi'i ysgogi gan falais.
- Ystryw – os mai'r bwriad yw sicrhau bod y sawl sy'n derbyn y geirda yn gweithredu ar sail yr wybodaeth
- Esgeulustod – os na fydd y sawl sy'n darparu'r geirda yn cymryd gofal rhesymol wrth lunio'r geirda neu wrth gasglu'rwybodaeth sy'n sail i'r geirda.

Dylai'r geirda gael ei gwblhau gan y rheolwr llinell presennol neu'r cyn-reolwr llinell. Os nad yw hyn yn bosibl e.e. nid yw'r cyn- reolwr llinell yn cael ei gyflogi gan y Cyngor bellach, bydd Cyswllt AD yn darparu geirda ffeithiol.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Dylai'r canolwr gwblhau'r templed geirda a ddarperir gan y sefydliad / unigolyn sy'n gofyn am y geirda. Os nad yw'r sefydliad sy'n gofyn am y geirda wedi darparu templed, dylai'r canolwr ddefnyddio'r Ffurflen Geirda Corfforaethol

Ar ôl i'r rheolwr gwblhau'r geirda, dylai ei anfon i Cyswllt AD er mwyn gwirio unrhyw gytundeb setlo. Bydd Cyswllt AD hefyd yn rhoicopi ar y ffeil bersonél.

Geirda digymell

Yn gyffredinol ni ddylid darparu geirda digymell a gyfeirir at 'bwy bynnag a fynno wybod'. Os bydd yn rhaid darparu geirda o'r fath dan amgylchiadau eithriadol, dylai'r wybodaeth a ddarperir gynnwys datganiadau ffeithiol yn unig megis dyddiadau cyflogaeth, sut ycyflogir yr unigolyn a'r rheswm dros adael, os yw'n hysbys.

Geirda dros y ffôn neu ar lafar

Dylid gwrthod pob cais am eirda dros y ffôn neu ar lafar gan ei fod bron yn amhosibl cadarnhau'n foddhaol pwy yw'r holwr. Yn ogystal, gall unrhyw wybodaeth a roddir yn y modd hwn gael ei chamddehongli a gan nad oes unrhyw gofnod ysgrifenedig bydd ynamhosibl amddiffyn y geirda petai'n rhaid gwneud hynny yn ddiweddarach.

Cyfrinachedd a datgelu geirda

Dylai pob geirda gael ei drin yn gyfrinachol a dylid trafod ei gynnwys gyda'r swyddogion a nodir yn y weithdrefn yn unig.

Geirda personol

Ni ddylai geirda personol gael ei ddarparu ar bapur pennawd yr awdurdod neu drwy'r system E-bost. Ni all yr awdurdod dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am unrhyw eirda a ddarperir gan ei weithwyr mewn rhinwedd bersonol.

Datgelu collfarnau

Dan Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 nid yw'n ofynnol i ymgeisydd roi gwybodaeth am unrhyw gollfarnau blaenorol (gan gynnwys collfarnau wedi'u 'disbyddu' neu fel arall). Yn yr un modd, nid yw'n ofynnol i ganolwr ddatgelu collfarn wedi'i 'disbyddu'. Felly, os gwyddys bod gan yr ymgeisydd gollfarn yn

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

ei erbyn ac mae'r geirda yn gofyn yn benodol a yw'r canolwr yn gwybod am unrhyw gollfarnau yn ymwneud â'r ymgeisydd, cyn darparu'r geirda mae'n rhaid i'r canolwr fod yn fodlon bod y gollfarn wedi'i 'disbyddu' neu fel arall. Os credir, yn anghywir, bod collfarn wedi'i disbyddu neu beidio, gall hyn arwain at gamddatganiad esgeulus.

Mae canllawiau ar y mater hwn ar gael gan Cyswllt AD.

Effaith ar weithrediadau sy'n cael eu cynnal

Os gwneir cais am eirda gan ymgeisydd sy'n destun gweithrediadau mewnol neu sy'n dwyn hawliad allanol, rhaid gofyn am gyngorgan Cyswllt AD cyn ymateb.

Darparu gwybodaeth ynglŷn ag absenoldeb

Gall absenoldebau ymwneud â materion a ddiogelir a gall rhoi gwybod i ddarpar gyflogwr newydd arwain at hawliadau ar sailgwahaniaethu. Gall mater a ddiogelir gynnwys absenoldeb mamolaeth, anabledd neu ailbennu rhywedd.

Er mwyn osgoi unrhyw hawliadau posibl, peidiwch â chynnwys unrhyw ddata neu wybodaeth am absenoldeb salwch wrth ddarparu geirda. Nodwch y canlynol:

'Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, nid oes modd i ni ddarparu unrhyw ddata neu wybodaeth yn ymwneud ag absenoldeb'

Cytundebau Setlo

Weithiau, bydd cytundebau setlo mewn lle gydag unigolyn. Rhaid i reolwyr gysylltu â Cyswllt AD pan nodir ar Trent mai'r rheswmdros adael oedd 'cytundeb setlo' cyn y gellir anfon unrhyw eirda. Mae hyn er mwyn sicrhau y bodlonir y telerau a gytunwyd drwy'r cytundeb cyfaddawd.

Darparu geirda i Weithwyr Asiantaeth

Ni ddylai rheolwyr ddarparu geirda i weithwyr asiantaeth. Mae'n ofynnol i'r asiantaeth sy'n cyflogi /Matrix ddarparu geirda ar rangweithwyr asiantaeth.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Methu â darparu geirda

Nid oes unrhyw ymrwymiad cyfreithiol cyffredinol i gyflogwr ddarparu geirda ar ran gweithiwr neu gyn-weithiwr. Fodd bynnag gallfod yn wahaniaethol i wrthod rhoi geirda ac mae gan gyflogwyr 'ymrwymiad moesol' i ddarparu geirda.

Os nad ydych yn dymuno rhoi geirda, cysylltwch â Cyswllt AD i gael cyngor.

Diogelu Data, trin a storio geirda yn ddiogel

Dan y ddeddfwriaeth Diogelu Data mae'n ofynnol trin yr wybodaeth a nodir mewn geirda yn gyfrinachol bob amser.

Gellir rhannu geirda a ddarperir ar gyfer gweithwyr a chyn-weithwyr y Cyngor gyda'r gweithiwr sy'n destun y geirda os gwneir cais iwneud hyn. Rhaid i geisiadau o'r fath gael eu cyflwyno yn ysgrifenedig i'r canolwr a enwir neu Cyswllt AD yn achos cyn-weithwyr nad yw eu rheolwr llinell bellach yn y swydd honno.

Cydymffurfir â'r ceisiadau hyn yn unol â'r ddeddfwriaeth Diogelu Data.

Cwestiynau Cyffredin

A ddyliwn i gael gair â'r gweithiwr cyn darparu geirda?

Efallai y byddwch yn dymuno cael gair â'r gweithiwr cyn darparu geirda. Yn achos geirda cyflogaeth, bydd y gweithiwr neu'r cyn-weithiwr wedi rhoi eich manylion i'r sefydliad newydd ac felly bydd yn gwybod y bydd y sefydliad yn cysylltu â chi am eirda. Os gwneir cais am eirda pan nad yw'r unigolyn sy'n gofyn am y geirda wedi darparu enw'r Cyngor Sir fel canolwr, dylid gofyn am gyngor gan Cyswllt AD.

Ceisiadau am wybodaeth gan fanc neu gymdeithas adeiladu. Beth ddyliwn i ei wneud?

Bydd y Cyngor yn derbyn ceisiadau weithiau gan fanciau, cymdeithasau adeiladu neu sefydliadau ariannol eraill i wirio cyfloggweithiwr fel rhan o gais am forgais neu fenthyciad. Dylai unrhyw geisiadau o'r fath gael eu hanfon at y gyflogres.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Cydraddoldeb a gwahaniaethu

Ni fydd y Cyngor yn derbyn gwahaniaethu anghyfreithlon ac mae ganddo ddyletswyddau clir i staff a amlinellir yn y Polisi CyfleCyfartal. Ni ddylid gwrthod cais am eirda ar unrhyw sail wahaniaethol ac ni ddylai'r wybodaeth a nodir yn y geirda fod yn wahaniaethol mewn unrhyw ffordd.

Dylech hefyd fod yn ymwybodol bod y broses o ddarparu geirda wedi'i chynnwys yn neddfwriaeth gwahaniaethu ac y gall gweithwyr a/neu gyn-weithwyr fynd at Dribiwnlys Cyflogaeth os ydynt o'r farn y gwahaniaethwyd yn eu herbyn mewn unrhyw ffordd.

Beth ddylwn i fod yn ymwybodol ohono wrth ysgrifennu geirda?

Wrth ddarparu geirda, dylech fod yn ymwybodol bod gan y cyflogwr ddyletswydd i'r derbynnydd (e.e. darpar gyflogwr) ac i'r gweithiwr. Mae'r ddyletswydd hon yn golygu cymryd gofal rhesymol a darparu gwybodaeth sy'n wir, cywir a theg, ac nad yw'ngamarweiniol. Os na fydd gweithiwr yn dod o hyd i waith oherwydd geirda anghywir, gall geisio datrys y sefyllfa yn y llysoedd.

A yw'n bosibl i mi grybwyll materion nad ydwyf wedi'u trafod gyda gweithiwr mewn geirda?

Ni ddylai geirda gyfeirio at berfformiad nac unrhyw faterion eraill na thrafodwyd ymlaen llaw gyda'r gweithiwr (e.e. perfformiad gwael). Dylai rheolwyr hefyd fod yn ofalus wrth roi unrhyw farn oddrychol am berfformiad, ymddygiad neu addasrwydd unigolyn, osnad oes modd profi hyn gyda thystiolaeth ffeithiol e.e. dogfennau gwerthuso, nodiadau goruchwyllo, ffurflenni prawf ac ati.

A yw'n bosibl i mi grybwyll bod gweithiwr wedi ymddiswyddo pan oedd camau disgyblu ar y gweill?

Rhaid cymryd gofal wrth ysgrifennu geirda ar ran gweithwyr sydd wedi ymddiswyddo pan oedd ymchwiliad disgyblu ar y gweill. Cysylltwch â Cyswllt AD i gael cyngor.

Yn gyffredinol, nid oes ymrwymiad i ddarparu geirda llawn a chynhwysfawr, ond os penderfynir hepgor gwybodaeth, dylid cymryd gofal i sicrhau nad yw'r geirda, ar y cyfan, yn gamarweiniol.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

A oes unrhyw enghreifftiau penodol pan na ddylw'n i ddarparu geirda?

Os ydych yn ffrind personol agos neu mewn perthynas agos â'r unigolyn, ni chaniateir i chi weithredu fel canolwr ar ran y Cyngor. Byddai gwneud hyn yn golygu bod buddiannau'n gwrthdaro a gallai arwain at gamau disgyblu. Yn yr amgylchiadau hyn, dylai'r caisam eirda gael ei roi i Uwch Reolwr arall neu i Cyswllt AD i'w gwblhau.

Nid wyf yn dymuno rhoi geirda – beth allaf ei wneud?

Gall hawliad ar sail gwahaniaethu uniongyrchol neu erledigaeth godi os na fydd y cyflogwr neu'r cyn-gyflogwr yn darparu geirda. Mewn rhai achosion, gall arwain at hawliad ar sail gwahaniaethu anuniongyrchol. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn datgan yn gliry gellir gwahaniaethu hyn yn oed ar ôl i'r berthynas gyflogaeth ddod i ben. Cysylltwch â Cyswllt AD am gyngor.

Os bydd y gweithiwr yn perfformio'n wael yn y swydd newydd, a ellid ein herlyn am y geirda a ddarparwyd?

Ni ddylai cyn-gyflogwr fod yn atebol am berfformiad gwael cyn-weithiwr mewn swydd newydd, cyn belled â bod y geirda a roddwyd yn deg ac yn asesiad cywir o lefel perfformiad y gweithiwr trwy gydol ei gyfnod o gyflogaeth.

A allaf i fod yn ganolwr personol?

Gallwch weithredu fel canolwr personol ar ran unrhyw unigolyn os ydynt yn gweithio i'r Cyngor neu y tu allan i'r awdurdod. Foddbynnag, rhaid i chi sicrhau eich bod yn defnyddio eich papur eich hun ac yn datgan bod y geirda yn un personol. Ni ddylid ysgrifennu geirda personol ar bapur pennawd Ysgol neu'r Cyngor, ac ni ddylid awgrymu mewn unrhyw ffordd bod yr Ysgol neu'r Cyngor yn cefnogi'r geirda. Gellir disgyblu unrhyw weithiwr sy'n gwneud hyn.

Ffeilio geirda

Rhaid cadw copïau o eirda ysgrifenedig ar ffeil personél y gweithiwr.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Beth ddylwn i ei wneud os derbynaf gais am eirda gan gyn-weithiwr sy'n gwneud hawliad yn erbyn y Cyngor ar hyn obryd?

Bydd angen i chi ymateb gan nodi fod anghydfod yn parhau gyda'r cyn-weithiwr ac y gallai darparu geirda niweidio sefyllfa'r Cyngor yn yr achos. I gael mwy o gyngor cysylltwch â Cyswllt AD.

A yw'n bosibl i'r sefydliad newydd wneud hawliad yn fy erbyn os na fyddaf yn datgelu rhywbeth sy'n arwain at golled i'rcyflogwr newydd yn y pen draw?

Ydy, gall y cyflogwr newydd wneud hawliad ar sail esgeulustra.

A oes modd i unigolyn ofyn am weld copi o'r geirda a roddwyd i'r cyflogwr newydd?

Mae gan unigolyn hawl sylfaenol, os cyflwynir cais, i gael gwybodaeth a ystyrir yn ddata personol sydd yng ngofal y cyn-gyflogwr. Rhaid i unrhyw ddata personol fod yn gywir ac wedi'u ddiweddarau. Fodd bynnag, dan y Ddeddf Diogelu Data 1998, mae eithriad sy'n golygu nad oes yn rhaid i gyflogwr ddarparu geirda a roddwyd yn gyfrinachol ac a ysgrifennwyd mewn perthynas ag addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth. Felly, nid yw'n ofynnol i'r cyn-gyflogwr ddarparu copi o'r geirda i'r gweithiwr.

Os bydd y cyn-weithiwr yn gofyn i'r sefydliad newydd am gopi o'r geirda hwnnw, yna mae'n rhaid iddynt ei ddarparu o dan y ddeddfwriaeth Diogelu Data. Fodd bynnag, efallai na fydd ganddynt wybodaeth am bobl eraill a fyddai'n cynnwys barn cyn-gyflogwra roddwyd yn gyfrinachol.

A oes yn rhaid i mi grybwyll digwyddiad tybiedig o gamymddwyn difrifol wrth ddarparu geirda?

Mae'n debygol y bydd cyn-gyflogwr yn agored i hawliad gan gyflogwr arall os na fydd cyn-gyflogwr wedi crybwyll mater ogamymddwyn difrifol. Rhaid i'r geirda fod yn wir, cywir a theg ac felly rhaid iddo grybwyll materion negyddol.

Os dewisir 'gwael' ar y geirda, a ddylai'r rheolwr drafod ymlaen llaw gyda'r gweithiwr cyn ei anfon?

Dylai. Os yw'r gweithiwr yn parhau i gael ei gyflogi gan Gyngor Sir Ddinbych yna dylai'r rheolwr drafod y rhesymau pam y dewiswyd 'gwael'.

Polisi - Polisi Darparu Geirda Cyflogaeth

Unrhyw gwestiynau?

Os oes gennych unrhyw gwestiynau yn ymwneud â geirda, cysylltwch â Cyswllt AD.