



Ordinhad 11.8 - Terfynu cyflogaeth ar sail anghyfreithlondeb

Rhan I - Perthnasedd a Chwmpas

1. Bwriedir i'r ordinhad hon gael ei defnyddio lle mae rhwymedigaeth gan y Brifysgol i derfynu cyflogaeth aelod o staff ar sail anghyfreithlondeb. Mae'n pennu'r gweithdrefnau i'w dilyn:

Ile nad yw aelod staff yn gallu parhau i weithio yn ei swydd heb iddo/iddi neu'r Brifysgol weithredu'n groes i ddyletswydd neu gyfyngiad a osodir gan ddeddf neu o dan ddeddf ("anghyfreithlondeb") (y cyfeirir ato yn yr ordinhad hon fel "anghyfreithlondeb").

2. Fodd bynnag, ni fydd dim yn yr ordinhad hon yn atal y Brifysgol, os bydd yn penderfynu yn ei doethineb llwyr ei bod yn briodol gwneud hynny, rhag ceisio datrys problem trwy ddulliau anffurfiol, neu drwy brosesau eraill, yn hytrach na thrwy ddefnyddio'r weithdrefn a'r ordinhad hon.

Rhan II - Y Weithdrefn

3. Lle ceir pryderon nad oes gan yr aelod staff hawl i gael ei gyflogi ar sail anghyfreithlondeb, bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD yn trefnu i berson priodol (y Swyddog Ymchwilio) gynnal y fath ymchwiliad sy'n briodol yn ei farn. Bydd hyn yn cynnwys cwrdd â'r aelod staff dan sylw a gall gynnwys ceisio cyngor cyfreithiol arbenigol mewn achosion priodol.
4. Os bydd y Swyddog Ymchwilio o'r farn ar ôl ymchwilio'n drylwyr i'r mater, nad oes seiliau i derfynu'r gyflogaeth, bydd yn cyfeirio'r mater at sylw'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD neu'r sawl a ddirprwywyd i weithredu â'i awdurdod gan roi argymhelliad i'r perwyl hwn. Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth yn hysbysu'r aelod staff am hyn yn ysgrifenedig.
5. Os yw'r Swyddog Ymchwilio o'r farn y gall fod seiliau i ddiswyddo'r aelod staff am anghyfreithlondeb, bydd yn cyfeirio'r mater at sylw'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD gan roi argymhelliad y dylid diswyddo'r aelod staff, neu y dylid unioni'r anghyfreithlondeb (os oes modd) neu y dylid cymryd camau eraill (lle bo'n briodol) i osgoi diswyddo'r aelod staff. Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth yn ysgrifennu at yr aelod staff, a'i hysbysu yr ymddengys fod seiliau i gyfiawnhau terfynu cyflogaeth yr

aelod staff, gan nodi'r rhesymau dros ddod i'r casgliad hwn, ac yn gofyn am gyfarfod ffurfiol gyda'r aelod staff. Gellid darparu copïau o unrhyw dystiolaeth berthnasol i'r aelod staff cyn y cyfarfod.

6. Bydd adroddiad y Swyddog Ymchwilio ar gael i'r aelod staff ac, os bydd naill ai'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD yn gofyn iddo, bydd y Swyddog Ymchwilio'n bresennol yn y cyfarfod ffurfiol i esbonio ei gasgliadau a'i gynigion ac i ateb unrhyw gwestiynau perthnasol. Bydd yr aelod staff yn cael cyfle i gyflwyno ei achos a chodi unrhyw ffactorau y mae am iddynt gael eu hystyried.
7. Yn amodol ar y pwyntiau uchod, y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD fydd yn penderfynu ar drefn y cyfarfod ffurfiol ac unrhyw ohiriadau.
8. Gall penderfyniad y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu'r aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD gynnwys y camau canlynol (ond heb fod yn gyfyngedig iddynt):
 - (i) y dylid diswyddo'r aelod staff ar seiliau anghyfreithlondeb, naill ai yn unol â'r telerau cyflogaeth neu'n ddiannod ac, os felly, caiff cyflogaeth yr aelod staff ei therfynu;
 - (ii) na ddylid diswyddo'r aelod staff ar yr adeg hon ac y dylai'r Brifysgol ar y cyd â'r aelod staff wneud y fath addasiadau i delerau ac amodau cyflogaeth yr aelod staff ag sy'n briodol;
 - (iii) na ddylid diswyddo'r aelod staff ar yr adeg honno ond y dylai'r aelod staff gymryd camau ar unwaith i ddatrys yr anghyfreithlondeb posibl. Mewn achosion priodol, bydd y Brifysgol yn darparu cymorth rhesymol. Rhaid i'r aelod staff hysbysu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn rheolaidd am gynnydd fel y cytunwyd.
9. Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol neu aelod cytunedig o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth AD yn ysgrifennu at yr aelod staff gan ei hysbysu am ei benderfyniad a'r rhesymau drosto a bydd yn hysbysu'r aelod staff am ei hawl i apelio yn unol â'r ordinhad hon.

Rhan III - Apêl

9. Bydd gan yr aelod staff yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad i derfynu ei gyflogaeth yn unol â'r ordinhad hon. Rhaid anfon seiliau'r apêl yn ysgrifenedig i Swyddfa'r Is-ganghellor. Rhaid cyflwyno a chynnal apeliadau yn unol ag ordinhad y Brifysgol ar apeliadau.