

# Rheoli absenoldeb oherwydd salwch ac achosion o ddychwelyd i'r gwaith mewn busnesau bach

Mae achosion lle bydd cyflogai yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch am fwy na 14 o ddiwrnodau yn debygol o fod yn brin i gyflogwyr bach. Ond pan fydd hyn yn digwydd, ceir manteision sylweddol o weithio mewn partneriaeth â'ch cyflogeion a'u hundeb llafur a chynrychiolwyr cyflogeion eraill i helpu'r rhai hynny sy'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch i ddychwelyd i'r gwaith.

Drwy wneud hyn byddwch yn:

- cadw staff a werthfawrogi ac yn osgoi costau recriwtio a hyfforddi dianghenraid;
- cadw'ch busnes yn gynhyrchiol, a lle bydd eich cyflogai sy'n sâl wedi datblygu sail cleientiaid ffyddlon, yn ei chadw fel ffynhonnell incwm;
- lleihau gorbenion dianghenraid, ee arbed arian ar gyflogau a gollwyd a chostau tâl salwch;
- helpu i fodloni eich dyletswyddau cyfreithiol ac yn osgoi gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl;
- cynnal a gwella cysylltiadau yn y gweithle drwy weithio mewn partneriaeth â'ch cyflogeion a'u cynrychiolwyr yn y gweithlu.

Dywedwch wrth eich cyflogeion beth y gallant ei ddisgwyl gennych i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith, i'r graddau y bydd eich busnes yn caniatáu hynny. Sicrhewch eu bod yn deall eu dyletswyddau eu hunain i chi o dan eu contract, gan gynnwys pa weithdrefnau sy'n ofynnol gennych ar gyfer absenoldebau o'r gwaith. Ond mae'n bwysig sicrhau ymagwedd deg a chyson tuag at ddychwelyd i'r gwaith a'ch bod chi a'ch cyflogeion a'u cynrychiolwyr yn onest ac yn ymddiried yn eich gilydd yn ystod pob cam o'r broses. Gyntaf yn y byd y byddwch yn cymryd camau cadarnhaol mewn partneriaeth â'ch cyflogeion a'u cynrychiolwyr, mwyaf tebygol y gall eich cyflogeion a fu'n absennol oherwydd salwch ddychwelyd i'r gwaith yn llwyddiannus a mynd ati i'ch helpu i adeiladu'ch busnes.

## Beth ellir ei wneud

Dywedwch wrth eich cyflogeion mai eich polisi chi yw eu helpu i ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb oherwydd salwch. Esboniwch i'ch cyflogeion y bydd dychwelyd i'r gwaith o fudd iddynt gydag iechyd a lles gwell a mwy o gyflog yn eu pocedi.

Cofnodwch a monitwch bob achos o absenoldeb oherwydd salwch. Efallai eich bod yn gwbl ymwybodol o ba rai o'ch cyflogeion sy'n absennol oherwydd salwch, ond mae'n bwysig gwybod beth yw achos eu salwch o hyd, rhag ofn ei fod yn gysylltiedig â gwaith. Os ydychwyl gysylltiedig â gwaith, gallwch roi mesurau sefydliadol ar waith, hy gwaith wedi'i addasu, gan gynnwys newidiadau rhesymol, a fydd yn eu helpu hwy a'r rhai sy'n sâl yn y dyfodol i ddychwelyd i'r gwaith.

## Llai na 3 diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch

- Dylai eich cyflogai roi gwybod i chi pam eu bod yn absennol o'r gwaith.
- Pan fydd eich cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith, dylech eu croesawu yn ôl a chael sgwrs gyda hwy am eu habsenoldeb.

## Rhwng 4 a 14 diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch

- Cadwch mewn cysylltiad â'ch cyflogai.
- Pan fydd eich cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith, cynhaliwch gyfweiliad dychwelyd i'r gwaith. Dim ond croeso yn ôl syml y bydd hwn mewn llawer o achosion ond efallai y bydd angen i chi drafod camau i helpu perfformiad eich cyflogai yn y gwaith neu i drafod materion sylfaenol os yw'n absennol o'r gwaith am gyfnodau byr yn aml.

## Rhwng 15 a 28 diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch

- Cadwch mewn cysylltiad â'ch cyflogai'n rheolaidd a nodwch y rhwystrau sy'n ei atal rhag dychwelyd i'r gwaith (ni fydd angen datrysiaid meddygol ar lawer o'r rhain).
- Efallai y bydd angen i chi ystyried cyngor arbenigol, ee meddygon, darparwyr iechyd galwedigaethol a darparwyr adsefydlu.
- Rhowch groeso nôl i'ch cyflogai a chynhaliwch gyfweiliad dychwelyd i'r gwaith.
- Os ymddengys nad yw'n debygol y bydd eich cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith yn fuan siaradwch â hwy ynglŷn â'r ffaith bod angen ystyried cynllun dychwelyd i'r gwaith.

## Ar ôl 28 diwrnod o absenoldeb oherwydd salwch

- Parhewch i gadw mewn cysylltiad â'ch cyflogai yn rheolaidd i drafod eu habsenoldeb.
- Lluniwch gynllun gweithredu a newidiadau rhesymol i helpu'ch cyflogai i ddychwelyd i'r gwaith, gan gynnwys ceisio cyngor arbenigol os oes angen, a chytunwch ar y rhain gyda'ch cyflogai ac eraill sy'n gysylltiedig.
- Rhowch groeso nôl i'ch cyflogai a rhowch y cynllun ar waith.
- Adolygwch gynnydd eich cyflogai ar ôl iddo/iddi ddychwelyd i'r gwaith hyd nes y byddant yn aildechrau eu dyletswyddau llawn.

Weithiau, hyd yn oed gydag ymdrechion gorau pawb, ni fydd yn bosibl dychwelyd eich cyflogai a fu'n sâl i gyflogaeth lawn na chyflogaeth rannol hyd yn oed, ond mae'n bwysig peidio â neidio i gasgliadau cyn ymchwilio i ddatrysiaidau amgen. Efallai y bydd angen i chi ystyried ceisio cyngor arbenigol cyn gwneud unrhyw benderfyniadau.



Cofiwch, fel cyflogwr, mae gennych ddyletswyddau o dan y ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith ac ati 1974 i sicrhau y caiff iechyd a diogelwch pawb yn y gwaith ei ddiogelu, cyhyd ag y bo'n rhesymol ymarferol.
- Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 i wneud newidiadau rhesymol i ddiwallu anghenion cyflogaion sy'n anabl neu sydd wedi dod yn anabl, yn ôl diffiniad y Ddeddf. Nid yw'r ffaith bod gan berson anabledd yn golygu eu bod yn peri risg ychwanegol i iechyd a diogelwch.
- Bydd hefyd raid i chi ystyried yr hawliau hynny sydd gan eich cyflogaion yn y gwaith o dan gyfraith cyflogaeth.

More detailed help is available from the HSE guide, *Managing sickness absence and return to work* HSG249 HSE Books 2004 ISBN 0 7176 2882 5 neu yn [www.hse.gov.uk/sicknessabsence](http://www.hse.gov.uk/sicknessabsence). Mae taflen ar gael hefyd ar gyfer cyflogaion *Yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch ac yn poeni am eich swydd? Camau y gallwch eu cymryd i'ch helpu i ddychwelyd i'r gwaith* INDG397 HSE Books 2004 (un copi am ddim neu becynnau o 15 ar werth ISBN 0 7176 6123 7).

## Rhagor o Wybodaeth

Mae cyhoeddiadau ar werth a chyhoeddiadau am ddim yr HSE ar gael i'w harchebu drwy'r post o HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA  
Ffôn: 01787 881165 Ffacs: 01787 313995  
Gwefan: [www.hsebooks.co.uk](http://www.hsebooks.co.uk)  
(Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth hefyd ar gael o siopau llyfrau a gellir llwytho taflenni am ddim o wefan HSE: [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk))

I gael gwybodaeth am iechyd a diogelwch ffoniwch Linell Wybodaeth HSE

Ffôn: 08701 545500 Ffacs: 02920 859260  
e-bost: [hseinformationservices@natbrit.com](mailto:hseinformationservices@natbrit.com) neu ysgrifennwch at Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

Mae'r cymorth desg hwn ar gael mewn pecynnau o 20 ar werth o HSE Books ISBN 0 7176 2967 8 (mae copïau unigol am ddim hefyd ar gael o HSE books).

Diben y cymorth desg hwn yw rhoi gwybodaeth ymarferol yn unig. Lle y cyfeirir at ddyletswyddau cyfreithiol ni ddylid ystyried hwn fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith ac er mwyn dod o hyd i gyngor cyfreithiol, dylai darllenwyr gyfeirio, yn y lle cyntaf, at y ffynonellau y cyfeirir atynt yn Atodiad 5 yng nghanllaw HSE ar *Managing sickness absence and return to work* or at [www.hse.gov.uk/sicknessabsence](http://www.hse.gov.uk/sicknessabsence).

© © *Hawlfraint y goron* Gellir atgynhyrchu'r cyhoeddiad hwn, ac eithrio at ddibenion hysbysebu, ardystio neu fasnachol. Cyhoeddwyd am y tro cyntaf 10/04. Dylid cydnabod y ffynhonnell fel HSE.