



Polisi Disgyblu

Dyddiad y polisi: Mai 2025

Adolygu: Mai 2026

1.1 Mae'r ddogfen hon yn nodi'r weithdrefn a ddilynwn pan fydd angen i ni gymryd camau disgyblu ffurfiol yn erbyn gweithiwr. Fe'i cynlluniwyd i helpu ac annog gweithwyr i gyflawni a chynnal safonau ymddygiad, presenoldeb a pherfformiad swydd derbyniol.

1.2 Mae gweithdrefn ddisgyblu yn ffordd ffurfiol i gyflogwr ddelio â:

- 'Camymddwyn' – mae hyn yn ymddygiad annerbyniol neu amhriodol
- 'Gallu' (perfformiad) – dyma'r gallu i gyflawni'r gwaith yn iawn

Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i bob gweithiwr a'i nod yw sicrhau triniaeth gyson a theg i bawb yn y sefydliad.

2 Egwyddorion

- Byddwn yn ystyried camau anffurfiol i ddatrys problemau pan fo'n briodol.
- Ni fyddwn yn cymryd camau disgyblu ffurfiol yn erbyn gweithiwr nes bod yr achos wedi'i ymchwilio'n llawn.
- Pan fyddwn yn cymryd camau ffurfiol, byddwn yn gwahodd y gweithiwr i wrandawriad yn ysgrifenedig ac yn hysbysu'r gweithiwr am y gŵyn yn ei erbyn. Yna byddwn yn rhoi cyfle iddo gyflwyno ei achos cyn gwneud unrhyw benderfyniad.

- Lle bo'n briodol, byddwn yn rhoi copïau ysgrifenedig o dystiolaeth a datganiadau tystion perthnasol i weithwyr cyn y gwrandawriad disgyblu.
- Mae gan weithwyr yr hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur mewn gwrandawiadau disgyblu ffurfiol a gwrandawiadau apêl.
- Ni fyddwn yn diswyddo unrhyw weithiwr am dorri rheolau disgyblaeth am y tro cyntaf oni bai ei fod yn achos o gamymddwyn difrifol. Yn yr achos hwn, y gosb fydd diswyddo heb rybudd neu daliad yn lle rhybudd.
- Mae gan bob gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw gamau disgyblu.
- Gallwn weithredu'r weithdrefn hon ar unrhyw gam os yw camymddygiad honedig gweithiwr yn ei gwarantu.

3 **Gweithdrefn**

3.1 **Cam 1: Cam anffurfiol - nodyn gwella/llythyr pryder.**

Gall gweithwyr dderbyn nodyn gwella/llythyr pryder os nad yw eu perfformiad yn bodloni safonau derbyniol, ond nid yw hyn yn gwarantu symud ymlaen i'r cam ffurfiol (cam 2).

Gall nodyn gwella/llythyr pryder ymwneud â:

1. Perfformiad

Yn yr achos hwn, bydd y nodyn gwella/llythyr pryder yn nodi:

- y broblem perfformiad
- y gwelliant sydd ei angen
- yr amserlen
- unrhyw gefnogaeth y bydd y gweithiwr yn ei derbyn.

Os na fydd y gweithiwr yn gwella ei berfformiad o fewn yr amserlen y cytunwyd arni, efallai y byddwn yn symud y mater ymlaen i gam 2.

2. Camymddwyn

Bydd y nodyn gwella/llythyr pryder yn nodi:

- Manylion y camymddwyn

- Y gwelliant sydd ei angen
- Camau y gallem eu cymryd os bydd yr un pryder yn digwydd eto

Os bydd gweithiwr yn derbyn nodyn gwella/llythyr pryder, byddwn yn rhoi gwybod iddo fod hyn yn anffurfiol. Byddwn yn cadw cofnod o'r nodyn gwella ar ffeil.

Os yw'r gweithiwr yn ailadrodd yr un math o gamymddwyn, efallai y byddwn yn symud y mater ymlaen i gam 2.

3.2 **Cam 2: Rhybudd cyntaf am berfformiad (gallu) neu gamymddwyn.**

1. Perfformiad.

Os nad yw perfformiad gweithiwr yn gwella ac nad yw'n bodloni safonau derbyniol yn dilyn hysbysiad gwella/llythyr pryder, byddwn yn trefnu gwrandawriad perfformiad ffurfiol. Gall hyn arwain at roi rhybudd cyntaf i ni am allu (perfformiad).

2. Camymddwyn

Os bydd pryder pellach ynghylch camymddwyn yn dilyn hysbysiad gwella/llythyr pryder, byddwn yn trefnu ymchwiliad ac efallai y byddwn yn dilyn hyn gyda gwrandawriad disgyblu ffurfiol. Gall hyn arwain at roi rhybudd cyntaf am gamymddwyn. Os byddwn yn rhoi rhybudd cyntaf am bryder ynghylch perfformiad neu gamymddwyn, byddwn yn cadarnhau hyn yn ysgrifenedig, gan nodi:

- Natur y pryder ynghylch perfformiad / camymddwyn
- Y gwelliant mewn perfformiad neu'r newid neu'r gwelliant mewn ymddygiad sydd ei angen
- Hyd y sancsiwn
- Yr hawl i apelio

Bydd y rhybudd hefyd yn hysbysu'r gweithiwr y gallwn symud i gam 3 o'r polisi os nad ydynt yn gwella. Byddai hyn yn golygu y byddem yn rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol os nad yw'r gweithiwr yn cynnal gwelliant ei berfformiad neu ymddygiad o fewn amserlen y cytunwyd arni.

Unwaith y bydd rhybudd wedi dod i ben, ni fyddwn yn ei ystyried mwyach wrth benderfynu ar lefel unrhyw gamau disgyblu pellach am bryderon ynghylch perfformiad neu gamymddwyn, ar yr amod bod y gweithiwr wedi cyflawni a chynnal perfformiad boddhaol neu wedi gwella ei ymddygiad.

3.3 **Gwrandawiadau disgyblu.** Cyn ac yn ystod unrhyw wrandawriad disgyblu, rydym yn ymrwymo i'r canlynol.

- Ym mhob cam yn y weithdrefn ffurfiol, byddwn yn hysbysu'r gweithiwr, yn ysgrifenedig, o natur yr honiad(au), ac yn rhoi'r dystiolaeth berthnasol a gasglwyd iddo.
- Byddwn yn hysbysu'r gweithiwr o'i hawl i gael cwmni yn y gwrandawriad.
- Byddwn yn rhoi rhybudd rhesymol o bryd y bydd gwrandawriad disgyblu wedi'i drefnu.
- Byddwn yn rhoi cyfle i'r gweithiwr gyflwyno ei achos ac ymateb i'r honiad(au) yn y gwrandawriad cyn i ni wneud unrhyw benderfyniad.

3.4 **Cam 3: Rhybudd ysgrifenedig terfynol.**

Os na fydd y gweithiwr yn gwella ei berfformiad neu os yw gweithred o gamymddwyn yn ddigon difrifol, neu os caiff y gweithiwr ei gyhuddo o gamymddwyn pellach, byddwn yn trefnu ymchwiliad ac efallai y byddwn yn dilyn hyn gyda gwrandawriad disgyblu ffurfiol. Gallai hyn arwain at roi rhybudd ysgrifenedig terfynol i ni am allu (perfformiad) neu gamymddwyn.

Os byddwn yn rhoi rhybudd ysgrifenedig terfynol am bryder ynghylch perfformiad neu gamymddwyn, byddwn yn cadarnhau hyn yn ysgrifenedig, gan nodi:

- natur y pryder ynghylch perfformiad/camymddwyn
- y gwelliant mewn perfformiad neu'r newid neu'r gwelliant mewn ymddygiad sydd ei angen
- hyd y sancsiwn
- rhybudd y gallai methu â gwella perfformiad neu ailadrodd ymddygiad arwain at ddiswyddo (neu ryw gamau eraill heblaw diswyddo)
- yr hawl i apelio.

Byddwn yn cadw copi o'r rhybudd ysgrifenedig hwn ar ffeil am 12 mis. Unwaith y bydd rhybudd wedi dod i ben, ni fyddwn yn ei ystyried mwyach wrth benderfynu ar lefel unrhyw gamau disgyblu pellach, ar gyfer pryderon ynghylch perfformiad neu gamymddwyn, ar yr amod bod y gweithiwr wedi cyflawni a chynnal perfformiad boddhaol neu wedi gwella ei ymddygiad.

3.5 **Cam 4: Adleoli neu ddiswyddo.**

Os nad yw gweithiwr yn gwella ei berfformiad, neu os oes pryderon pellach ynghylch camymddwyn, byddwn yn trefnu ymchwiliad. Gall hyn symud ymlaen i'r cam olaf yn y broses. Gall hyn fod yn ddiswyddiad neu'n sancsiwn heblaw diswyddiad, fel adleoli i rôl fwy addas mewn achosion o berfformiad gwael.

Dim ond yr uwch reolwr priodol all wneud penderfyniadau diswyddo. Os bydd uwch reolwr yn gwneud y penderfyniad hwn, bydd y gweithiwr yn derbyn y canlynol yn ysgrifenedig:

- y rhesymau dros y diswyddiad
- y dyddiad y mae eu cyflogaeth yn dod i ben
- yr hawl i apelio.

Os penderfynir ar sancsiwn heblaw diswyddo, bydd y gweithiwr yn derbyn manylion y pryderon a'r camau i'w cymryd.

4

Camymddwyn Difrifol

Mae'r rhestr ganlynol yn rhoi rhai enghreifftiau o droseddau a ystyrir fel arfer yn gamymddwyn difrifol.

- Lladrad neu dwyll
- Trais corfforol neu fwlio
- Difrod bwriadol a difrifol i eiddo
- Camddefnyddio difrifol o'n heiddo neu ein henw
- Mynediad bwriadol i wefannau rhyngrwyd sy'n cynnwys deunydd pornograffig, sarhaus neu anweddus
- Anufudd-dod difrifol
- Gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon
- Dod â'r sefydliad i anfri difrifol
- Analluogrwydd difrifol yn y gwaith oherwydd alcohol neu gyffuriau anghyfreithlon
- Achosi colled, difrod neu anaf trwy esgeulustod difrifol
- Torri rheolau iechyd a diogelwch yn ddifrifol
- Torri cyfrinachedd yn ddifrifol

Os caiff gweithiwr ei gyhuddo o gamymddwyn difrifol, efallai y byddwn yn ei wahardd o'r gwaith ar gyflog llawn tra byddwn yn ymchwilio i'r drosedd honedig. Nid yw gwaharddiad yn gyfystyr â sancsiwn disgyblu ac nid yw'n awgrymu unrhyw dybiaeth bod y gweithiwr yn euog o gamymddwyn. Byddwn yn cadw unrhyw gyfnod o waharddiad dan adolygiad i wneud yn siŵr nad yw'n para'n hirach nag sydd ei angen.

Yn dilyn ymchwiliad a gweithdrefn ddisgyblu lawn, os ydym yn credu bod camymddwyn difrifol wedi digwydd, byddwn fel arfer yn diswyddo'r gweithiwr heb rybudd na thaliad yn lle rhybudd.

Nid oes rhaid i ni ddilyn camau 1-3 lle mae gweithiwr wedi cyflawni gweithred o gamymddwyn difrifol.

Proses apelio

Os yw gweithiwr am apelio yn erbyn penderfyniad disgyblu, rhaid iddo wneud hynny o fewn pum niwrnod gwaith. Lle bynnag y bo modd, bydd rhywun sy'n uwch na'r gwneuthurwr penderfyniad gwreiddiol yn gwrando ar yr apêl hon.

Os nad yw hyn yn bosibl, bydd rheolwr arall neu ymddiriedolwr nad yw wedi bod yn rhan o'r mater o'r blaen yn gwrando ar yr apêl. Yn yr apêl, byddant yn adolygu unrhyw gosb ddisgyblu a osodwyd ac yn dod i benderfyniad terfynol.