

| | | |
|------------------|---------|-------------|
| Fersiwn | | CY3 |
| Dyddiad diwethaf | adolygu | Mehfin 2020 |

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**



| RHEOLI'R DDOGFEN | |
|---|--|
| ENW'R POLISI | Polisi Gweithredu Cwynion |
| Adran | Adnoddau Dynol |
| Rhif Ffôn | 01443 444503 |
| Dyddiad cychwynnol cyflwyno'r polisi | Mai 1996 |
| Swyddog Diwygio | Grŵp Diwygio Polisiâu |
| Dyddiad Diwygio | Medi 2016 |
| Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb | |
| HANES DIWYGIO | |
| 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 |
| CYMERADWYO'R DDOGFEN | |
| Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan: | Dyddiad Cymeradwyo |
| Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol | Medi 2016 |
| Carfan Rheoli Corfforaethol | |
| Cabinet | |

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

CYNNWYS

| | |
|----------------|----------|
| Amcan y Polisi | 1 |
| Diffiniad cwyn | 1 |
| Nod y Polisi | 1 |
| Proses | 1 |
| Anffurfiol | 1-2 |
| Ffurfiol | 2 - 3 |
| Apêl gan Aelod | 3 |

Amcan y Polisi

Mae cwyn yn bryder neu'n broblem y mae gweithiwr yn ei godi/chodi gyda'i gyflogwr.

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

Diffiniad cwyn

Mae materion a allai achosi cwynion yn cynnwys:

- Telerau ac amodau gwaith
- Iechyd a diogelwch
- Arferion gweithio newydd
- Amgylchedd gwaith
- Newidiadau i'r sefydliad

Gall materion eraill godi megis:

- Perthynas waith ag eraill
- Bwlio ac aflonyddu
- Gwahaniaethu
- Unrhyw ymddygiad digroeso

Dylai'r materion yma fod yn rhan o Bolisi Urddas yn y Gwaith yn y lle cyntaf.

Nod y Polisi

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.

Proses

Anffurfiol

- (a) Pan fo gweithiwr yn anfodlon ar fater sy'n codi o'i gyflogaeth, dylai drafod y mater yn y lle cyntaf gyda'i Reolwr uniongyrchol. Os bydd yn well gan weithiwr 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 uniongyrchol y gweithiwr. Dylai'r gweithiwr fod yn glir ynghylch y gŵyn y mae'n ei chyflwyno, a dylai'r gŵyn fod yn gysylltiedig â'r enghreifftiau sydd wedi'u nodi uchod.
- (b) Bydd Rheolwr uniongyrchol y gweithiwr yn ystyried y gŵyn a, lle bo'n rhesymol ymarferol, yn rhoi ymateb llafar o fewn 10 diwrnod gwaith i'r mater gael ei godi. Os bydd y gŵyn yn cael ei chyflwyno'n ysgrifenedig, yna dylai'r ymateb ddilyn yr un fformat.
- (c) Os yw'r gweithiwr neu'r Rheolwr o'r farn bod y berthynas waith yn anodd wrth i'r ymchwiliadau fynd rhagddyn nhw, dylid trafod hyn gydag uwch reolwr. Efallai

bydd y rheolwr yna yn cytuno i weithredu trefniadau dros dro er mwyn cynnal y llif gwaith neu gytuno i oruchwyliaeth. Os yw hyfforddiant gwrthdaro yn briodol, mae hawl gyda'r unigolion dan sylw i ofyn am hyn ar unrhyw adeg yn uniongyrchol drwy'r garfan Adnoddau Dynol, cynrychiolydd undeb llafur neu drwy'r garfan iechyd galwedigaethol os yw hynny'n briodol.

Ffurfiol

Os nad oes datrysiad boddhaol cyn pen 10 diwrnod gwaith, 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 mewn ysgrifen 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.

Ar y cam yma, bydd gofyn i Swyddog Adnoddau Dynol gasglu'r holl wybodaeth berthnasol ynghyd er mwyn cynorthwyo ynglŷn â gweddill y broses. Bydd hyn yn cynnwys siarad â'r holl unigolion sy'n ymwneud â'r gŵyn. Yna, bydd y rheolwr yn trefnu cyfarfod i drafod y gŵyn. Dylid cynnal y cyfarfod heb oedi afresymol, ac yn ddelfrydol

| | | | | |
|-----|-----|----|---------|---------|
| cyn | pen | 15 | diwrnod | gwaith. |
|-----|-----|----|---------|---------|

Mae angen parchu dewis iaith gweithwyr yn ystod y broses ffurfiol yma.

Cyfarfod i drafod y gŵyn

Dylai'r cyfarfod ganiatáu trafodaeth a deialog rhwng pob unigolyn sy'n ymwneud â'r gŵyn fel bod modd i'r rheolwr ddod i benderfyniad. 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 gofyn i'r gweithiwr ailddatgan ei gŵyn a, lle bo hynny'n briodol, dylid gwahodd gweithwyr eraill i ymateb. Os yw'r gweithiwr yn dymuno i'r cyfarfod gael ei gynnal yn Gymraeg, dylai roi 5 diwrnod o rybudd ymlaen llaw. Os na chaiff rhybudd ei roi, bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal yn Saesneg.

Dylai'r rheolwr ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig a dylid anfon copi at ei reolwr llinell lle bo hynny'n briodol. Mae angen parchu dewis iaith y gweithiwr yn ystod y broses yma.

Apelio

Os nad oes modd datrys y broblem neu os yw'r gweithiwr yn anfodlon ar y penderfyniad, yna caiff y gweithiwr, gyda'i gynrychiolydd undeb llafur, apelio at Swyddog Annibynnol, Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog uwch gan ddibynnu ar radd y swyddog a gynhaliodd y cyfarfod ffurfiol. Rhaid cyflwyno'r apêl o fewn 5 diwrnod gwaith, a **rhaid** bod yr apêl wedi'i seilio ar naill ai:

1. Diffyg gweithdrefnol, 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; a/neu
3. Mae tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg ers y cyfarfod. Rhaid rhoi eglurhad ynghylch sut y gallai hyn effeithio ar y gŵyn.

Bydd y swyddog annibynnol 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 o leiaf un o'r tri amod – nid clywed yr achwyniad eto yw'r pwrpas.

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

Mae angen parchu dewis iaith gweithwyr yn ystod y broses yma, ac mae hynny'n cynnwys unrhyw ohebiaeth ysgrifenedig.

APÊL GAN AELOD

Os yw'r gweithiwr yn parhau i fod yn anfodlon ar y penderfyniad, yna gall apelio i Banel Apeliadau'r Pwyllgor Polisiâu. Gall gweithiwr arfer ei hawl i apelio trwy ysgrifennu at y Cyfarwyddwr Materion Adnoddau Dynol cyn pen 5 diwrnod gwaith o benderfyniad y swyddog annibynnol. 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.

Bydd y gweithiwr yn derbyn gwahoddiad i gyfarfod y Panel 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 o leiaf un o'r tri amod – nid clywed yr achwyniad eto yw'r pwrpas. Os yw'r gweithiwr yn dymuno i'r cyfarfod gael ei gynnal yn Gymraeg, dylai roi 5 diwrnod o rybudd ymlaen llaw. Os na chaiff rhybudd ei roi, bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal yn Saesneg.

Bydd y Panel Apeliadau'n gwneud penderfyniad ynghylch y mater ac yn ymateb i'r gweithiwr yn ysgrifenedig. Bydd penderfyniad y panel yn un terfynol.

Mae angen parchu dewis iaith gweithwyr yn ystod y broses yma, ac mae hynny'n cynnwys unrhyw ohebiaeth ysgrifenedig.