

# Time off for training



Workplace  
Representatives

## **Your entitlement to time off work for trade union training**

Officials of recognised trade unions are entitled to paid time off from work for trade union training. Section 168(2) of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 states that an employer must permit trade union representatives to take time off during their working hours for the purpose of undergoing training in aspects of industrial relations. For NASUWT Representatives, courses must be approved by the NASUWT or WTUC.

All employees with 26 weeks of continuous service have the statutory right to request time off for work-related study or training by virtue of s63D to 63K of the Employment Rights Act 1996. This right applies in organisations with 250 or more employees. There is no automatic right to payment in this case. For clarity, the NASUWT takes the view that all the Union's training courses are work-related.

If you are in doubt about any aspect of the above, contact the NASUWT Wales National Centre on 029 2054 6080.

## **Rules regarding the training course**

The course must be related to or connected with the carrying out of your union role (in relation to your employer) as defined in Section 178(2) of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. This means that it must be concerned with:

- terms and conditions of employment or the physical conditions in which any workers are required to work;
- engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment, or the duties of employment, of one or more workers;
- allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;
- matters of discipline;
- a worker's membership of a trade union;
- facilities for officials of trade unions; and
- machinery for negotiation or consultation and other procedures relating to any of the above matters, including the recognition of the union by an employer or employers' association of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.

NASUWT trade union courses satisfy all of these conditions.

## **The amount of time allowed**

The law says that trade union representatives should be given 'reasonable' time off for training. The law does not define 'reasonable'. However, a TUC course for workplace representatives that lasts for ten days has been judged 'reasonable' by an Employment Tribunal. Most NASUWT trade union courses last for one or two days and would be considered 'reasonable' by this definition.

In many instances, a local agreement between unions and the employer (e.g. the local authority) will provide further details in respect of the amount of time off allowed. However, the lack of a local agreement does not, in itself, deny an individual their statutory entitlement to time off, nor does any agreement override this right.

### **Payment for time off**

Union representatives must be paid for time off when undertaking trade union training. Such payment must be at the rate of pay the representative would have earned had they worked during that time. Where the representative is employed on a part-time basis, whose usual working day is shorter than the duration of the training, they should also be paid for the excess hours undertaking training. The right to payment for time off includes a right to be paid for ALL time off, including that covered by a separate contract with the same employer (e.g. during the lunch hour or after the end of school). The additional implication of this is that the directed hours that would have been worked on the days spent participating in trade union training must be credited as though they had actually been worked.

### **Informing the employer**

The NASUWT Representative should always give the employer as much notice as possible of their wish to attend the NASUWT training course. Providing notice to the employer in good time is important and will enable the employer to make suitable alternative arrangements, such as the provision of appropriate supply cover. If the employer asks for a copy of the course programme, the Representative should provide one. The NASUWT Representative should also tell the employer where the course is being held and how much time off is required.

### **If time off for training is refused**

An employer who unreasonably refuses time off to officials of recognised trade unions for the purpose of training as described above is ultimately answerable to an Employment Tribunal. Similarly, an employer who allows time off but withholds pay is also answerable to an Employment Tribunal.

### **Cover**

Whilst the NASUWT Representative is on the course, it is the employer's responsibility to ensure that the Representative's job is done. It is wrong, for example, for the Representative to be asked to gain the agreement of their colleagues to cover classes as a condition of attending a trade union course. The law does not tell employers how to carry out their responsibility, but simply places the responsibility upon them. In some areas there will be an agreement between the unions and the employer that will specify what happens when a trade union representative attends a course.

It is the responsibility of the employer to ensure that there is sufficient and appropriate cover to enable the representative to participate in trade union training. The employer is responsible for paying for supply cover. Therefore, trade union representatives should not be prevented from attending appropriate courses because of arguments about who pays agencies for supply cover.

An employer should expect that the NASUWT Representative may, from time to time, submit requests to undertake trade union training. Given that such requests are foreseeable, the employer should have appropriate contingency strategies in place to enable them to accede to requests for time off, in accordance with the requirements under the legislation and any local agreements. It would be unreasonable for an employer to refuse to allow a representative to attend a trade union training course on the grounds that such requests were not foreseeable.

Do not get drawn into discussions about cover. It is the responsibility of the employer, not yours, to ensure that your job is covered. If cover is not provided and used as the reason for withholding time off, inform the NASUWT. Problems with cover should not prevent you from attending your course.

## Summary

The law gives the elected NASUWT Representative the right to time off with pay to receive trade union training. The law also provides protection for the Representative if such time off is unreasonably withheld by the employer.

If you wish to attend an NASUWT course, please submit your application (a telephone call will do) and give your employer/school/college as much notice as possible of your wish to attend. You should also tell them where the course is to be held and how much time off with pay you need.

The NASUWT will be able to provide information about any local agreements on time off that may be applicable.

If you are refused time off (or allowed time off but without pay), inform the NASUWT immediately.



**NASUWT CYMRU**  
Undeb yr Athrawon  The Teachers' Union

Telephone: 029 2054 6080  
E-mail: [rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk](mailto:rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk)  
Website: [www.nasuwt.org.uk](http://www.nasuwt.org.uk)

# Amser o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant



Cynrychiolwyr  
yn y Gweithle

## **Eich hawl i gael amser o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant undebau llafur**

Mae hawl gan swyddogion undebau llafur cydnabyddedig gael amser o'r gwaith gyda thâl i dderbyn hyfforddiant undebau llafur. Mae Adran 168(2) Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992 yn nodi bod rhaid i gyflogwr ganiatáu i gynrychiolwyr undebau llafur gymryd amser o'r gwaith yn ystod eu horiau gwaith ar gyfer derbyn hyfforddiant mewn agweddau o gysylltiadau diwydiannol. I Gynrychiolwyr NASUWT, rhaid i'r cyrsiau fod yn rhai cymeradwy gan NASUWT neu TUC Cymru.

Mae gan bob gweithiwr sydd â chyfnod o wasanaeth parhaus am o leiaf 26 wythnos yr hawl statudol i ofyn am gael amser o'r gwaith i wneud gweithgareddau astudio neu hyfforddi sy'n ymwneud â'r gwaith, drwy rinwedd Adrannau 63D i 63K Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Mae'r hawl yma'n gymwys mewn sefydliadau sydd â 250 neu fwy o weithwyr cyflogedig. Nid oes hawl awtomatig i dderbyn tâl yn yr achos hwn. I wneud pethau'n fwy eglur, mae NASUWT yn cymryd y safbwynt bod holl gyrsiau hyfforddi'r Undeb yn ymwneud â gwaith.

Os nad ydych yn siŵr ynglŷn ag unrhyw agwedd o'r uchod, cysylltwch â Chanolfan Genedlaethol NASUWT Cymru ar 029 2054 6080.

## **Rheolau sy'n ymwneud â'r cwrs hyfforddi**

Mae'n rhaid i'r cwrs fod yn berthnasol neu'n gysylltiedig â chyflawni eich rôl yn yr undeb (mewn perthynas â'ch cyflogwr) fel y mae wedi'i ddiffinio yn Adran 178(2) Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur (Cydgrynhoi) 1992. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'r cwrs ymwneud â'r canlynol:

- telerau ac amodau'r gwaith neu amodau'r amgylchedd ffisegol y mae gofyn i unrhyw weithwyr weithio ynddynt;
- penderfyniadau ynglŷn â chyflogi un neu fwy o'r gweithwyr, neu derfynu neu wahardd eu cyflogaeth, neu eu dyletswyddau cyflogaeth;
- dyrannu gwaith neu ddyletswyddau cyflogaeth rhwng gweithwyr neu grwpiau o weithwyr;
- materion disgyblu;
- aelodaeth gweithiwr mewn undeb llafur;
- cyfleusterau i swyddogion undebau llafur; a
- dulliau negodi neu ymgynghori a gweithdrefnau eraill sy'n ymwneud ag unrhyw un o'r materion uchod, gan gynnwys cydnabyddiaeth yr undeb gan gyflogwr neu gymdeithas cyflogwyr o hawl yr undeb llafur i gynrychioli gweithwyr yn ystod proses negodi neu ymgynghori o'r fath neu wrth wneud gweithdrefnau o'r fath.

Mae cyrsiau undeb llafur NASUWT yn bodloni pob un o'r amodau hyn.

## **Faint o amser a ganiateir**

Mae'r gyfraith yn dweud y dylai cynrychiolwyr undebau llafur gael amser 'rhesymol' o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant. Nid yw'r gyfraith yn diffinio beth sy'n 'rhesymol'. Fodd bynnag, mae Tribiwnlys Cyflogaeth wedi barnu bod cwrs TUC i gynrychiolwyr yn y gweithle sy'n para am ddeg diwrnod yn 'rhesymol'. Mae'r mwyafrif o gyrsiau undeb llafur NASUWT yn para am un neu ddau o ddiwrnodau a byddent yn cael eu hystyried yn 'rhesymol' yn unol â'r diffiniad yma.

Mewn llawer o sefyllfaoedd, bydd cytundeb lleol rhwng undebau llafur a'r cyflogwr (e.e. yr awdurdod lleol) yn darparu rhagor o fanylion am faint o amser a ganiateir allan o'r gwaith. Fodd bynnag, nid yw'r ffaith nad oes cytundeb lleol ynddo'i hun yn gwadu eu hawl statudol i gael amser o'r gwaith i'r unigolyn, ac nid yw unrhyw gytundeb yn diystyru'r hawl hwn chwaith.

### **Tâl am amser o'r gwaith**

Rhaid i gynrychiolwyr undebau llafur dderbyn tâl am amser o'r gwaith pan fyddent yn gwneud hyfforddiant undebau llafur. Mae'n rhaid i dâl o'r fath fod ar y gyfradd dalu y byddai'r cynrychiolydd wedi'i hennill pe bai wedi gweithio yn ystod yr amser hwnnw. Os yw cynrychiolwyr wedi'u cyflogi ar gontract rhan amser ac mae'r hyfforddiant yn para'n hirach na diwrnod gwaith arferol y cynrychiolwyr, dylent gael eu talu hefyd am yr oriau ychwanegol y maent yn eu treulio'n gwneud yr hyfforddiant. Mae'r hawl i gael tâl am amser o'r gwaith yn cynnwys hawl i dderbyn tâl am yr HOLL amser o'r gwaith, gan gynnwys unrhyw dâl ar gyfer gwaith dan gytundeb ar wahân gyda'r un cyflogwr (e.e. yn ystod yr awr ginio neu ar ôl diwedd diwrnod ysgol). Ymhygiad ychwanegol hynny fyddai bod yn rhaid credydu'r oriau dan gyfarwyddyd y byddent wedi'u gweithio ar y diwrnodau y maent yn eu treulio'n cymryd rhan mewn hyfforddiant undebau llafur fel petaent wedi gweithio'r diwrnodau hynny mewn gwirionedd.

### **Rhoi gwybod i'r cyflogwr**

Dylai Cynrychiolwyr NASUWT roi gymaint o rybudd ag sy'n bosibl i'r cyflogwr eu bod yn dymuno mynd ar y cwrs hyfforddi NASUWT. Mae'n bwysig rhoi gwybod i'r cyflogwr mewn da bryd a bydd hynny'n galluogi'r cyflogwr i wneud trefniadau amgen addas, megis trefnu rhywun i gyflenwi a gweithio eu horiau yn eu lle. Os yw'r cyflogwr yn gofyn am gopi o raglen y cwrs, dylai'r Cynrychiolydd ddarparu un. Dylai'r Cynrychiolydd NASUWT ddweud wrth y cyflogwr hefyd lle mae'r cwrs yn cael ei gynnal a faint o amser sydd angen ei gymryd o'r gwaith.

### **Os gwrthodir amser o'r gwaith i dderbyn hyfforddiant**

Mae cyflogwr sy'n gwrthod yn afresymol i roi amser o'r gwaith i swyddogion undebau llafur cydnabyddedig wneud hyfforddiant fel sydd wedi'i ddisgrifio uchod, mae'n atebol yn y pen draw i Dribiwnlys Cyflogaeth. Yn yr un modd, mae cyflogwr sy'n caniatáu amser o'r gwaith ond sy'n atal tâl yn atebol i Dribiwnlys Cyflogaeth hefyd.

### **Gwaith cyflenwi**

Tra bo'r Cynrychiolydd NASUWT ar y cwrs, cyfrifoldeb y cyflogwr yw hi i sicrhau bod rhywun yn gwneud gwaith y Cynrychiolydd. Mae'n anghywir, er enghraifft, i ofyn i'r Cynrychiolydd sicrhau cytundeb eu cydweithwyr i wneud gwaith cyflenwi mewn dosbarthiadau fel un o amodau mynd ar gwrs undeb llafur. Nid yw'r gyfraith yn dweud wrth gyflogwyr sut y dylent gyflawni eu cyfrifoldeb, y cwbl mae'n ei wneud yw rhoi'r cyfrifoldeb iddynt. Mewn rhai meysydd bydd cytundeb rhwng yr undebau llafur a'r cyflogwr a fydd yn manylu beth sy'n digwydd pan fydd cynrychiolydd undeb llafur yn mynd ar gwrs.

Y cyflogwr sy'n gyfrifol am sicrhau bod rhywun priodol ar gael i wneud dyletswyddau'r cynrychiolydd, a bod y cyflenwad yn ddigonol, i alluogi'r cynrychiolydd i fynd ar hyfforddiant undeb llafur. Mae'r cyflogwr yn gyfrifol am dalu am y gwaith cyflenwi. Felly, ni ddylai cynrychiolwyr undebau llafur gael eu hatal rhag mynd ar gyrsiau priodol oherwydd anghytundeb ynglŷn â phwy sy'n gyfrifol am dalu asiantaethau am y gwaith cyflenwi.

Dylai cyflogwyr ddisgwyl i Gynrychiolwyr NASUWT gyflwyno cais, o bryd i'w gilydd, i wneud hyfforddiant undebau llafur. O ystyried y ffaith fod ceisiadau o'r fath yn rhywbeth y dylent ddisgwyl eu derbyn, dylai cyflogwyr fod â strategaethau addas wrth gefn fydd yn eu galluogi i ganiatáu amser o'r gwaith am y rheswm yma, yn unol â gofynion o dan y ddeddfwriaeth ac unrhyw gytundebau lleol. Byddai'n afresymol i gyflogwr wrthod caniatâd i gynrychiolydd fynd ar gwrs hyfforddi undeb llafur ar sail y ffaith nad oedd modd rhagweld ceisiadau o'r fath.

Peidiwch â chael eich tynnu i mewn i drafodaethau am drefniadau cyflenwi. Cyfrifoldeb y cyflogwr, nid eich cyfrifoldeb chi, yw sicrhau bod rhywun yn gwneud eich swydd yn eich absenoldeb. Os na ddarperir rhywun i wneud y gwaith cyflenwi ac y defnyddir hyn fel rheswm i wrthod amser o'r gwaith i chi, dylech roi gwybod am hyn i NASUWT. Ni ddylai problemau yn ymwneud â threfniadau cyflenwi eich atal rhag mynd ar eich cwrs.

## Crynodeb

Mae'r gyfraith yn rhoi'r hawl i Gynrychiolwyr etholedig NASUWT gael amser o'r gwaith gyda thâl i dderbyn hyfforddiant undeb llafur. Mae'r gyfraith hefyd yn diogelu'r Cynrychiolydd os bydd y cyflogwr yn gwrthod amser o'r gwaith iddo/iddi a hynny'n afresymol.

Os byddwch eisiau mynd ar gwrs NASUWT, cyflwynwch eich cais (bydd galwad ffôn yn ddigon) a rhowch gymaint o rybudd ag sy'n bosibl i'ch cyflogwr/ysgol/ coleg eich bod eisiau mynd arno. Dylech hefyd ddweud wrthynt lle bydd y cwrs wedi'i gynnal a faint o amser o'r gwaith gyda thâl y byddwch ei angen.

Bydd NASUWT yn gallu rhoi gwybodaeth i chi am unrhyw gytundebau lleol ynglŷn ag amser o'r gwaith a allai fod yn berthnasol.

Os gwrthodir amser o'r gwaith i chi (neu os caniateir amser o'r gwaith i chi, ond na fyddwch yn cael tâl), dylech roi gwybod am hyn ar unwaith i NASUWT.



**NASUWT**  **CYMRU**  
Undeb yr Athrawon **The Teachers' Union**

Ffôn: 029 2054 6080

E-bost: [rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk](mailto:rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk)

Gwefan: [www.nasuwt.org.uk](http://www.nasuwt.org.uk)