

**NASUWT Guidance**  
on the Agency Workers Regulations (AWR)

## Introduction

The Agency Workers Regulations (AWR) were introduced in October 2011 to ensure that agency workers are treated in the same way as directly employed workers carrying out the same work after a 12-week qualifying period.

## Definition of ‘agency worker’

An agency worker is defined in *Regulation 3 (1)* as an individual who:

- (a) is supplied by a temporary work agency to work temporarily for and under the supervision and direction of a hirer; and
- (b) has a contract with the temporary work agency which is:
  - i. a contract of employment with the agency; or
  - ii. any other contract with the agency to perform work or services personally for the agency.

## Impact on supply teachers

The term ‘agency worker’ is applicable to supply teachers who are provided to schools by an ‘employment agency’. This arrangement results in them being paid via the agency and, as such, they are not considered an employee of the school or ‘hirer’.

Teachers introduced to a school or further education (FE) institution via an agency, and subsequently directly employed by the school or FE institution, are not deemed to be agency workers. Where supply teachers are employed in local authority pools of supply teachers, they are not covered by the AWR as they are employed and remunerated directly by the local authority or school governing body. Supply teachers who work independently without using an agency are not covered.

## The ‘hirer’ for agency supply teachers

The ‘hirer’ is the person or entity through whom the agency worker is supplied and the person who is responsible for supervising and directing the worker while they undertake the assignment. The ‘hirer’ is, therefore, determined in the light of the employment circumstances of each case.

- *Maintained schools*

In community, voluntary controlled or community special schools, the ‘hirer’ is the local authority. In foundation and voluntary aided or foundation special schools, the hirer is the governing body.

- *Independent schools*

In independent schools, the hirer may be the governing body/board, trustees or the proprietor.

- *Further education institutions*

In further education institutions, the hirer is the governing body.

## **Agency workers' rights**

Rights under the AWR fall into two categories.

### **Day-one rights**

With effect from the first day of the assignment (temporary work provided by an agency), supply teachers have the right, under *Regulation 12*, of equal access to collective facilities and amenities. This includes access to childcare provision, the use of the canteen and staff room, car parking and the provision of a prayer room.

In addition, they also have the right under *Regulation 13* to receive information on vacancies that become available during an assignment and to be given the same opportunity as directly recruited workers to gain permanent employment with the 'hirer'.

Hirers can only refuse supply workers access to facilities if they can justify objectively the refusal. Cost alone is not seen as a reason to justify different treatment to that of directly employed workers. Practical and organisational considerations could also be a factor.

However, even when there is an objective justification, it is good practice for hirers to avoid excluding agency workers altogether.

The hirer is responsible for providing equal treatment for day-one rights and is liable for any breach of this obligation, not the employment agency.

The hirer could either provide agency workers with information about their facilities – for example, as part of an induction pack – or provide information to the employment agency to pass on as part of the information about the assignment.

### **Rights after 12 weeks' employment**

Following 12 continuous weeks in the same 'role' with the 'same hirer', under *Regulation 5*, supply teachers employed by an agency have the right to the same 'basic' conditions of pay as they would have if they had been directly employed.

'Basic' is defined as the following:

- rate of pay;
- hours of work;
- rest breaks;
- duration of working time, e.g. if working is limited to a maximum of 48 hours a week;
- annual leave.

However, *Regulation 6* makes it clear that ‘basic’ does not extend to benefits such as:

- pension;
- occupational sick pay;
- maternity pay;
- adoption pay;
- paid time off for carrying out trade union activities;
- expenses and other benefits.

Agency supply teachers are still eligible to receive statutory sick, maternity, paternity and adoption pay and still entitled to paid time off for antenatal appointments.

### **Pregnant workers’ and new mothers’ rights after 12 weeks’ employment**

After completing the 12-week qualifying period, pregnant agency workers will be allowed paid time off to attend antenatal medical appointments and antenatal classes when on assignment.

In addition to this, pregnant agency workers must be given alternative sources of paid work (at the same rate as their last assignment) if they are unable to complete their assignment for health and safety reasons. If alternative work cannot be found, then they have the right to be paid by the agency for the remaining expected duration of the original assignment.

The Regulations specify that agency workers do not automatically become permanent employees of the hirer after 12 weeks of service.

The qualifying period of 12 weeks must be continuous.

However, not all breaks in service will interrupt continuity. Some breaks merely cause the continuity to pause. Breaks of other types allow the qualifying period to continue irrespective.

There are no minimum hours to be worked in any week, and therefore any time spent working in any one week will mean that week being eligible towards the 12-week qualifying period. A ‘week’ is defined as a calendar week starting from the day the worker starts with the hirer (for example, Monday to Sunday). It should also be noted that the AWR are not retrospective.

Nature of break	Impact on the 12-week qualifying period
Any break for any reason of up to six calendar weeks (e.g. summer holidays)	'Pauses' the period
Annual leave, school holidays or other school closures	'Pauses' the period
Up to 28 weeks' sickness absence or jury service	'Pauses' the period
Where an agency teacher is on maternity, paternity or adoption leave	The period continues

An agency supply teacher can move between community, voluntary controlled or community special schools within the same local authority, as long as the employer does not change and the role is substantially the same (e.g. where the 'hirer' does not change), without stopping the clock on the 12-week qualifying period.

If an agency supply teacher moves to a different assignment with a different employer then the qualifying period would have to restart.

If an agency supply teacher is working before and after a closure (school summer holidays) and is, for example, six weeks into a qualifying period, the qualifying period would pause at the end of one term and start again at the beginning of the next as long as the agency worker returns to the same job with the same hirer.

*The 'same role'*

The 12-week qualifying period must be spent in the same role. A role will be considered the 'same' role unless it involves a substantially different type of work. In order for the 12-week qualifying clock to be reset to zero, the 'hirer' must notify the employment agency that the work or duties have changed and this information must be confirmed in writing to the agency worker (*Regulation 7 (3)*).

The NASUWT considers that all classroom teaching and lecturing conducted by a supply teacher would be the same role irrespective of the subject and the age range of the pupils being taught in any school or college.

*The 'same hirer'*

Moving between different schools and/or colleges where there is a change of employer will mean that the qualifying period is broken and will have to restart, although there are provisions for 'connected hirers'.

### *‘Connected hirers’*

The NASUWT has argued successfully that where schools are maintained by the same local authority (LA), then the LA should be deemed the ‘hirer’ or ‘connected hirer’ and agency supply teachers moving between the LA schools should not break their qualifying period unless taking up a substantially different role. Similarly, where a supply teacher works across different college campuses but the employer remains the same, then continuity of employment is not broken and the 12-week qualifying period would not have to restart.

Teachers hired by ‘connected hirers’ will therefore be subject to the anti-avoidance provisions of the Regulations.

### **Anti-avoidance provisions**

*Regulation 9* seeks to prevent ‘hirers’ and employment agencies manipulating the qualifying period in a way that will prevent agency workers securing equal rights under the AWR. Some ‘hirers’ and employment agencies may seek to avoid their obligations by only hiring workers for a period of less than 12 weeks, as the Regulations do not prevent this. However, where workers are moved around ‘connected’ hirers, defined as those who are either directly or indirectly ‘controlled’ by another (e.g. the same local authority, or an independent school chain operated by the same employer), or across college campuses, or have frequent ‘breaks’ between assignments without good reason, then they can still rely on the AWR.

Schools or colleges rotating supply teachers and agencies found in breach of the anti-avoidance provisions are equally culpable. Employment Tribunals are empowered to reach a verdict of joint liability in cases where schools have colluded with agencies to breach the AWR. Compensation may be offered to cover the loss of benefits and expenses resulting directly from the breach. A Tribunal may also award an additional sum of up to £5,000, which may be apportioned between the school and agency accordingly.

### **Role and rate of pay**

The relevant rate of pay is determined by the nature of the job. If a school requests an agency to provide a qualified teacher to carry out ‘specified work’ teaching, then they should be paid as a teacher and not a cover supervisor or a teaching assistant. ‘Specified work’ includes planning, preparing and delivering lessons and courses to pupils and assessing and reporting on the development, progress and attainment of pupils.

After the qualifying period of 12 weeks, teachers should receive the same rate of pay as directly recruited teachers (on the same pay point). In local authority maintained schools, teachers should be paid in accordance with the School Teachers’ Pay and Conditions Document (STPCD). For an agency supply teacher, this would usually be the rate of pay that they would have received had they been

employed directly by the school as provided for in the STPCD. Supply teachers working in FE institutions in Wales should be paid in accordance with the terms prescribed in the National Contract for FE staff in Wales. Independent schools are free to set their own pay scales and conditions of service. Agency supply teachers in these schools should expect to be paid the same as teachers undertaking similar work and having a similar level of skills and experience.

If an employment agency is asked to supply a teacher to a school or college, it will need to request information from the school or college about the relevant terms and conditions to be applied to the agency supply teacher after 12 weeks (this should be provided prior to the 13th week). These are, of course, subject to the usual requirements under employment law.

### **‘Permanent’ contracts with agencies (the ‘Swedish Derogation’)**

Under *Regulation 10* of the AWR, an agency worker is exempt from the right to equal pay. The ‘Swedish Derogation’ allows an employment agency to pay less to a supply teacher who has qualified under the AWR for equal pay, but they will still be entitled to equal treatment in relation to the duration of working time, rest periods and rest breaks and annual leave (the right to time off).

In order for this to happen, the agency must offer the supply teacher a permanent contract of employment that involves paying them between assignments when there is no work. In addition to this, the employment agency must undertake the following:

- provide an employment contract before the ‘beginning of the first assignment under that contract’;
- expressly reference to the agency worker that *Regulation 5* of the AWR (the right to equal pay) is disapplied and that they are entering into a contract which is not fixed term and which means they are giving up the entitlement to equal pay;
- include terms governing minimum pay rates, location, hours, maximum hours expected on an assignment, minimum guaranteed hours (which must be at least one hour) and type of work;
- pay the teacher between assignments. This must be at least 50% of the pay the teacher received on their last assignment, or the National Minimum Wage (for those aged under 24) or National Living Wage (for those aged over 25) calculated on the basis of the hours worked on the teacher’s last assignment, whichever is the greater;
- try to find suitable assignments when the agency worker is between assignments;
- make it clear that the contract cannot be terminated until there has been an aggregate of at least four calendar weeks between assignments when the agency worker was not working, but was being paid by the agency.

The exemption under *Regulation 10* does not apply to supply teachers who are employed on a 'zero-hours' contract.

This is only permitted because of the pay that is received by an agency worker between assignments. If employers or agencies take measures to deprive workers of this pay, it could put them at risk of a legal challenge.

### **'Sham' contracts**

Some *Regulation 10*-compliant contracts have been created purposely by agencies to look attractive to supply teachers and cost effective to schools, but in reality they are 'sham' contracts.

Employment Tribunals are aware of sham contracts that conceal the true relationship between the supply teacher, school and employment agency. These are likely to lead to a tribunal judgement that deems them as deliberate attempts to evade the AWR and gives rise to a joint liability award against the school and agency. Schools should guard against cost cutting and depriving supply teachers of their rightful rates of pay and entitlements.

It is important that supply teachers are aware of what they are signing up to and the potential implications their contract may have regarding the work done. Supply teachers should therefore make sure they are fully aware of the terms and conditions of the agency and find out whether or not it employs agency/supply teachers on this 'sham' basis.

Before entering into 'permanent' contracts with agencies, NASUWT members are advised to contact the Union.

### **Liability and remedies**

Agencies have a duty under the AWR to take reasonable steps to ascertain the applicable basic pay and conditions at a school to which it supplies agency supply teachers, and to act reasonably to ensure it treats those teachers accordingly once they have qualified for equal treatment after 12 weeks.

Under *Regulation 14* an agency can avoid liability for failing to provide equal pay if it has taken steps to ascertain what the pay rates are for comparable employees at the school, and if the school has failed to provide accurate information. The 'hirer' would then be culpable for breaching the AWR.

An Employment Tribunal can make an award for liability against an agency or hirer in breach of the right to equal treatment, depending upon where it finds responsibility for the breach. But failure to provide this day-one right rests solely with the hirer. The employment agency is not liable because it does not have responsibility for delivering the entitlements under this right, such as access to car parking.

As a commercial business, employment agencies will undoubtedly pass administrative costs on to schools. This will mean, in all likelihood, that there will no longer be a cost benefit to using agency teachers.



Additionally, there are increased cost and litigation risks as outlined below.

## **Protection against victimisation**

*Regulation 17* provides protection against victimisation where agency workers have asserted their rights or made allegations (in good faith) under the Regulations. It would be an automatic unfair dismissal to dismiss an agency worker who is an employee for this reason alone, or principally for this reason.

## **Enforcing rights and entitlements**

All workers have the right not to suffer detriment for enforcing their rights, as set out in *Regulation 18 (4)*. Tribunal claims should be brought within the usual three months less one day deadline from the date of the breach, or where there is a series of breaches, the date of the last in the series. A Tribunal can make a declaration as to the rights of the agency worker, order minimum compensation of two weeks' pay (capped at the statutory weekly maximum) and make recommendations to the agency or hirer.

## **Right to receive information**

Where an agency worker suspects there is a breach of the right to equal treatment under *Regulations 12 and 13* (facilities and permanent employment rights) or the right to pay and conditions under *Regulation 5*, they can make a written request under *Regulation 16* to the agency for details of the relevant school's applicable terms and conditions. The agency must reply within 28 days, providing written reasons for its actions. If it does not reply, the teacher can then make the same request direct to the employer. Where there is a suspected breach of the right to access facilities or information on vacancies, the written request should initially go to the employer.

There is no specific remedy for failure to reply, but a Tribunal can draw adverse inferences from any such failure, or from evasive or equivocal responses. The NASUWT recommends that members seek advice from the Union before making such contact.

## **Further legal context**

Agency workers continue to have various additional rights under existing legislation (e.g. the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003, and the Working Time Regulations, as well as discrimination law under the Equality Act 2010).

## **Useful links**

For further advice and guidance, please contact the NASUWT.

Telephone: 029 2054 6080

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

**Canllaw NASUWT**  
ar y Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (RhGA)

## Cyflwyniad

Cyflwynwyd y Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth (RhGA) ym mis Hydref 2011 i sicrhau bod gweithwyr asiantaeth, ar ôl cyfnod cymhwyso o 12 wythnos, yn cael eu trin yn yr un ffordd â gweithwyr a gyflogir yn uniongyrchol sy'n gwneud yr un gwaith.

## Diffiniad o'r 'gweithiwr asiantaeth'

Mae gweithiwr asiantaeth wedi'i ddiffinio yn *Rheoliad 3 (1)* fel unigolyn sydd:

- (a) wedi'i gyflenwi/chyflenwi gan asiantaeth gwaith dros dro i weithio dros dro i 'huriwr' a than oruchwyliaeth a chyfarwyddyd yr huriwr yma; ac
- (b) sydd â contract gyda'r asiantaeth gwaith dros dro, sy'n:
  - i. contract cyflogaeth gyda'r asiantaeth; neu'n
  - ii. unrhyw contract arall gyda'r asiantaeth i wneud gwaith neu wasanaethau'n bersonol i'r asiantaeth.

## Yr effaith ar athrawon cyflenwi

Mae'r term 'gweithiwr asiantaeth' yn berthnasol i athrawon cyflenwi a ddarperir i ysgolion gan 'asiantaethau cyflogaeth'. O ganlyniad i'r trefniant hwn, cânt eu talu drwy'r asiantaeth ac, o'r herwydd, ni chânt eu hystyried yn gyflogai i'r ysgol neu'r 'huriwr'.

Nid yw athrawon a gyflwynir i ysgol neu sefydliad addysg bellach drwy gyfrwng asiantaeth, ac a gyflogir yn uniongyrchol wedi hynny gan yr ysgol neu'r sefydliad addysg bellach, yn cael eu hystyried yn weithwyr asiantaeth. Lle cyflogir athrawon cyflenwi mewn cronfeydd athrawon cyflenwi a gedwir gan awdurdodau lleol, nid yw'r RhGA yn berthnasol iddynt hwy am eu bod wedi'u cyflogi a'u talu'n uniongyrchol gan yr awdurdod lleol neu gorff llywodraethu'r ysgol. Nid yw'r rheoliadau'n berthnasol chwaith i athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n annibynnol heb ddefnyddio asiantaeth.

## Yr 'huriwr' i athrawon cyflenwi o asiantaethau

Yr 'huriwr' yw'r unigolyn neu'r endid y cyflenwir y gweithiwr asiantaeth drwyddo/drwyddi a'r sawl sy'n gyfrifol am oruchwylio a chyfarwyddo'r gweithiwr tra bo hwnnw/honno'n gweithio'r penodiad. Felly, penderfynir ar yr 'huriwr' yng nghydestun amgylchiadau cyflogaeth bob achos.

- *Ysgolion a gynhelir*

Mewn ysgolion cymunedol, ysgolion gwirfoddol a reolir neu ysgolion arbennig cymunedol, yr 'huriwr' yw'r awdurdod lleol. Mewn ysgolion sefydledig, ysgolion gwirfoddol a gynorthwyr neu ysgolion arbennig sefydledig, yr huriwr yw'r corff llywodraethu.

- *Ysgolion annibynnol*

Mewn ysgolion annibynnol, gall y corff llywodraethu/bwrdd, ymddiriedolwyr neu berchennog yr ysgol fod yn huriwr.

- *Sefydliadau addysg bellach*

Mewn sefydliadau addysg bellach, yr huriwr yw'r corff llywodraethu.

## **Hawliau gweithwyr asiantaeth**

Mae'r hawliau o dan y RhGA yn syrthio i ddau gategori.

### **Hawliau diwrnod cyntaf**

Yn effeithiol o ddiwrnod cyntaf y penodiad (sef gwaith dros dro a ddarperir gan asiantaethau), mae hawl gan athrawon cyflenwi, o dan *Reoliad 12*, gael mynediad cyfartal at gyd-gfleusterau ac amwynderau. Mae hyn yn cynnwys y defnydd o ddarpariaeth gofal plant, y ffreutur ac ystafell y staff, parcio ceir a darparu ystafell weddio.

Yn ogystal, mae ganddynt hefyd yr hawl o dan *Reoliad 13* i dderbyn gwybodaeth am swyddi gwag sy'n codi yn ystod penodiad ac i dderbyn yr un cyfle â gweithwyr a gyflogir yn uniongyrchol i gael swydd barhaol gyda'r 'huriwr'.

Ni all hurwyr ond gwrthod gadael i weithwyr cyflenwi ddefnyddio cyfleusterau os gallent gyfiawnhau'r gwrthodiad yma'n wrthrychol. Ni ystyrir cost ar ei ben ei hun yn rheswm i gyfiawnhau triniaeth sy'n wahanol i driniaeth gweithwyr a gyflogir yn uniongyrchol. Gallai ystyriaethau ymarferol a sefydliadol fod yn ffactor hefyd.

Fodd bynnag, hyd yn oed lle mae cyfiawnhad gwrthrychol, mae'n arfer da i hurwyr osgoi eithrio gweithwyr asiantaeth yn gyfan gwbl.

Mae'r huriwr yn gyfrifol am ddarparu triniaeth gyfartal ar gyfer hawliau diwrnod cyntaf ac ef/hi, nid yr asiantaeth gyflogaeth, sy'n atebol am unrhyw achos o dorri'r goblygiad yma.

Gallai'r huriwr naill ai ddarparu gwybodaeth i'r gweithwyr asiantaeth am y cyfleusterau sydd ar gael iddynt – er enghraifft, yn rhan o becyn ymsefydlu – neu ddarparu gwybodaeth i'r asiantaeth gyflogaeth ei phasio ymlaen yn rhan o'r wybodaeth am y penodiad.

### **Yr hawliau ar ôl 12 wythnos o gyflogaeth**

Yn dilyn cyfnod parhaus o 12 wythnos yn yr 'un rôl' gyda'r 'un huriwr', o dan *Reoliad 5*, mae gan athrawon cyflenwi a gyflogir gan asiantaeth yr hawl i'r un amodau 'sylfaenol' o dâl ag a fyddai ganddynt pe baent wedi'u cyflogi'n uniongyrchol.

Diffinnir 'sylfaenol' fel yma:

- cyfradd y tâl;
- oriau gwaith;
- seibiannau gorffwys;
- hyd yr oriau gwaith, e.e. os yw'r gwaith wedi'i gyfyngu i uchafswm o 48 awr yr wythnos;
- gwyliau blynyddol.

Fodd bynnag, mae Rheoliad 6 yn nodi'n glir nad yw 'sylfaenol' yn ymestyn i gynnwys buddiannau megis:

- pensiwn;
- tâl salwch galwedigaethol;
- tâl mamolaeth;
- tâl mabwysiadu;
- amser o'r gwaith gyda thâl am wneud gweithgareddau'n ymwneud ag undeb llafur;
- treuliau a buddiannau eraill.

Mae athrawon cyflenwi mewn asiantaethau'n dal i fod yn gymwys i dderbyn tâl statudol am salwch, mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu ac maent yn dal i fod yn gymwys i gael amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer apwyntiadau cyn-geni.

### **Yr hawliau i weithwyr beichiog a mamau newydd ar ôl cyflogaeth o 12 wythnos**

Ar ôl cwblhau'r cyfnod cymhwyso o 12 wythnos, bydd caniatâd i weithwyr asiantaeth sy'n feichiog gael amser o'r gwaith gyda thâl i fynd i apwyntiadau meddygol cyn-geni a dosbarthiadau cyn-geni tra byddent ar y penodiad.

Yn ogystal â hynny, mae'n rhaid rhoi ffynonellau eraill o waith gyda thâl i weithwyr asiantaeth sy'n feichiog (ar yr un gyfradd â'u penodiad diwethaf) os na allent gwblhau eu penodiad am resymau iechyd a diogelwch. Os na ellir cael hyd i waith arall, yna mae ganddynt yr hawl i gael eu talu gan yr asiantaeth am hyd tebygol yr hyn sy'n weddill o'r penodiad gwreiddiol.

Mae'r Rheoliadau'n nodi nad yw gweithwyr asiantaeth yn dod yn weithwyr parhaol i'r huriwr yn awtomatig ar ôl 12 wythnos o wasanaeth.

Mae'n rhaid i'r cyfnod cymhwyso o 12 wythnos fod yn barhaol.

Fodd bynnag, ni fydd pob egwyl mewn gwasanaeth yn torri ar draws y parhad. Mae rhai egwyliau'n achosi seibiant yn unig yn y parhad. Mae mathau eraill o egwyliau'n caniatáu i'r cyfnod cymhwyso barhau beth bynnag.

Nid oes lleiafswm oriau i'w gweithio mewn unrhyw un wythnos, ac felly bydd unrhyw amser a dreulir yn gweithio mewn unrhyw un wythnos yn golygu bod yr wythnos yn gymwys tuag at y cyfnod cymhwyso o 12 wythnos. Diffinnir 'wythnos' fel wythnos galendr yn cychwyn o'r diwrnod y cychwynnodd y gweithiwr weithio gyda'r huriwr (er enghraifft, Dydd Llun i Ddydd Sul). Dylid nodi hefyd nad yw'r RhGA yn ôl-syllol.

Natur yr egwyl	Ei effaith ar y cyfnod cymhwyso o 12 wythnos
Unrhyw egwyl am unrhyw reswm o hyd at chwe wythnos galendr (e.e. gwyliau'r haf)	Yn rhoi 'seibiant' ar y cyfnod
Gwyliau blynyddol, gwyliau'r ysgo neu unrhyw achosion eraill o gau'r ysgol	Yn rhoi 'seibiant' ar y cyfnod
Hyd at 28 wythnos o absenoldeb salwch neu wasanaeth ynad	Yn rhoi 'seibiant' ar y cyfnod
Lle mae athro o asiantaeth ar gyfnod mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu	Mae'r cyfnod yn parhau

Gall athrawon cyflenwi mewn asiantaethau symud rhwng ysgolion cymunedol, ysgolion gwirfoddol a reolir neu ysgolion arbennig cymunedol o fewn yr un awdurdod lleol, ar yr amod nad yw'r cyflogwr yn newid ac y mae'r rôl yr un fath i raddau mawr (e.e. lle nad yw'r 'huriwr' yn newid), heb roi stop ar y cloc ar y cyfnod cymhwyso o 12 wythnos.

Os bydd athrawon cyflenwi mewn asiantaeth yn symud i benodiad gwahanol gyda chyflogwr gwahanol yna bydd raid i'r cyfnod cymhwyso ail ddechrau.

Os bydd athrawon cyflenwi mewn asiantaeth yn gweithio cyn ac ar ôl cau'r ysgol (gwyliau haf yr ysgol) ac y maent, er enghraifft, chwe wythnos i mewn i gyfnod cymhwyso, byddai saib yn y cyfnod cymhwyso ar ddiwedd un tymor a byddai'n dechrau eto ar ddechrau'r nesaf ar yr amod bod y gweithiwr asiantaeth yn dychwelyd i'r un swydd gyda'r un huriwr.

#### *Yr 'un rôl'*

Rhaid treulio'r cyfnod cymhwyso o 12 wythnos yn yr un rôl. Ystyrir y rôl fel yr 'un' rôl heblaw ei bod yn cynnwys math o waith sy'n sylweddol wahanol. Er mwyn ailosod y cloc cymhwyso 12 wythnos i sero, rhaid i'r 'huriwr' roi gwybod i'r asiantaeth gyflogaeth bod y gwaith neu'r dyletswyddau wedi newid ac mae'n rhaid cadarnhau'r wybodaeth hon yn ysgrifenedig i'r gweithiwr asiantaeth (*Rheoliad 7 (3)*).

Mae NASUWT o'r farn mai yr un rôl yw pob addysgu yn yr ystafell ddosbarth a darlithio a wneir gan athro cyflenwi/athrawes gyflenwi beth bynnag fo'r pwnc ac ystod oedran y disgyblion sy'n cael eu dysgu mewn unrhyw ysgol neu goleg.

#### *Yr 'un huriwr'*

Os bydd y gweithiwr yn symud rhwng gwahanol ysgolion a/neu golegau lle mae newid yn y cyflogwr, bydd y cyfnod cymhwyso wedi'i dorri a bydd yn rhaid ailgychwyn, er bod darpariaethau i 'hurwyr cysylltiedig'.

## *'Hurwyr cysylltiedig'*

Mae'r NASUWT wedi dadlau'n llwyddiannus, lle mae ysgolion wedi'u cynnal gan yr un awdurdod lleol, y dylid ystyried mai'r awdurdod lleol yw'r 'huriwr' neu'r 'huriwr cysylltiedig' ac na ddylai'r athrawon cyflenwi o asiantaethau sy'n symud rhwng ysgolion yr awdurdod lleol dorri eu cyfnod cymhwyso. Yn yr un modd, lle mae athro cyflenwi / athrawes gyflenwi'n gweithio ar draws gwahanol gammysau'r un coleg ond mae'r cyflogwr yn aros yr un fath, yna nid yw parhad y gyflogaeth yn cael ei dorri ac ni fyddai'n rhaid i'r cyfnod cymhwyso o 12 wythnos ailgychwyn.

Felly, bydd athrawon sy'n cael eu hurio gan 'hurwyr cysylltiedig' yn atebol i'r darpariaethau i atal osgoi'r Rheoliadau.

## **Darpariaethau i atal osgoi**

Diben *Rheoliad 9* yw ceisio atal 'hurwyr' ac asiantaethau cyflogaeth rhag camddefnyddio'r cyfnod cymhwyso mewn ffordd a fydd yn atal gweithwyr asiantaeth rhag sicrhau hawliau cyfartal o dan y RhGA. Efallai y bydd rhai 'hurwyr' ac asiantaethau cyflogaeth yn ceisio osgoi eu hobygiadau drwy hurio gweithwyr am gyfnod o lai na 12 wythnos yn unig, am nad yw'r Rheoliadau'n atal hyn. Fodd bynnag, lle mae gweithwyr yn cael eu symud o gwmpas hurwyr 'cysylltiedig', a ddiffinnir fel y rheiny sy'n cael eu 'rheoli' yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan gorff arall (e.e. yr un awdurdod lleol, neu gadwyn o ysgolion annibynnol a weithredir gan yr un cyflogwr), neu ar draws campysau'r un coleg, neu sy'n cael 'egwylliau' aml rhwng penodiadau heb reswm da, yna maent yn dal i allu dibynnu ar y RhGA.

Mae ysgolion neu golegau sy'n cylchdroi athrawon cyflenwi ac asiantaethau sy'n mynd yn erbyn y darpariaethau atal osgoi yr un mor euog. Mae'r grym gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth i basio barn o gyd-atebolrwydd mewn achosion lle mae ysgolion wedi cydgyllwngio gydag asiantaethau i dorri'r RhGA. Efallai y cynigir iawndal am gollu buddiannau a threuliau sy'n codi'n uniongyrchol o'r gamdriniaeth yma. Gallai tribiwnlys hefyd ddyfarnu swm ychwanegol o hyd at £5,000, a allai gael ei rannu rhwng yr ysgol a'r asiantaeth fel y bo'n briodol.

## **Y rôl a'r gyfradd gyflog**

Penderfynir ar y gyfradd gyflog berthnasol yn ôl natur y swydd. Os bydd ysgolion yn gofyn i asiantaethau ddarparu athrawon cymwysedig i wneud 'gwaith addysgu penodedig', yna dylent gael eu talu fel athrawon ac nid goruchwylwyr cyflenwi neu gynorthwyyr addysgu. Mae 'gwaith penodedig' yn cynnwys cynllunio, paratoi a rhoi gwersi a chyrsgiau i ddisgyblion ac asesu ac adrodd ar ddatblygiad, cynnydd a chyrrhaeddiad disgyblion.

Ar ôl y cyfnod cymhwyso o 12 wythnos, dylai athrawon dderbyn yr un gyfradd o dâl ag athrawon sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol (ar yr un pwynt cyflog). Mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol, dylai athrawon gael eu talu yn unol â'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Gwaith Athrawon Ysgol (STPCD). I athrawon cyflenwi mewn asiantaethau, hon fel arfer fyddai'r gyfradd gyflog y byddent wedi'i derbyn pe

baent wedi'u cyflogi'n uniongyrchol gan yr ysgol fel sydd wedi'i nodi yn y STPCD. Dylai athrawon cyflenwi sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru gael eu talu yn unol â'r telerau sydd wedi'u rhagnodi yn y Contract Cenedlaethol ar gyfer Staff Addysg Bellach yng Nghymru. Mae rhyddid i ysgolion annibynnol osod eu graddfeydd cyflog a'u hamodau gwaith eu hunain. Dylai athrawon cyflenwi o asiantaethau sydd mewn ysgolion o'r fath ddisgwyl derbyn yr un tâl ag athrawon sy'n gwneud gwaith cyffelyb ac sydd â lefel debyg o brofiad a sgiliau.

Os gofynnir i asiantaethau cyflogaeth gyflenwi athrawon i ysgolion neu golegau, bydd angen i'r asiantaeth ofyn am wybodaeth gan yr ysgol neu'r coleg am y telerau a'r amodau perthnasol sydd i gael eu defnyddio ar gyfer athro cyflenwi/ athrawes gyflenwi'r asiantaeth ar ôl 12 wythnos (dylid darparu hyn cyn yr 13eg wythnos). Wrth gwrs, mae'r rhain yn amodol ar y gofynion arferol o dan ddeddfwriaeth cyflogaeth.

### **Contractau 'parhaol' gydag asiantaethau ('Rhanddirymiad Sweden')**

O dan *Reoliad 10* y RhGA, mae gweithwyr asiantaeth wedi'u heithrio rhag yr hawl i gael cyflog cyfartal. Mae 'Rhanddirymiad Sweden' yn caniatáu i asiantaethau cyflogaeth dalu llai i athrawon cyflenwi sydd wedi cymhwyso o dan y RhGA am gyflog cyfartal, ond byddent yn dal i fod yn gymwys i dderbyn triniaeth gyfartal mewn perthynas â hyd yr oriau gwaith, y cyfnodau gorffwys a'r egwyliau gorffwys a gwyliau blynyddol (yr hawl i gael amser o'r gwaith).

I hynny ddigwydd, mae'n rhaid i'r asiantaeth gynnig contract cyflogaeth parhaol i'r athrawon cyflenwi sy'n cynnwys eu talu rhwng penodiadau pan nad oes gwaith. Yn ychwanegol at hynny, mae'n rhaid i'r asiantaeth gyflogaeth wneud y canlynol:

- darparu contract cyflogaeth cyn 'dechrau'r penodiad cyntaf o dan y contract hwnnw';
- esbonio'n eglur i'r gweithiwr asiantaeth nad yw *Rheoliad 5* y RhGA (yr hawl i gael cyflog cyfartal) yn gymwys a'i fod/bod yn mynd i mewn i gontract nad yw'n un tymor sefydlog ac sy'n golygu eu bod yn rhoi'r gorau i'r hawl i dderbyn cyflog cyfartal;
- yn cynnwys telerau sy'n llywio'r isafswm cyfraddau cyflog, lleoliad, oriau, yr uchafswm oriau a ddisgwylir ar benodiad, y lleiafswm oriau gwarantedig (sy'n gorfod bod yn awr o leiaf) a'r math o waith;
- talu'r athro/athrawes rhwng penodiadau. Rhaid i hyn fod o leiaf 50% o'r cyflog a dderbyniodd yr athro/athrawes ar eu penodiad diwethaf, neu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (ar gyfer y rheiny sy'n iau na 24 oed) neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol (ar gyfer y rheiny sy'n 25 oed neu'n hŷn) wedi'i gyfrifo ar sail yr oriau a weithiwyd ar benodiad diwethaf yr athro/athrawes, pa un bynnag yw'r hiraf;
- ceisio canfod penodiadau addas pan fydd y gweithiwr asiantaeth rhwng penodiadau;
- ei gwneud hi'n glir na ellir terfynu'r contract nes ceir cyfanswm o bedair wythnos galendr o leiaf rhwng penodiadau pan nad oedd y gweithiwr asiantaeth yn gweithio, ond yr oedd yn cael ei dalu/thalu gan yr asiantaeth.



Nid yw'r eithriad o dan *Reoliad 10* yn berthnasol i athrawon cyflenwi sydd wedi'u cyflogi ar gontractau 'dim oriau'.

Yr unig reswm y caniateir hyn yw oherwydd y tâl hwnnw y mae'r gweithiwr asiantaeth yn ei dderbyn rhwng penodiadau. Os bydd cyflogwr neu asiantaeth yn cymryd camau i beidio talu'r tâl yma i'r gweithwyr, gallent fod mewn perygl o sialens gyfreithiol.

### **Contractau 'ffug'**

Mae rhai contractau sy'n cydymffurfio â *Rheoliad 10* wedi'u creu'n bwrpasol gan asiantaethau i edrych yn atyniadol i athrawon cyflenwi ac yn gost effeithiol i ysgolion, ond mewn gwirionedd maent yn gontractau 'ffug'.

Mae Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn ymwybodol o gontractau ffug sy'n cuddio'r gwir berthynas rhwng yr athro cyflenwi/athrawes gyflenwi, yr ysgol a'r asiantaeth gyflogaeth. Mae'r rhain yn debygol o arwain at feirniadaeth gan dribiwnlys sy'n eu dyfarnu'n geisiadau pwrpasol i osgoi'r RhGA gan beri dyfarniad o gyd-atebolrwydd yn erbyn yr ysgol a'r asiantaeth. Dylai ysgolion ddiogelu yn erbyn torri costau a pheidio rhoi eu cyfraddau cyfiawn o dâl a buddiannau i athrawon cyflenwi.

Mae'n bwysig bod athrawon cyflenwi'n ymwybodol o'r hyn y maent yn cytuno i'w wneud a'r goblygiadau posibl sydd yn eu contract o ran y gwaith a wneir. Dylai athrawon cyflenwi felly sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o delerau ac amodau'r asiantaeth a chanfod a ydyw'n cyflogi athrawon asiantaeth/athrawon cyflenwi ar y sail 'ffug' yma ai peidio.

Cyn mynd i mewn i gontractau 'parhaol' gydag asiantaethau, cynghorir aelodau NASUWT i gysylltu â'r Undeb.

### **Atebolrwydd a chywiriadau**

Mae dyletswydd ar asiantaethau o dan y RhGA i gymryd camau rhesymol i ganfod beth yw'r cyflog ac amodau gwaith sylfaenol perthnasol mewn ysgol y mae'n darparu athrawon cyflenwi'r asiantaeth iddi, ac i weithredu'n rhesymol i sicrhau ei bod yn trin yr athrawon hynny'n unol â'r trefniadau yn yr ysgol unwaith y maent wedi dod yn gymwys i dderbyn triniaeth gyfartal ar ôl 12 wythnos.

O dan *Reoliad 14* gall asiantaeth osgoi atebolrwydd am fethu â darparu cyflog cyfartal os ydyw wedi cymryd camau i ganfod beth yw'r cyfraddau cyflog ar gyfer cyflogeion cymaradwy yn yr ysgol, ac os yw'r ysgol wedi methu â darparu gwybodaeth gywir. Yna byddai'r 'huriwr' yn euog o dorri'r RhGA.

Gall Tribiwnlysoedd Cyflogaeth ddyfarnu bod asiantaeth neu huriwr yn atebol am beidio rhoi'r hawl i athro/athrawes dderbyn triniaeth gyfartal, yn dibynnu ymhle y mae'n canfod y cyfrifoldeb am y methiant yma. Ond mae'r methiant i ddarparu'r hawl diwrnod cyntaf yma'n gorwedd yn gyfan gwbl gyda'r huriwr. Nid yw'r asiantaeth gyflogaeth yn atebol am nad yw hithau'n gyfrifol am ddarparu'r hawliau o dan y gofyniad yma, megis lle i barcio'r car.

Fel busnes masnachol, mae'n siŵr y bydd asiantaethau cyflogaeth yn pasio costau

gweinyddol ymlaen i ysgolion. Mae'n debyg felly y bydd hyn yn golygu na fydd mantais ariannol bellach mewn defnyddio athrawon o asiantaethau.

Yn ogystal, mae cynnydd mewn costau a risgiau cyfreithiol fel sydd wedi'u hamlinellu isod.

### **Amddiffyn yn erbyn erlid**

Mae *Rheoliad 17* yn amddiffyn yn erbyn erlid lle mae gweithwyr asiantaeth wedi mynnu eu hawliau neu wedi gwneud cyhuddiadau (yn ddiidwyl) o dan y Rheoliadau. Byddai'n ddiswyddiad annheg awtomatig i ddiswyddo gweithwyr asiantaeth sy'n gyflogeion am y rheswm yma yn unig, neu am y rheswm yma'n bennaf.

### **Gorfodi hawliau ac iawnderau**

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i beidio dioddef anfantais am orfodi eu hawliau, fel y maent wedi'u nodi yn *Rheoliad 18 (4)*. Dylid dod ag achosion tribiwnlys o fewn y cyfyngiad amser arferol o dri mis namyn diwrnod o ddyddiad y methiant neu, lle mae cyfres o fethiannau i weithredu hawliau, dyddiad yr olaf yn y gyfres. Gall Tribiwnlys gyhoeddi beth yw hawliau'r gweithiwr asiantaeth, orchymyn iawndal o gyflog pythefnos o leiaf (gyda chap ar yr uchafswm wythnosol statudol) a gwneud argymhellion i'r asiantaeth neu'r huriwr.

### **Yr hawl i dderbyn gwybodaeth**

Lle mae gweithiwr asiantaeth yn tybio bod achos o fethiant i weithredu ei hawl i dderbyn triniaeth gyfartal o dan *Reoliadau 12 a 13* (hawliau i gael cyflogaeth barhaol a chyfleusterau) neu'r hawl i dderbyn cyflog ac amodau gwaith o dan *Reoliad 5*, gall wneud cais ysgrifenedig o dan *Reoliad 16* i'r asiantaeth am fanylion telerau ac amodau'r ysgol berthnasol. Mae'n rhaid i'r asiantaeth ateb o fewn 28 diwrnod, gan roi rhesymau am ei weithredoedd mewn ysgrifen. Os nad yw'n ateb, gall yr athro/athrawes wneud yr un cais yn uniongyrchol i'r cyflogwr. Os yw'r athro/athrawes yn tybio bod ei hawl i ddefnyddio cyfleusterau neu dderbyn gwybodaeth am swyddi gwag heb ei gyflawni, dylai'r cais ysgrifenedig fynd at y cyflogwr yn y lle cyntaf.

Nid oes trefn benodol i gywiro'r sefyllfa os nad yw'r cyflogwr yn ateb, ond gall Tribiwnlys ddod i gasgliadau gwrthwynebus wrth ystyried methiant o'r fath, neu wrth ymdrin ag ymatebion sy'n osgoi ateb neu sy'n amwys. Mae NASUWT yn argymhell bod aelodau'n ceisio cyngor gan yr Undeb cyn gwneud cysylltiad o'r fath.

### **Y cyd-destun cyfreithiol ehangach**

Mae gan weithwyr asiantaeth amrywiol hawliau eraill o hyd o dan y ddeddfwriaeth bresennol (e.e. Rheoliadau Ymddygiad Asiantaethau Cyflogaeth a Busnesau Cyflogaeth 2003, a'r Rheoliadau Amser Gwaith, yn ogystal â'r ddeddfwriaeth wahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010).

### **Cysylltiadau defnyddiol**

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, cysylltwch â NASUWT os gwelwch yn dda.

Ffôn: 029 2054 6080

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

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

Tel: 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)