



Gweithdrefn - Achwyniad Corfforaethol f2.1



Gweithdrefn – Archwyniad Corfforaethol

Cymeradwywyd y Polisi gan	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad Gweithredu	Perchennog y Polisi	Dyddiad Adolygu
Cyngor Llawn	12.04.16	12.04.16	KE	12.04.19

Cyn cysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol ynghylch cynnwys y polisi hwn, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y fewnwyd a'r canllawiau perthnasol.

Fel pob dogfen ar y fewnwyd, mae'r polisi yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau deddfwriaeth a pholisi. Mae'r fersiynau diweddaraf o holl ddogfennau Adnoddau Dynol i'w gweld ar dudalennau Adnoddau Dynol.

[illegible]

AMSERLENNI

Gweithiwr yn codi achwyniad anffurfiol	
Trefnu cyfarfod i drafod yr achwyniad	O fewn 5 niwrnod gwaith o dderbyn achwyniad anffurfiol y gweithiwr Os ceisir rhagor o wybodaeth/manylion/eglurder, yna gellir gohirio'r cyfarfod a'i aildrefnu ar gyfer adeg fwy addas
Rhoi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniad yr achwyniad	Darparu cadarnhad o'r canlyniad i'r gweithiwr o fewn 5 niwrnod gwaith o'r cyfarfod i drafod yr achwyniad
Gweithiwr yn codi achwyniad ffurfiol	
Cadarnhau derbyn yr achwyniad	O fewn 5 niwrnod gwaith o dderbyn yr achwyniad
Trefnu cyfarfod i drafod yr achwyniad	O fewn cyfnod amser rhesymol a dim mwy na 30 diwrnod gwaith o dderbyn achwyniad y gweithiwr. Os oes angen ymchwiliad hir, dylai'r dyddiad hwn fod o fewn 10 niwrnod gwaith i gwblhau'r ymchwiliad.
Rhoi gwybod i'r gweithiwr am ddyddiad y cyfarfod i drafod yr achwyniad	O leiaf 5 niwrnod gwaith cyn y cyfarfod i drafod yr achwyniad
Rhoi copi o adroddiad yr ymchwiliad i'r gweithiwr	O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod i drafod yr achwyniad
Y gweithiwr yn darparu unrhyw waith papur ychwanegol i'w ystyried	O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod i drafod yr achwyniad
Os yn briodol, cynhelir cyfarfod pellach ar ôl cwblhau ymchwiliad neu dderbyn rhagor o wybodaeth ac eglurhad	Dim amserlen benodol
Rhoi gwybod i'r gweithiwr am ganlyniad yr achwyniad	Darparu cadarnhad o'r canlyniad i'r gweithiwr o fewn 5 niwrnod gwaith o'r cyfarfod i drafod yr achwyniad

* Ble cyfeirir at ddiwrnodau gwaith, mae hyn yn seiliedig ar wythnos lawn amser (dydd Llun - dydd Gwener) ac nid ar ddiwrnodau gweithio cytundebol gweithiwr

ADENDWM I'R POLISI

Denbighshire Leisure Ltd. (DLL)

At ddibenion dehongli rolau a chyfrifoldebau gweler isod:

CSDd	DLL
Pennaeth y Gwasanaeth	Rheolwr Gyfarwyddwr / Aelod o'r Tîm Gweithredol
Cyfarwyddwr	Cyfarwyddwr Bwrdd y Cwmni
Uwch Dîm Rheoli	Tîm Gweithredol y Cwmni
Swyddog Adran 151	Cyfrifydd y Cwmni
Swyddog Monitro	Ysgrifennydd y Cwmni

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Cyfrifoldebau'r gweithiwr

- Sicrhau bod yr holl ffurflenni a'r gwaith papur y gofynnir amdanynt yn cael eu cyflwyno o fewn amserlenni/dyddiadau cau penodol.
- Cysylltu â'i gynrychiolydd i'w hysbysu ynghylch amser, dyddiad a lleoliad cyfarfodydd er mwyn cadarnhau eu presenoldeb.
- Bod yn gwbl barod ar gyfer y cyfarfod i drafod yr achwyniad a chysylltu â'i gynrychiolydd cyn y cyfarfod er mwyn sicrhau ei fod yn ymwybodol o'i rôl.
- Cydweithredu a chyfranogi yn y broses ymchwilio neu gyfryngu cymaint ag y bo modd, gyda'r nod o ddatrys yr achwyniad.

Cyfrifoldebau'r rheolwr

- Sicrhau bod y weithdrefn ac amserlenni'n cael eu dilyn, gan sicrhau bod y gweithiwr yn ymwybodol ohonynt.
- Atgoffa'r gweithiwr bod ganddo'r hawl i rywun fynd yn gwmni iddo a bod angen iddo enwi ei gynrychiolydd cyn y cyfarfod.
- Trefnu i'r Swyddog Ymchwilio ac unrhyw gyfranogwyr perthnasol eraill fod ar gael i fynychu'r cyfarfod pe bai angen rhagor o wybodaeth neu eglurder.
- Rhoi gwybod i'r gweithiwr am gynnydd yr achwyniad e.e. os yw'r rheolwr yn meddwl ei bod yn briodol cyfweld aelodau staff eraill mewn perthynas â'r achwyniad.
- Caniatáu amser i'r gweithiwr gyflwyno ei achos yn glir.
- Trefnu i gymryd nodiadau cywir yn ystod y cyfarfod a'u teipio ar ôl y cyfarfod.
- Rhoi gwybod i'r gweithiwr am y canlyniad cyn gynted ag y bo modd, gan sicrhau bod yr holl dystiolaeth wedi cael ei hystyried yn ofalus a chadarnhau'n ysgrifenedig, fel arfer o fewn 5 niwrnod gwaith.
- Sicrhau bod y gweithiwr wedi cael gwybod am ei hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad.
- Sicrhau bod copïau o bob gohebiaeth a'r holl nodiadau mewn perthynas â'r achos yn cael eu hanfon at HR Direct.

Cyfrifoldebau HR Direct

- Ni fydd cynrychiolydd Adnoddau Dynol (AD) o reidrwydd yn bresennol mewn cyfarfodydd achwynion, er bod cymorth cyffredinol ar gael os oes angen.

Y cymorth sydd ar gael

Mae cymorth ar gael yn ystod y broses achwyniad:

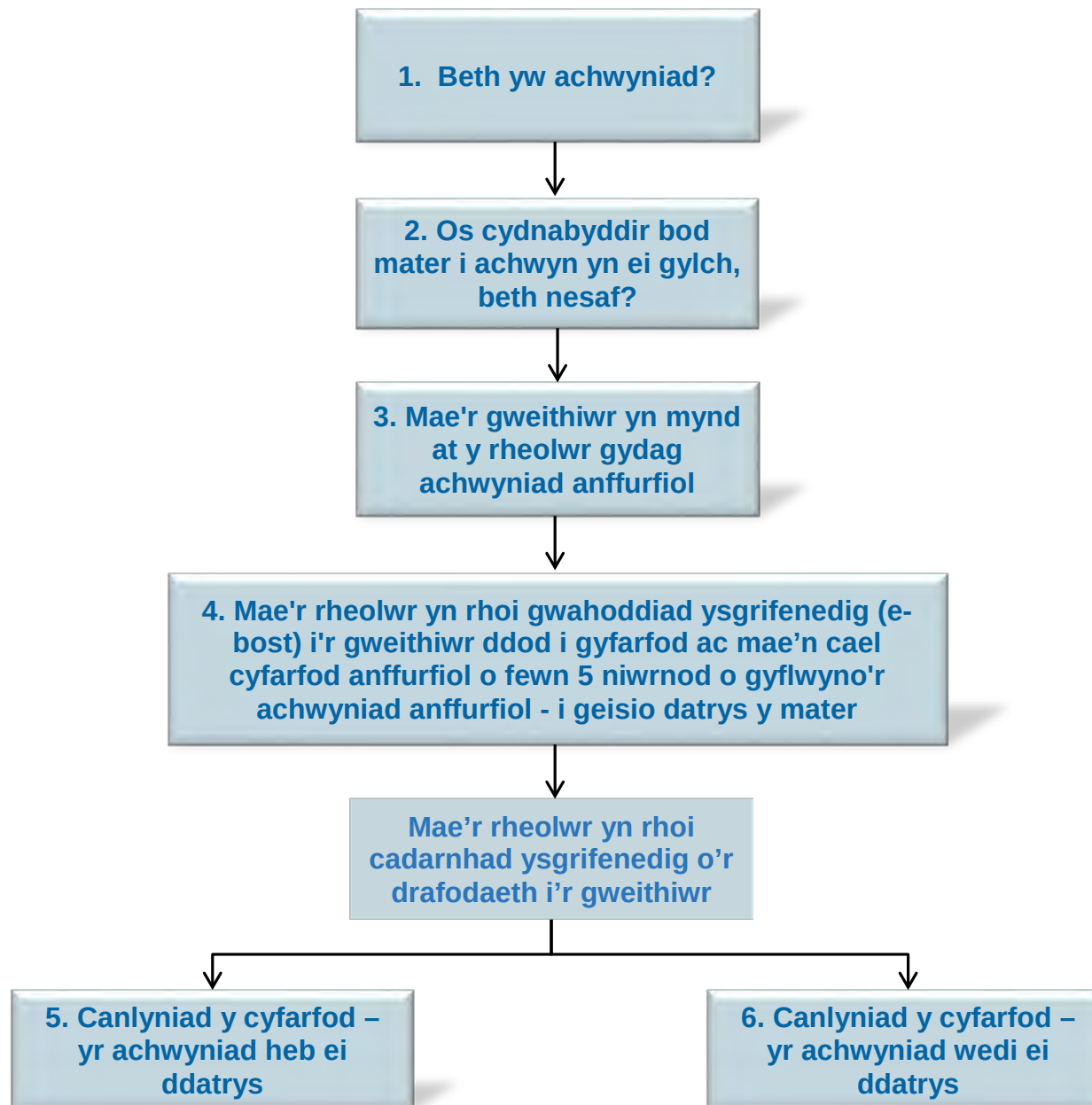
- Gall AD ddarparu cymorth o ran rhoi cyngor gweithdrefnol.

- Gall cyfryngu helpu i ddatrys problemau, yn enwedig yn achos perthnasau gweithio. Mae cyfryngu'n helpu gweithwyr i ddatrys anghydfodau ac i ganfod dulliau o weithio gyda'i gilydd yn fwy effeithiol. Gellir ei ddechrau ar unrhyw adeg yn y broses achwyniad anffurfiol neu ffurfiol.
- Gall lechyd Galwedigaethol drefnu cymorth o ran cwnsela yn ystod ac ar ôl y broses achwyniad.

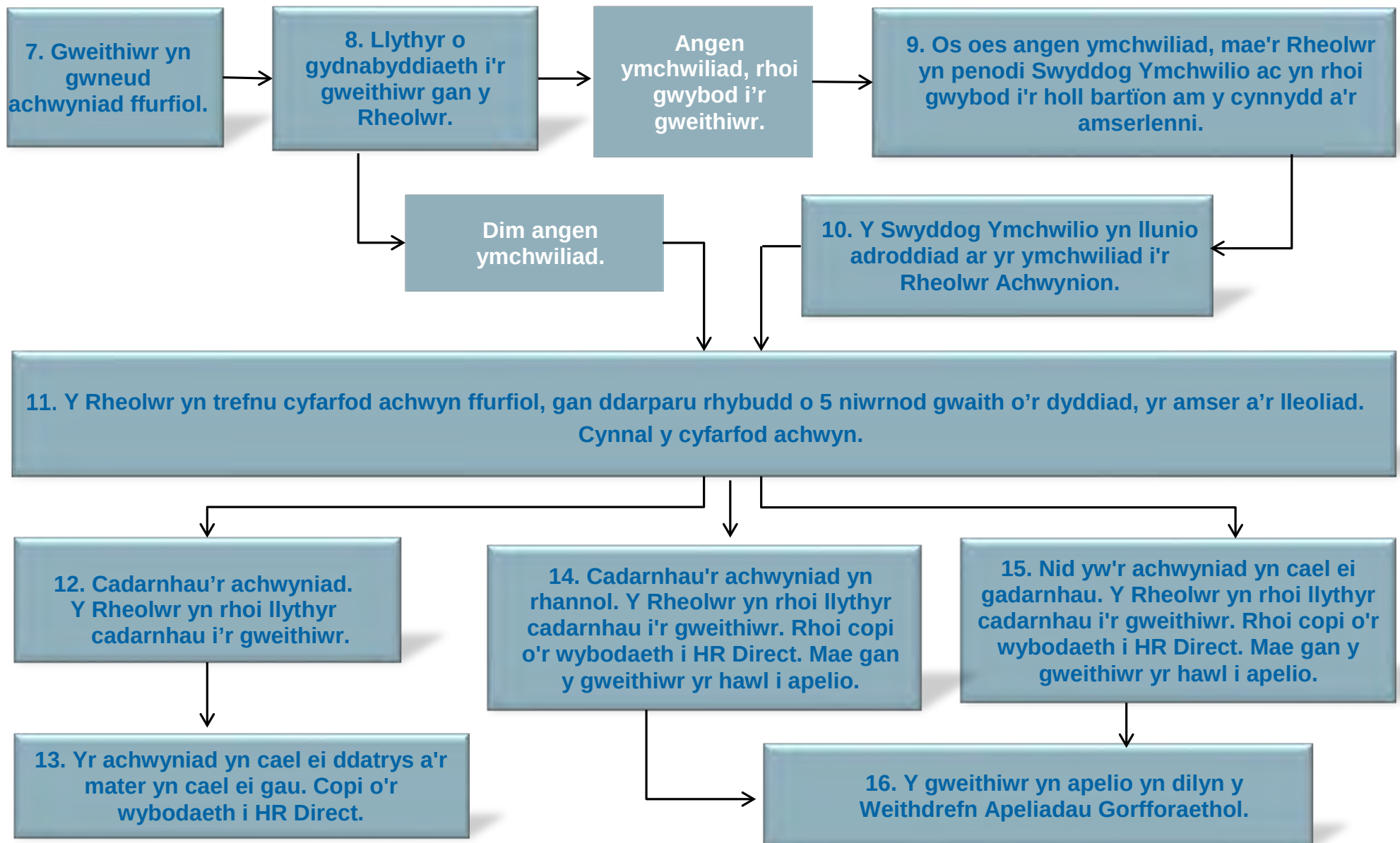
Gall y cymorth hwn fod o fudd i'r canlynol:

- Y rheolwr atebol, yn enwedig os yw'r achwyniad yn ymwneud ag ef neu hi.
- Gweithwyr eraill y gellir eu henwi yn yr achwyniad neu y gall fod angen iddynt gymryd rhan yn yr ymchwiliad.
- Y tîm, ble gallai'r achwyniad eu heffeithio hwy. Gellir effeithio ar forâl y tîm, neu gall absenoldeb salwch o ganlyniad i'r achwyniad effeithio ar adnoddau o ran staff.

Gweithdrefn Achwyn Anffurfiol



Gweithdrefn Achwyn Ffurfiol



Y Weithdrefn Achwyn Anffurfiol

1. Beth yw achwyniad?

Gall gweithiwr godi achwyniad os oes ganddo bryderon yn y gwaith o ran ei waith, arferion gweithio neu amodau gwaith. Mae'r weithdrefn hon yn galluogi gweithwyr i godi pryderon sydd ganddynt, gan gynnwys:

- Telerau ac amodau cyflogaeth
- Materion iechyd a diogelwch
- Achwynion yn ymwneud â gweithredoedd cydweithwyr
- Gweithredoedd a allai arwain at ddiswyddo deongliadol
- Amgylchedd gweithio gwael
- Gwahaniaethu ar sail hil, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, crefydd neu gred

Nid yw'r rhestr hon yn gyflawn a'i bwriad yw darparu canllaw o ran y mathau o sefyllfaoedd y gall achwyniad godi ohonynt.

Ni ddylid ystyried bod methiant o ran perthnasau cydweithwyr yn rheswm dros godi achwyniad. Mewn amgylchiadau o'r fath, anogir gweithwyr i ganfod datrysiad cyfeillgar i ddatrys y materion sydd dan sylw ganddynt.

2. Os cydnabyddir bod mater i achwyn yn ei gylch, beth nesaf?

Os yw gweithiwr yn credu bod ganddo achwyniad dilys, argymhellir ei fod yn rhoi cynnig ar y dull anffurfiol o'i ddatrys yn y lle cyntaf.

3. Mae'r gweithiwr yn mynd at y rheolwr gydag achwyniad anffurfiol

Drwy'r broses anffurfiol, mae'r gweithiwr yn mynd at ei reolwr i egluro'r mater(ion) sydd ganddo dan sylw a'r hyn y byddai'n well ganddo ei weld fel canlyniad. Gall y rheolwr fod yn ymwybodol o'r materion o ran yr achwyniad oherwydd yr hyn y mae'r gweithiwr wedi'i gyfleu ar lafar neu'n ysgrifenedig.

Os yw'r achwyniad yn ymwneud â rheolwr atebol y gweithiwr, argymhellir bod y gweithiwr yn mynd at reolwr ei reolwr atebol.

4. Mae'n rhaid i'r rheolwr wahodd y gweithiwr i gyfarfod anffurfiol drwy e-bost neu lythyr. Mae'r rheolwr a'r gweithiwr yn cael cyfarfod anffurfiol - o fewn 5 niwrnod o gyflwyno'r achwyniad anffurfiol - i geisio datrys y mater

I ganiatáu delio â phroblemau'n gyflym, dylai gweithwyr anelu at ddatrys achwynion yn anffurfiol yn ystod trafodaeth â'u rheolwr atebol ble bynnag y bo modd. Os yw'r achwyniad o ganlyniad i ddigwyddiad, dylai'r rheolwr atebol geisio anelu at ymateb i bryder y gweithiwr o fewn 5 niwrnod gwaith i'r drafodaeth.

Yn ystod y drafodaeth, dylai'r rheolwr ganfod:

- Union natur achwyniad y gweithiwr
- Pa gamau y mae'r gweithiwr yn meddwl y gallai'r rheolwr eu cymryd i ddatrys yr achwyniad

Ar ôl y drafodaeth anffurfiol â'r gweithiwr, dylai'r rheolwr ysgrifennu at y gweithiwr gan nodi'r hyn a drafodwyd ac a gytunwyd.

5. Canlyniad y cyfarfod – Yr achwyniad heb ei ddatrys

Os yw'r gweithiwr yn anfodlon â'r hyn a ysgrifennwyd ac na all ddatrys yr achwyniad, mae ganddo'r hawl i fynd â'r achwyniad ymlaen i'r cam ffurfiol. Dylai hysbysu ei reolwr am hyn o fewn 10 niwrnod gwaith o dderbyn y llythyr yn defnyddio'r [Ffurflen Datgan Achwyniad](#) ffurfiol. Os yw gweithiwr yn methu â gwneud hyn, yna bydd yr achwyniad yn dod i ben ac ni fydd modd i'r gweithiwr godi'r un materion eto yn ddiweddarach. (Nid yw hyn yn gwahardd gweithwyr rhag codi'r un mater os ystyriwyd i ddechrau ei fod wedi'i ddatrys a'i fod yn ailddigwydd wedi hynny).

Ar ôl derbyn y ffurflen datgan achwyniad, bydd angen i'r rheolwr ysgrifennu at y gweithiwr i gydnabod yr achwyniad.

Bydd y rheolwr yn trefnu cyfarfod â'r gweithiwr a'i gynrychiolydd o fewn amser rhesymol, fel arfer o fewn cyfnod o 10 niwrnod, ond dim mwy na 30 diwrnod gwaith, i fynd i'r afael â'r mater ac i geisio ei ddatrys.

6. Canlyniad y cyfarfod – Yr achwyniad wedi ei ddatrys

Mae'r rheolwr a'r gweithiwr yn sicrhau bod y canlyniadau y cytunwyd arnynt yn cael eu gweithredu. Pan fo'r mater wedi'i ddatrys ar yr adeg hon, dylid cadw unrhyw nodiadau a gymerir am gyfnod o 6 mis.

Y Weithdrefn Achwyn Ffurfiol

7. Gweithiwr yn gwneud achwyniad ffurfiol

Os yw gweithiwr eisiau gwneud achwyniad, dylai wneud hynny drwy ddefnyddio'r [Ffurflen Datgan Achwyniad](#). Os yw'r achwyniad yn ymwneud â rheolwr atebol uniongyrchol y gweithiwr, yna argymhellir bod y gweithiwr yn anfon y ffurflen wedi'i chwblhau at reolwr y rheolwr atebol.

Ar ôl derbyn yr achwyniad, bydd angen i'r rheolwr ysgrifennu at y gweithiwr i gydnabod yr achwyniad.

Bydd y rheolwr yn trefnu cyfarfod â'r gweithiwr a'i gynrychiolydd o fewn amser rhesymol, fel arfer o fewn cyfnod o 10 niwrnod, ond ddim mwy na 30 diwrnod gwaith, i fynd i'r afael â'r mater ac i geisio ei ddatrys.

Os yw'r achwyniad yn ymwneud â'r berthynas rhwng y gweithiwr a'i reolwr atebol uniongyrchol, dylai rheolwr diduedd, a benodir gan y Pennaeth Gwasanaeth, wrando ar yr achwyniad.

8. Llythyr o gydnabyddiaeth gan y gweithiwr i'r rheolwr – Rhoi gwybod i'r gweithiwr a oes angen ymchwiliad

Ar ôl derbyn yr achwyniad, bydd angen i'r rheolwr ysgrifennu at y gweithiwr i gydnabod yr achwyniad.

Cynhelir y cyfarfod ynglŷn â'r achwyniad o fewn cyfnod amser rhesymol, fel arfer o fewn cyfnod o 10 niwrnod. Fodd bynnag, os oes angen ymchwiliad, gellir ymestyn yr amserlen hon. Ble bynnag y bo modd, yn yr achos hwn, cynhelir y cyfarfod i drafod yr achwyniad o fewn 10 niwrnod gwaith o adeg cwblhau'r ymchwiliad.

O leiaf 5 niwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd y gweithiwr:

- yn cael rhybudd ysgrifenedig o amser a lleoliad y cyfarfod drwy'r [Llythyr Gwahodd i Gyfarfod Achwynion](#)

O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd y gweithiwr:

- yn cael copi o adroddiad yr ymchwiliad

O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd angen i'r gweithiwr ddarparu'r canlynol i'w reolwr:

- cadarnhad ei fod am fynychu'r cyfarfod
- manylion ei gynrychiolydd

Cyfeiriwch at yr adran gynrychiolaeth am ragor o wybodaeth.

9. Os oes angen ymchwiliad, bydd y rheolwr yn penodi swyddog ymchwilio ac yn rhoi gwybod i'r holl bartïon am y cynnydd a'r amserlenni

Os oes angen, gellir cynnal ymchwiliad i faterion a godwyd o fewn yr achwyniad yn unol â Fframwaith Ymchwilio'r Cyngor.

Penodir Swyddog Ymchwilio Annibynnol gan y rheolwr i gasglu ffeithiau a gwybodaeth mewn perthynas â'r achwyniad.

Bydd cyfnod yr ymchwiliad yn dibynnu ar gymhlethdod a natur yr achwyniad, a chesglir tystiolaeth o sawl ffynhonnell er mwyn dod i gasgliadau a chynnig argymhellion i'w cynnwys yn ei adroddiad am yr ymchwiliad.

Bydd y rheolwr yn rhoi gwybod i'r gweithiwr am amserlenni tebygol y broses ymchwilio ac yn rhoi gwybod am y cyfarfod i drafod yr achwyniad pan fo'r ymchwiliad wedi'i gwblhau.

10. Y Swyddog Ymchwilio yn llunio adroddiad ar yr ymchwiliad i'r Rheolwr Achwynion

Cynhelir yr ymchwiliad i faterion a godwyd o fewn yr achwyniad yn unol â Fframwaith Ymchwilio'r Cyngor.

Ar ôl cwblhau'r adroddiad, bydd y Swyddog Ymchwilio yn rhoi copi o adroddiad yr ymchwiliad i'r rheolwr a bydd y rheolwr yn trefnu cyfarfod ffurfiol i drafod yr achwyniad ble bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno canlyniadau'r ymchwiliad.

Bydd y gweithiwr yn cael copi o adroddiad yr ymchwiliad o leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

11. Y rheolwr yn trefnu cyfarfod ffurfiol i drafod yr achwyniad, gan gadarnhau yn ysgrifenedig y dyddiad, yr amser a'r lleoliad.

Mae'r rheolwr yn trefnu lleoliad y cyfarfod ac ati, yn anfon [Llythyr Gwahodd i Gyfarfod Achwynion](#) i'r gweithiwr ac yn trefnu i benodi rhywun i gymryd nodiadau cywir fel cofnod o'r cyfarfod. Dylid teipio'r nodiadau hyn o fewn 5 niwrnod gwaith o gynnal y cyfarfod i drafod yr achwyniad.

Cynhelir y cyfarfod i drafod yr achwyniad o fewn cyfnod amser rhesymol, fel arfer o fewn cyfnod o 10 niwrnod. Fodd bynnag, os oes angen ymchwiliad, gellir ymestyn yr amserlen hon. Ble bynnag y bo modd, yn yr achos hwn, cynhelir y cyfarfod i drafod yr achwyniad o fewn 10 niwrnod gwaith o adeg cwblhau'r ymchwiliad.

O leiaf 5 niwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd y gweithiwr:

- yn cael rhybudd ysgrifenedig o amser a lleoliad y cyfarfod drwy'r [Llythyr Gwahodd i Gyfarfod Achwynion](#)

O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd y gweithiwr:

- yn cael copi o adroddiad yr ymchwiliad

O leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod, bydd angen i'r gweithiwr ddarparu'r canlynol i'w reolwr:

- cadarnhad ei fod am fynychu'r cyfarfod
- manylion ei gynrychiolydd

Os ystyrir bod hynny'n briodol, er enghraifft, os yw'r mater yn gymhleth, gall aelod o HR Direct fod yn bresennol yn y cyfarfod i ddarparu cyngor ac arweiniad; ni fyddant yn mynychu i gymryd nodiadau.

Dylai'r rheolwr baratoi strwythur y cyfarfod a rhestru'r pwyntiau y maent eisiau eu trafod, gan gysylltu ag AD os oes angen, am gefnogaeth neu eglurhad am unrhyw bwyntiau yn y weithdrefn.

Bydd y gweithiwr yn cael rhybudd ysgrifenedig o 5 diwrnod gwaith o leiaf o amser a lleoliad y cyfarfod; ac yn cael gwybod am ei hawl i gydweithiwr neu swyddog a gyflogir gan undeb llafur fynd gydag ef i'r cyfarfod. Gweler Cynrychiolaeth.

Yn ystod y cyfarfod i drafod yr achwyniad, dylai'r rheolwr ystyried y gall gwneud achwyniad fod yn brofiad gofidus i weithiwr ac y gall gynhyrfu neu fod yn ofidus yn ystod y cyfarfod. Mewn achosion o'r fath, rhwch amser i'r gweithiwr dawelu; os oes angen, gohiriwch y cyfarfod a'i ailgynnull yn ddiweddarach.

Rhaid i bob cyfranogwr ymddwyn mewn modd proffesiynol, gan y gellir mynegi rhwystredigaeth a dicter; fodd bynnag, ni oddefir unrhyw iaith neu ymddygiad difriol.

Yn y cyfarfod, bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno canlyniadau'r ymchwiliad.

Ar ôl y cyfarfod achwynion, bydd y rheolwr yn ystyried yr holl wybodaeth a ddarparwyd ac yn dod i benderfyniad.

Bydd y rheolwr yn ysgrifennu at y gweithiwr o fewn 5 niwrnod gwaith o'r cyfarfod gan amlinellu ei benderfyniad mewn perthynas â'r achwyniad.

Y canlyniadau posib yw:

- cadarnhau achwyniad y gweithiwr
- cadarnhau'r achwyniad yn rhannol
- peidio â chadarnhau achwyniad y gweithiwr

Yn ogystal, dylai'r gweithiwr gael gwybod ar yr adeg hon am ei hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad hwn.

Dylid rhoi copïau o'r holl nodiadau a gohebiaeth mewn perthynas â'r achwyniad a'r penderfyniad i HR Direct at ddibenion cofnodi.

12. Cadarnhau'r achwyniad – Y rheolwr yn rhoi llythyr cadarnhau i'r gweithiwr

Os daw'r rheolwr i'r casgliad ei fod yn cadarnhau achwyniad y gweithiwr, bydd y canlyniad yn cael ei gadarnhau mewn llythyr i'r gweithiwr, gweler [Llythyr Canlyniad Cyfarfod Achwynion](#). Bydd y llythyr hwn yn amrywio o achwyniad i achwyniad, felly bydd manylion y llythyr yn amrywio'n unol â hynny.

13. Yr achwyniad yn cael ei ddatrys a'r mater yn cael ei gau – Copi o'r wybodaeth i HR Direct

Bydd y gweithiwr a'r rheolwr yn gweithio gyda'i gilydd i sicrhau bod y canlyniadau y cytunwyd arnynt yn cael eu cyflawni a'u cynnal. Mae angen cyflwyno copïau o'r holl waith papur mewn perthynas â'r achwyniad hwn i HR Direct at ddibenion cofnodi.

14. Cadarnhau'r achwyniad yn rhannol – Y rheolwr yn rhoi llythyr cadarnhau i'r gweithiwr – Copi o'r wybodaeth i HR Direct - Mae gan y gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn y canlyniad

Pe bai'r rheolwr yn dod i'r casgliad y gellir cadarnhau achwyniad y gweithiwr yn rhannol, bydd y canlyniad yn cael ei gadarnhau mewn llythyr at y gweithiwr, gweler [Llythyr Canlyniad Cyfarfod Achwynion](#). Bydd cynnwys y llythyr hwn yn amrywio o achwyniad i achwyniad, felly bydd manylion y llythyr yn amrywio'n unol â hynny.

Mae angen rhoi copïau o'r holl waith papur mewn perthynas â'r achwyniad hwn i HR Direct at ddibenion cofnodi.

15. Nid yw'r achwyniad yn cael ei gadarnhau – Y rheolwr yn rhoi llythyr cadarnhau i'r gweithiwr – Copi o'r wybodaeth i HR Direct - Mae gan y gweithiwr hawl i apelio yn erbyn y canlyniad

Pe bai'r rheolwr yn dod i'r casgliad nad yw achwyniad y gweithiwr yn cael ei gadarnhau, bydd y canlyniad yn cael ei gadarnhau mewn llythyr i'r gweithiwr, gweler [Llythyr Canlyniad y Cyfarfod Achwynion](#). Bydd cynnwys y llythyr hwn yn amrywio o achwyniad i achwyniad, felly bydd manylion y llythyr yn amrywio'n unol â hynny.

Mae angen rhoi copïau o'r holl waith papur mewn perthynas â'r achwyniad hwn i HR Direct at ddibenion cofnodi.

16. Y gweithiwr yn apelio yn dilyn y Weithdrefn Apeliadau Gorfforaethol

Mae gan y gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn canlyniad yr achwyniad. Os ydyw'n dymuno gwneud hynny, mae angen iddo gwblhau'r [Ffurflen Apeliadau Corfforaethol](#) a'i dychwelyd at Catrin Roberts, y Rheolwr AD, o fewn 10 niwrnod gwaith o'r cyfarfod i drafod canlyniad yr achwyniad.

Cyfeiriwch at y polisi apeliadau corfforaethol.

Gwybodaeth Ychwanegol

Cynrychiolaeth

Bydd gan weithiwr yr hawl i gynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr o'r gweithlu ei gynrychioli neu fod yn gwmni iddo yn ystod unrhyw ran ffurfiol o'r weithdrefn.

Os nad yw gweithiwr yn aelod o Undeb Llafur, gall ofyn am gymorth gan Swyddog AD neu reolwr canol annibynnol a allai egluro'r broses iddo a darparu cyngor ar ei hawliau. Fodd bynnag, ni fydd modd i'r Swyddog AD neu'r rheolwr fynychu unrhyw gyfarfodydd efo'r gweithiwr ac felly dylai'r gweithiwr geisio cymorth gan gydweithiwr os ydyw'n dymuno i gynrychiolydd fynd yn gwmni iddo. Cyfrifoldeb y gweithiwr fydd trefnu i rywun fynychu'r cyfarfod yn y rhinwedd hwn.

Mae gofyn i'r gweithiwr enwi ei gynrychiolydd cyn y cyfarfod. Gall y cynrychiolydd gymryd rhan yn y cyfarfod, ond ni all ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr.

Cyfrifoldeb y gweithiwr yw sicrhau bod ei gynrychiolydd ar gael i fynychu'r cyfarfod.

Os nad yw cynrychiolydd dewisedig y gweithiwr ar gael ar y dyddiad a bennwyd ar gyfer y cyfarfod, mae gan y gweithiwr yr hawl i gael gohirio'r cyfarfod am hyd at bum niwrnod gwaith. Disgwylir y cymerir bob cam rhesymol i fynychu cyfarfod sydd wedi'i aildrefnu. Mewn achosion o'r fath, cynigir un dyddiad arall gan y Cyngor a fydd, hyd y gellir yn rhesymol, yn ystyried argaeledd y cynrychiolydd dewisedig. Os nad yw'r cynrychiolydd dewisedig ar gael unwaith eto ar gyfer y dyddiad arall a gynigiwyd, disgwylir i'r gweithiwr drefnu i gael cynrychiolydd arall.

Mewn amgylchiadau eithriadol, rhoddir rhyddid i ganiatáu i weithiwr ddod â rhywun nad yw o fewn dosbarthiadau uchod (cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr o'r gweithle), gall fod yn rhiant neu'n ofalwr. Ystyrir amgylchiadau'r achos er mwyn asesu priodoldeb rhywun arall yn mynychu fel cydymaith.

Addasiadau rhesymol

Gwneir darpariaeth o ran unrhyw addasiadau rhesymol i ddarparu ar gyfer anghenion y rheiny sy'n mynychu'r cyfarfod. Gall hyn gynnwys cynnal y cyfarfod mewn lleoliad hygyrch, darparu cyfieithydd, offer ychwanegol neu ganiatáu egwylliau ychwanegol ac ati. Disgwylir rhybudd rhesymol er mwyn gwneud trefniadau addas.

Achwyniad a godir yn ystod gweithdrefnau eraill e.e. disgyblu, diswyddo ac ati

Gall fod achosion lle bo gweithiwr, sy'n destun gweithdrefn arall, yn codi achwyniad. Bydd y modd y byddid yn delio â hyn yn dibynnu ar ffeithiau bob achos. Dylai asesiad o'r ffeithiau ystyried sut y mae'r achwyniad yn berthnasol (os o gwbl), i'r mater dan sylw.

Y Swyddog Penderfynu a benodwyd ar gyfer yr achos a fydd yn penderfynu p'un a oes cysylltiad rhwng yr achwyniad a'r achos sy'n parhau.

Ble mae cysylltiad rhwng yr achwyniad a'r achos arall

Mewn amgylchiadau eithriadol, gall fod yn briodol i gynnal gweithdrefnau parhaus dros dro yn ystod ymchwiliadau pellach i'r achwyniad dan sylw. Y nod yma yw canfod p'un a gaiff yr achwyniad effaith sylweddol ar yr achos a'r canlyniad terfynol.

Dylech ofalu nad yw gweithdrefnau parhaus yn cael eu gohirio'n ddiangen.

Ble ystyrir nad oes cysylltiad rhwng yr achwyniad a'r achos arall

Mewn achosion o'r fath, cynghorir y dylid delio â'r ddau achos ar wahân ac nad ydynt yn cael eu cynnal ar yr un pryd. Hwyrach na fydd yr achwyniad a godwyd yn effeithio ar y gweithdrefnau dan sylw a dylai felly barhau fel y bwriadwyd.

Cyfeiriwch at y weithdrefn Ddisgyblu am fanylion ynglŷn â'r broses ddisgyblu.