

Fersiwn	CY5
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Ebrill 2025



Y Berthynas Waith  
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

**gweithio'nwell**  
**workwell**

Employee Relations  
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

## Polisi **Gweithredu Cwynion**

<b>RHEOLI'R DDOGFEN</b>	
ENW'R POLISI	<b>Polisi <a href="#">Gweithredu Cwynion</a></b>
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif Ffôn	01443 425598
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Mai 1996
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Adolygu	Ebrill 2025
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	I'w gadarnhau
<b>HANES DIWYGIO</b>	
Dyddiad	Diwygiwyd gan:
Medi 2006	Peter Cushion a Richard Evans
Awst 2010	Peter Cushion a Richard Evans
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
Mehefin 2020	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
Ebrill 2025	Grŵp Diwygio Polisiâu
<b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>	
Mae'r ddogfen yma wedi'i chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	Ebrill 2025
Uwch Arweinwyr y Cyngor	
Cabinet	DDIM YN BERTHNASOL

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais

## CYNNWYS

AMCAN	Tudalen	4
DIFFINIAD CŴYN	Tudalen	4
NOD Y POLISI	Tudalen	4
Y BROSES:	Tudalen	4
ANFFURFIOL	Tudalen	4-5
FFURFIOL	Tudalen	6
APÊL I BRIF SWYDDOG	Tudalen	7
Y PWYLLGOR APELIADAU	Tudalen	7
DARPARU COFNODION	Tudalen	7
Y BERTHYNAS RHWNG DISGYBLU A CHŴYN	Tudalen	8
GWEITHDREFN GWYNO WEDI'I HADDASU AR GYFER CYN-WEITHWYR	Tudalen	8
ATODIAD 1 – Y WEITHDREFN YN Y CYFARFOD FFURFIOL	Tudalen	9
ATODIAD 2 – Y WEITHDREFN YN YR APÊL I BRIF SWYDDOG	Tudalen	10
ATODIAD 3 – Y WEITHDREFN YN Y PWYLLGOR APELIADAU I AELODAU	Tudalen	11
ATODLEN 4 – CAIS I GYFLWYNO CŴYN FFURFIOL	Tudalen	12

## **AMCAN**

Pryder neu broblem mae gweithiwr yn ei godi gyda'i gyflogwr yw cŵyn.

Mae'r polisi yma'n ymwneud â datrys cwynion sy'n codi o ganlyniad i gyflogaeth neu benderfyniadau sy'n ymwneud â chyflogaeth. Os oes gyda gweithiwr gŵyn yn ymwneud â'i gyflogaeth, mae gydag ef hawl i'w mynegi yn ogystal â hawl iddi gael ei datrys.

Gall cŵyn gyfunol godi lle mae gyda mwy nag un gweithiwr yr un gŵyn. O dan yr amgylchiadau yma, bydd y polisi cwynion yma'n cael ei roi ar waith ar sail grŵp a bydd y gŵyn yn cael ei thrin fel un gŵyn, er ei bod yn dod gan grŵp o weithwyr. Mae modd cyfweid â phob gweithiwr gydag uchafswm o 2 weithiwr (mae'r grŵp a/neu'r undeb llafur wedi cytuno arnyn nhw) yn bresennol mewn unrhyw gyfarfod neu wrandawriad.

## **DIFFINIAD CŴYN**

Mae materion a allai achosi cwynion yn cynnwys:

- Rhoi telerau ac amodau cyflogaeth ar waith yn anghywir
- Torri rheolau posibl yn ymwneud ag iechyd a diogelwch
- Methu â dilyn/rhoi polisiâu cyflogaeth ar waith.
- Amgylchedd gwaith

Bydd gweithwyr sy'n wynebu anghydfodau neu anawsterau gyda gweithwyr eraill ynghylch gwrthdaro rhyngbersonol yn cael eu cyfeirio i ddefnyddio darpariaethau Rheoli Gwrthdaro'r Cyngor.

Bydd dewis iaith y gweithiwr (Cymraeg neu Saesneg) yn cael ei barchu yn ystod y broses yma, ac mae hyn yn cynnwys unrhyw gyfathrebu ysgrifenedig.

## **NOD**

Dylid datrys unrhyw gŵyn mor fuan ag sy'n bosibl (gan osgoi dwysáu) a hynny fel bod yr unigolion sy'n ymwneud â hi yn fodlon â'r datrysiad lle bo hynny'n ymarferol. Dylai'r broses fod yn agored ac yn dryloyw er mwyn caniatáu gwrandawriad teg i bawb sy'n ymwneud â'r gŵyn.

Dyma gydnabod y gall codi cŵyn ddeillio o bryderon yn y gweithle ac felly y bwriad yw ei datrys yn gyflym ac yn lleol er mwyn osgoi pryderon pellach i bawb sydd ynghlwm â hi.

Sylwch, os yw mater eisoes wedi bod yn destun proses ymchwilio o dan bolisi arall (e.e. trefniadau disgyblu neu reoli gwrthdaro), yna dydy'r polisi yma ddim yn berthnasol, a fydd y mater ddim yn cael ei ymchwilio eto o dan y polisi yma. Dim ond mewn achosion lle mae gwybodaeth newydd a sylweddol wedi dod i'r amlwg y mae modd adolygu'r trefniant yma.

Mae'r Cyngor yn cydnabod ei bod yn bosibl y gall cwynion gael eu codi gyda bwriad maleisus, blinderus neu ffug. Os oes tystiolaeth i gefnogi bwriad o'r fath, mae'r Cyngor yn cadw'r hawl i ystyried camau disgyblu yn unol â'i Bolisi Disgyblu.

## Y BROSES I'W DILYN

### ANFFURFIOL

Pan fo gweithiwr yn anfodlon ar fater sy'n codi o'i gyflogaeth, a dydy'r mater yma ddim wedi cael ei godi drwy unrhyw bolisi arall, dylai drafod y mater yn y lle cyntaf gyda'i reolwr llinell. Os yw'r mater yn ymwneud â'r rheolwr llinell, dylai'r gweithiwr ei drafod gydag uwch-reolwr yn y gwasanaeth.

Os bydd yn well gyda gweithiwr fod undeb llafur yn ymdrin â'r gŵyn, yna dylid rhoi gwybod i gynrychiolydd ei undeb llafur am y gŵyn, a fydd yna'n codi'r mater gyda rheolwr llinell y gweithiwr. Dylai'r gweithiwr fod yn glir ynglŷn â'r gŵyn, a ddylai fod yn gysylltiedig â'r diffiniadau uchod yn y rhan fwyaf o amgylchiadau.

Mae modd rhannu gwybodaeth sydd wedi cael ei chyflwyno gan yr achwynydd yn rhan o'r gŵyn ac sy'n ymwneud â gweithiwr arall gyda'r gweithiwr yna er mwyn bod yn dryloyw, oni bai bod amgylchiadau (wedi'u pennu gan y Cyngor) a fyddai'n achosi niwed y byddai modd ei osgoi i'r naill ochr neu'r llall wrth wneud hynny. Os oes gwybodaeth benodol y mae'r gweithiwr sy'n codi'r gŵyn o'r farn does dim modd ei rhannu gyda'r gweithiwr arall, rhaid iddo roi gwybod i'w reolwr a/neu Adnoddau Dynol am hyn ar ddechrau'r broses.

Bydd rheolwr llinell/uwch-reolwr y gweithiwr yn ystyried y gŵyn ac yn rhoi ymateb llafar yn ddelfrydol cyn pen 5 diwrnod gwaith ac ym mhob achos heb oedi afresymol. Os bydd y gŵyn yn cael ei chyflwyno'n ysgrifenedig, yna dylai'r ymateb hefyd ddilyn yr un fformat.

Os dydy hyn ddim yn bosibl, gall y rheolwr llinell ofyn am drafod y mater wyneb yn wyneb gyda'r gweithiwr (a chynrychiolydd undeb llafur os oes cais am un) cyn darparu ymateb ysgrifenedig. Lle bydd hyn yn digwydd, efallai y bydd angen hyblygrwydd o ran yr amserlenni. Yn ogystal, gall oedi godi oherwydd argaeledd swyddogion perthnasol e.e. gwyliau blynyddol neu salwch.

Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall proses codi cŵyn fod yn anodd i'r rhai sy'n gysylltiedig a lle bo'n briodol bydd darpariaethau lles y Cyngor ar gael. Os yw'r gweithiwr neu'r rheolwr o'r farn bod y berthynas waith yn anodd tra bod y trafodaethau'n parhau, gallan nhw drafod y mater gyda rheolwr â statws uwch yn y gwasanaeth, a hynny er mwyn trafod trefniadau dros dro ar gyfer llif gwaith neu oruchwyliaeth.

Mae'r Cyngor hefyd yn deall y gallai camau sy'n cael eu cymryd i ddatrys cŵyn gael effaith ar unigolion eraill. Er bod cyfrinachedd yn bwysig wrth ymdrin ag unrhyw gŵyn, mewn rhai amgylchiadau efallai y bydd unigolion eraill a allai fod angen gwybod y canlyniad, neu rai agweddau ar y canlyniad a fydd yn effeithio arnyn nhw. Er enghraifft, mewn achosion lle'r mae'r gŵyn yn ymwneud â chydweithiwr, bydd y gweithiwr yna hefyd yn cael gwybod am unrhyw agwedd ar y penderfyniad sy'n effeithio arno a'r rhesymau drosto. Mewn achosion o'r fath, dylid rhoi gwybod i'r gweithiwr a gododd y gŵyn am bwy arall fydd yn cael gwybod am y penderfyniad a pha fath o wybodaeth fydd yn cael ei rhannu.

## **FFURFIOL**

Os does dim datrysiad boddhaol yn codi o'r cam anffurfiol, yna gall y gweithiwr neu ei gynrychiolydd undeb llafur ofyn am gyfarfod i drafod y mater gydag uwch-reolwr priodol. Dylid nodi manylion y gŵyn yn glir a'u hanfon yn ysgrifenedig at y rheolwr yna, ynghyd ag unrhyw wybodaeth ategol. Rhaid i hyn gynnwys manylion ynghylch pam mae'r gweithiwr yn dymuno symud ymlaen i gam nesaf y broses.

Rhaid defnyddio'r ffurflen gais yn Atodiad 4 a'i hanfon at y rheolwr perthnasol cyn pen 5 diwrnod gwaith i dderbyn canlyniad y cam anffurfiol.

Ar y cam yma, bydd gofyn i swyddog Adnoddau Dynol gasglu'r holl wybodaeth berthnasol ynghyd er mwyn cynorthwyo â gweddi y broses. Bydd hyn yn cynnwys siarad â'r holl unigolion sy'n ymwneud â'r gŵyn. Ar ôl cwblhau hyn, bydd yr uwch-reolwr yn trefnu cyfarfod i drafod y gŵyn. Dylid cynnal y cyfarfod heb oedi afresymol.

Os fydd cynrychiolydd yr undeb llafur neu'r cydweithiwr ddim ar gael ar yr amser sy'n cael ei gynnig, bydd y cyfarfod yn cael ei ohirio tan amser sy'n addas i'r gweithiwr ar yr amod bod yr amser newydd yn rhesymol a'i fod e ddim yn fwy nag wythnos ar ôl y dyddiad gwreiddiol a gafodd ei gynnig.

Os yw'r naill weithiwr neu'r llall yn dymuno i'r cyfarfod gael ei gynnal yn Gymraeg, dylen nhw roi 5 diwrnod o rybudd ymlaen llaw. Os na fydd rhybudd yn cael ei roi, bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal yn Saesneg.

Os oes angen unrhyw addasiadau rhesymol ar unrhyw un o'r gweithwyr i gymryd rhan yn y broses yma, dylen nhw drafod â chynrychiolydd priodol fel bod modd gwneud y trefniadau.

## **CYFARFOD CŴYN FFURFIOL**

Dylai'r cyfarfod sydd wedi'i ddisgrifio uchod ganiatáu trafodaeth i'r uwch-reolwr ddod i benderfyniad. Fel arfer, bydd hyn yn cynnwys y gweithiwr sydd wedi codi'r gŵyn (i'w gyfeirio ato fel yr Achwynydd yng nghyd-destun y cyfarfod) a phwy bynnag y mae'r gŵyn wedi'i chodi yn ei erbyn (i'w gyfeirio ato fel yr Ymatebydd yng nghyd-destun y cyfarfod) a bydd cyfarfodydd fel arfer yn digwydd ar wahân ar y cam yma. Mae hawl i unrhyw un ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr i'r cyfarfod. Dylid hefyd trefnu bod rhywun yn bresennol i ysgrifennu cofnodion. Bydd yr uwch-reolwr yn gwrandao ar yr holl wybodaeth, yn gwneud penderfyniad ac yn trefnu i roi adborth i'r unigolion dan sylw. Gall hyn fod ar ffurf 'cyfarfod canlyniad' neu drwy ysgrifennu at y gweithwyr.

Er bod y weithdrefn yn y cyfarfod yn golygu bod modd bod yn hyblyg er mwyn cynnal y trafodaethau angenrheidiol, mae canllaw sy'n nodi fformat y cyfarfod wedi'i atodi yn Atodiad 1.

Os daw tystiolaeth newydd i'r amlwg ar ôl cyfathrebu'r penderfyniad, mae modd cyfeirio eglurhad ar yr wybodaeth newydd yma yn ôl at yr uwch-reolwr a wrandawodd ar y gŵyn i adolygu ei benderfyniad ei hun. Dydy hyn ddim yn effeithio ar hawl y gweithwyr i apelio. Bydd yr amserlenni i'w dilyn yn adlewyrchu'r rhai sydd wedi'u nodi uchod ar gyfer y gŵyn wreiddiol.

Fydd cwynion sydd wedi cael eu hystyried o dan bolisiâu eraill sy'n ymwneud â'r un

## **APÊL I BRIF SWYDDOG**

Os does dim modd datrys y broblem ar y cam ffurfiol uchod neu os yw'r gweithiwr yn anfodlon ar y penderfyniad, yna caiff y gweithiwr, gyda'i gynrychiolydd undeb llafur, neu'i gydweithiwr, apelio at brif swyddog. Rhaid cyflwyno'r apêl cyn pen 5 diwrnod gwaith, a **rhaid** bod yr apêl wedi'i seilio ar naill ai:

1. Diffyg o ran gweithdrefn, gan nodi'n glir beth oedd hyn a sut na chafodd y polisi ei ddilyn/ei weithredu'n gywir.
2. Bod y canfyddiadau yn anghyson â'r dystiolaeth a gafodd ei chyflwyno gan ddarparu rhesymau ysgrifenedig dros hyn.

Bydd y prif swyddog yn trefnu cyfarfod gyda'r gweithiwr cyn gynted ag y bo modd er mwyn ystyried sail yr apêl fel yr uchod. Diben y cyfarfod yma yw ystyried yr apêl o dan 1 neu ragor o'r 2 amod - nid clywed y gŵyn eto yw'r pwrpas.

Er bod y weithdrefn yn y cyfarfod yn golygu bod modd bod yn hyblyg er mwyn cynnal y trafodaethau angenrheidiol, mae canllaw sy'n nodi fformat y cyfarfod wedi'i atodi yn Atodiad 2.

Unwaith y bydd y cyfarfod yma wedi'i gynnal, bydd y prif swyddog yn ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig ac yn rhoi gwybod i reolwr llinell y gweithiwr am y canlyniad.

## **Y PWYLLGOR APELIADAU**

Os yw'r gweithiwr yn parhau i fod yn anfodlon ar benderfyniad y prif swyddog, yna gall apelio i Bwyllgor Apeliadau. Gall gweithiwr arfer ei hawl i apelio trwy ysgrifennu at y Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol cyn pen 5 diwrnod gwaith o benderfyniad y prif swyddog. Rhaid i'r cais nodi'r sail ar gyfer yr apêl yn llawn, a rhaid iddo fod yn unol â'r rhesymau sydd wedi'u nodi uchod.

Bydd y Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol yn trefnu bod y Panel Apeliadau yn cwrdd cyn gynted â phosibl ar ôl i gais y gweithiwr ddod i law. Mae canllaw i fformat y cyfarfod i'w gael yn Atodiad 3.

Bydd y gweithiwr yn derbyn gwahoddiad i gyfarfod y Pwyllgor Apeliadau, ac mae hawl i'w gynrychiolydd undeb llafur, neu gydweithiwr, fod yn bresennol hefyd. Diben y cyfarfod yma yw ystyried yr apêl o dan 1 neu ragor o'r 2 amod - nid clywed y gŵyn eto yw'r pwrpas.

Bydd y Pwyllgor Apeliadau'n gwneud penderfyniad ynghylch y mater ac yn ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig. Bydd penderfyniad y Pwyllgor yn derfynol.

## **DARPARU COFNODION**

Bydd cofnodion yn cael eu trin yn gyfrinachol a fyddan nhw ddim yn cael eu cadw'n hirach nag sydd angen yn unol â'r egwyddorion sydd wedi'u nodi yn y ddeddfwriaeth Diogelu Data.

Os bydd cais am weld cofnodion cyfarfodydd ffurfiol yn dod i law, bydd copïau yn cael eu rhoi i'r gweithwyr dan sylw, gan gynnwys copïau o unrhyw gofnodion ffurfiol a gafodd eu cymryd. Mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft i amddiffyn tyst neu lle mae'r Cyngor yn ystyried bod yr wybodaeth yn hynod sensitif neu'n gyfrinachol) gall yr uwch-reolwr neu'r prif swyddog drafod ag Adnoddau Dynol, ac ar ôl ystyried yn ofalus, gan gynnwys yr egwyddorion sydd wedi'u nodi yn y ddeddfwriaeth Diogelu Data, dewis atal rhywfaint o wybodaeth.

## **Y BERTHYNAS RHWNG DISGYBLU A CHŴYN**

Yn unol â chod ymddygiad ACAS ar Ddisgyblu a Chwynion, lle mae gweithiwr yn codi cŵyn yn ystod proses ddisgyblu, gall y Cyngor benderfynu atal y broses ddisgyblu dros dro er mwyn mynd i'r afael â'r gŵyn.

Fel arall, lle mae cŵyn ac achos disgyblu yn gysylltiedig neu'n annatod, gall y Cyngor benderfynu mynd i'r afael â'r ddau fater ar yr un pryd. Lle bydd hyn yn digwydd, bydd y gŵyn yn cael ei thrin ar yr un pryd â'r disgyblu a bydd y gwrandawriad yn cael ei gynnal yn yr un cyfarfod. Serch hynny, bydd y disgyblu a'r gŵyn yn cael eu cyfeirio atyn nhw ar wahân, a hynny i sicrhau eglurder drwy gydol y broses. Bydd y canfyddiadau'n cael eu rhannu ar wahân.

## **GWEITHDREFN GWYNO WEDI'I HADDASU I'W DEFNYDDIO AR ÔL I'R GWEITHIWR ADAEL CYFLOGAETH Y CYNGOR**

Mae'r weithdrefn wedi'i haddasu ond yn berthnasol pan fydd cyflogaeth gweithwyr gan y Cyngor wedi dod i ben a dydy'r weithdrefn gwyno safonol ddim wedi'i chwblhau na'i dechrau eisoes mewn perthynas â'r gŵyn. Mae angen i'r naill ochr gytuno i ddefnyddio'r Weithdrefn Gwyno wedi'i Haddasu.

### Cam 1 - Datganiad o Gŵyn

Rhaid i'r cyn-weithiwr nodi ei gŵyn yn llawn yn ysgrifenedig ac anfon y datganiad at ei gyn-reolwr y gwasanaeth/uwch-reolwr cyn pen 28 diwrnod calendr o'i gyflogaeth gyda'r Cyngor yn dod i ben.

### Cam 2 - Ymateb i'r Gŵyn

Bydd rheolwr y gwasanaeth/yr uwch-reolwr yn cydnabod derbyn y gŵyn heb oedi afresymol ac yn cynghori'r cyn-weithiwr y byddan nhw'n defnyddio'r Weithdrefn Gwyno wedi'i Haddasu. Mae angen cofnodi'r cytundeb yma.

Bydd rheolwr y gwasanaeth/yr uwch-reolwr yn ystyried y gŵyn ac yn nodi ei ymateb yn ysgrifenedig a'i anfon at y cyn-weithiwr heb oedi afresymol o'r dyddiad y cafodd y cytundeb ei gofnodi.

**Mae Polisi Gweithredu Cwynion y Cyngor yn cael ei adolygu'n gyson er mwyn caniatáu am ddiweddariadau mewn deddfwriaeth, arfer gorau ac yng ngoleuni profiad gweithredu..**



## **Y WEITHDREFN YN Y CYFARFOD FFURFIOL Â'R UWCH-REOLWR ATODIAD 1**

1. Bydd yr Achwynydd, ei gynrychiolydd o'r undeb llafur neu ei gydweithiwr a'r swyddog Adnoddau Dynol yn mynd i gyfarfod â'r uwch-reolwr/prif swyddog sy'n hwyluso'r cam ffurfiol. Ar ddechrau'r cyfarfod bydd yr uwch-reolwr yn cyflwyno pawb ac yn egluro'r weithdrefn.
2. Bydd y swyddog Adnoddau Dynol yn esbonio cefndir yr achos yn fras ac yn rhoi crynodeb o'r wybodaeth sydd wedi dod i law gan bob unigolyn dan sylw.
3. Bydd yr Achwynydd neu ei gynrychiolydd yn cael cyfle i esbonio'r materion sy'n parhau heb eu datrys.
4. Gall yr uwch-reolwr ofyn cwestiynau i helpu â'i ddealltwriaeth o'r materion sy'n cael eu cyflwyno.
5. Gall yr uwch-reolwr benderfynu bod angen rhagor o wybodaeth gan yr Ymatebydd ac yn yr achos yma, byddan nhw'n gwneud trefniadau i gysylltu â'r Ymatebydd a chael unrhyw eglurder sydd ei angen i'w helpu i ddod i benderfyniad. (Efallai y bydd yr uwch-reolwr yn gofyn i'r Ymatebydd fod ar gael ar yr un diwrnod. Fel arall, bydd unrhyw gyswilt pellach â'r Ymatebydd yn cael ei wneud heb oedi. Fydd yr Achwynydd na'i Gynrychiolydd ddim yn cael cyfle i holi'r Ymatebydd).
6. Pan fydd tystiolaeth newydd a sylweddol yn codi yn ystod y cyfarfod, efallai y bydd yn briodol ei ohirio er mwyn ymchwilio i bwyntiau o'r fath neu eu hystyried.
7. Bydd yr uwch-reolwr yn dod â'r cyfarfod i ben er mwyn ystyried yr holl wybodaeth sydd wedi cael ei chyflwyno.
8. Unwaith bydd penderfyniad wedi'i wneud, bydd y naill ochr yn cael gwybod amdano wyneb yn wyneb neu'n ysgrifenedig, ynghyd â'r rhesymau drosto. Bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod calendr i'r gwrandawriad lle bynnag y bo modd.

1. Bydd yr Achwynydd, ei gynrychiolydd undeb llafur neu ei gydweithiwr, a'r swyddog Adnoddau Dynol yn cael eu galw i mewn ar yr un pryd i gyfarfod â'r prif swyddog sy'n hwyluso'r cyfarfod ffurfiol. Ar ddechrau'r cyfarfod bydd y prif swyddog yn cyflwyno'r rhai sy'n bresennol ac yn egluro'r weithdrefn.

Diben y cyfarfod yma yw ystyried yr apêl o dan 1 neu ragor o'r 2 amod sy'n cael eu caniatáu isod - nid clywed y gŵyn eto yw'r pwrpas.

2. Bydd y Swyddog Adnoddau Dynol yn nodi cefndir yr achos yn fras ac yn rhoi crynodeb o'r gweithdrefnau sydd wedi digwydd hyd yn hyn (h.y. y cam anffurfiol a/neu gyfarfodydd ffurfiol gyda'r uwch-reolwr).
3. Bydd y prif swyddog yn gofyn i'r Achwynydd a/neu ei gynrychiolydd (cynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr) nodi'r sail dros wneud yr apêl yma a **rhaid i'r sail fod**
  - **Naill ai** diffyg o ran gweithdrefn, gan nodi'n glir beth oedd hyn a sut na chafodd y polisi ei ddilyn/ei weithredu'n gywir,
  - **neu** fod y canfyddiadau yn anghyson â'r dystiolaeth a gafodd ei chyflwyno gan ddarparu rhesymau ysgrifenedig dros hyn (gweler Atodiad 4).
4. Gall y prif swyddog ofyn cwestiynau i'r Achwynydd neu'r cynrychiolydd Adnoddau Dynol i helpu iddo ddod i benderfyniadau..
5. Gall y prif swyddog, os yw'n ystyried bod angen, alw'r uwch-reolwr yn dyst a gofyn cwestiynau sy'n ymwneud yn benodol â'r sail dros apelio.
6. Bydd yr Achwynydd a'i gynrychiolydd yn gadael y cyfarfod.
7. Pan fydd dystiolaeth newydd a sylweddol yn codi yn ystod y gwrandawriad, efallai y bydd yn briodol ei ohirio er mwyn ymchwilio i bwyntiau o'r fath neu eu hystyried.
8. Bydd y prif swyddog yn dod â'r cyfarfod i ben er mwyn ystyried yr holl wybodaeth sydd wedi cael ei chyflwyno.
9. Unwaith bydd penderfyniad wedi'i wneud, bydd y naill ochr yn cael gwybod amdano wyneb yn wyneb neu'n ysgrifenedig, ynghyd â'r rhesymau drosto. Bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau'n ysgrifenedig cyn pen 5 diwrnod calendr i'r gwrandawriad lle bynnag y bo modd..

## Y WEITHDREFN YN Y PWYLLGOR APELIADAU CWYNIION

## ATODIAD 3

1. Bydd cadeirydd y Pwyllgor Apeliadau/ Apeliadau Gweithwyr ("y Pwyllgor") yn cyflwyno aelodau'r panel. Bydd y cadeirydd hefyd yn cyflwyno'r ymgynghorwyr i'r Pwyllgor ac yn cadarnhau y byddan nhw'n bresennol yn ystod yr apêl i roi cyngor ynghylch y weithdrefn ar gyfer aelodau'r panel.
2. Bydd y cadeirydd yn gofyn i'r naill ochr gyflwyno'u hunain ac unrhyw gynrychiolwyr sy'n bresennol yn y gwrandawriad. Efallai bydd gofyn i'r cynrychiolwyr gadarnhau ym mha gyd-destun maen nhw'n cymryd rhan yn y gwrandawriad, hynny yw, swyddog undeb llafur neu gydweithiwr.
3. Bydd gofyn i'r rheolwyr gyflwyno eu hachos a galw unrhyw dystion.
4. Bydd yr Apelydd ("yr Achwynydd") neu ei gynrychiolydd yn gofyn cwestiynau i dystion wrth iddyn nhw ymddangos.
5. Bydd aelodau'r Pwyllgor yn gofyn cwestiynau i unrhyw dystion wrth iddyn nhw ymddangos.
6. Bydd yr Achwynydd neu ei gynrychiolydd yn gofyn cwestiynau i'r rheolwyr ar ddiwedd ei achos.
7. Bydd aelodau'r Pwyllgor yn gofyn cwestiynau i'r rheolwyr yn dilyn yr Achwynydd.
8. Bydd gofyn i'r Achwynydd neu ei gynrychiolydd ddatgan ei achos a galw unrhyw dystion.
9. Bydd y rheolwyr yn gofyn cwestiynau i dystion wrth iddyn nhw ymddangos.
10. Bydd aelodau'r Pwyllgor yn gofyn cwestiynau i unrhyw dystion wrth iddyn nhw ymddangos.
11. Bydd y rheolwyr yn gofyn cwestiynau i'r Achwynydd neu ei gynrychiolydd ar ddiwedd eu hachos.
12. Bydd aelodau'r Pwyllgor yn gofyn cwestiynau i'r Achwynydd neu ei gynrychiolydd yn dilyn y rheolwyr.
13. Ar ôl gofyn yr holl gwestiynau, bydd cadeirydd y Pwyllgor yn gofyn i'r rheolwyr grynhoi eu hachos. Bydd y naill ochr yn cael eu hatgoffa bod dim modd cyflwyno tystiolaeth newydd ar y cam yma.
14. Bydd gofyn i'r Achwynydd grynhoi ei achos.

15. Yna bydd gofyn i'r naill ochr adael yr ystafell tra bod y Pwyllgor yn trafod y dystiolaeth sydd wedi cael ei chyflwyno. Bydd ymgynghorwyr y Pwyllgor yn aros yn yr ystafell i gynghori aelodau'r panel ar faterion sy'n ymwneud â'r weithdrefn.
16. Pe bai angen egluro unrhyw bwyntiau, dylid gofyn i'r naill ochr ymuno â'r cyfarfod eto er mwyn gwneud hyn.
17. Bydd y Pwyllgor yn cyhoeddi penderfyniad y panel ar ddiwedd y gwrandawriad, neu bydd yr Achwynydd yn cael gwybod yn ysgrifenedig os na fydd penderfyniad ar ddyddiad gwrandawriad yr apêl.

#### **POLISI GWEITHREDU CWYNION: CAIS I SYMUD YMLAEN I'R CAM FFURFIOL ATODIAD 4**

Rhaid i weithiwr lenwi'r ffurflen yma wrth wneud cais i symud ymlaen o gam anffurfiol y broses i'r cam ffurfiol, sef camau apêl i brif swyddog neu i aelod. Dylai'r ffurflen ddod i law'r rheolwr perthnasol cyn pen 5 diwrnod gwaith o dderbyn canlyniad y cam apêl anffurfiol/ffurfiol/prif swyddog.

<b>Enw</b>		<b>Teitl eich swydd</b>	
<b>Rheolwr</b>		<b>Manylion cyswllt</b>	

Ticiwch un o'r blychau canlynol: (dileu'r gweddill yn ôl yr angen)

1. Rwy'n gofyn am gyfarfod gydag uwch-reolwr - cwblhewch ran A os gwelwch yn dda
2. Rwy'n gofyn am apêl i brif swyddog - cwblhewch ran B os gwelwch yn dda
3. Rwy'n gofyn am apêl i'r Pwyllgor Apeliadau - cwblhewch ran B os gwelwch yn dda.

<b>A.</b>	<b>Dydy'r weithdrefn anffurfiol ddim wedi datrys y broblem, neu does dim modd i mi gymryd rhan yn y datrysiad anffurfiol.</b>  Esboniwch:	le/Na
<b>B.</b>	<b>Rwy'n anfodlon â'r canlyniad oherwydd:</b>  1. Diffyg o ran gweithdrefn, gan nodi'n glir beth oedd hyn a sut na chafodd y polisi ei ddilyn/ei weithredu'n gywir, neu: 2. Bod y canfyddiadau yn anghyson â'r dystiolaeth a gafodd ei chyflwyno gan ddarparu rhesymau ysgrifenedig dros hyn.  Esboniwch:	le/Na

Os oes angen, esboniwch eich pryderon sy'n mynd rhagddynt yn llawn, a thrwy wneud hynny efallai yr hoffech chi hefyd nodi'r canlyniad neu'r canlyniadau rydych chi'n

gobeithio ei gael neu eu cael.

Mae modd rhannu gwybodaeth sydd wedi cael ei chyflwyno mewn perthynas â gweithiwr arall gyda'r gweithiwr yna er mwyn bod yn dryloyw, oni bai bod amgylchiadau (sy'n awgrymu i'r Cyngor) a fyddai'n achosi niwed y byddai modd ei osgoi i'r naill ochr neu'r llall wrth wneud hynny. Os oes gwybodaeth benodol y mae'r gweithiwr sy'n codi'r gŵyn o'r farn nad oes modd ei rhannu gyda'r ymatebydd, rhaid iddo roi gwybod i'w rheolwr a/neu Adnoddau Dynol.

Llofnod:	
Dyddiad :	