

## Rôl y Cydymaith yn ystod y Broses Ddisgyblu ac Achwyn

### Cyflwyniad

1. Mae gan weithwyr sy'n codi achwyniad neu sy'n destun gweithdrefn ddisgyblu'r Awdurdod hawl i gael cwmni cydymaith ar gamau priodol o'r weithdrefn (gweler y weithdrefn i gael y manylion).
2. Rhaid dweud wrth weithwyr am yr hawl hon a rhaid rhoi amser priodol iddynt ganfod a rhoi gwybodaeth i gydymaith.
3. Bydd y cydymaith yn cael copïau o'r holl ohebiaeth, adroddiadau ac ati sy'n gysylltiedig â'r broses ddisgyblu neu achwyniad oni fo'r gweithiwr yn nodi fel arall.

### Pryd mae'r hawl yn gymwys?

4. Mae gan weithwyr hawl statudol i gael cwmni cydymaith os gallai'r cyfarfod disgyblu arwain at:
  - roi rhybudd ffurfiol i'r gweithiwr (h.y. rhybudd a roddir ar gofnod y gweithiwr);
  - cymryd rhyw gam disgyblu arall (megis diraddio neu ddiswyddo) neu gam gweithredu arall; neu
  - gadarnhau rhybudd neu ryw gam disgyblu arall (megis gwrandawriad apêl).
5. Mae gan weithwyr hawl statudol i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfod achwyniad sy'n ymdrin â chwyn am ddyletswydd sy'n ddyledus gan y cyflogwr i'r gweithiwr, er enghraifft, os oes achos o dorri deddfwriaeth neu un o delerau contract.
6. Nid oes hawl statudol i gael cydymaith ar gyfer trafodaethau anffurfiol, sesiynau cwnsela na chyfarfodydd ymchwilio. Nid cyfarfodydd disgyblu yw cyfarfodydd i ymchwilio i fater. Os daw'n amlwg y gallai fod angen camau disgyblu ffurfiol, dylid ymdrin â hyn mewn cyfarfod ffurfiol, lle bydd gan y gweithiwr hawl statudol i gael cwmni cydymaith.
7. Fodd bynnag bydd yr Awdurdod yn estyn yr hawl i ofyn am gwmni cydymaith i weithiwr sy'n destun ymchwiliad anffurfiol ar yr amod na fydd hyn yn achosi oedi afresymol i'r broses ymchwilio.

### Pwy all fod yn gydymaith?

6. Gall y cydymaith fod yn:
  - Gydweithiwr
  - Swyddog sy'n gyflogedig gan undeb llafur
  - Cynrychiolydd undeb llafur yn y gweithle, ar yr amod bod ganddo/ganddi ardystiad ysgrifenedig rhesymol gan ei Undeb ynghylch ei b/phrofiad o weithredu fel cydymaith gweithiwr mewn gwrandawriadau disgyblu neu achwyniad, neu ei f/bod wedi cael hyfforddiant mewn gweithredu felly. Gall yr ardystiad fod ar ffurf cerdyn neu lythyr.

Oni fo amgylchiadau eithriadol, dim ond un cydymaith a ganiateir mewn gwrandawriad.

7. Caiff gweithwyr ofyn i swyddog o unrhyw undeb llafur fod yn gydymaith iddynt mewn gwrandawriad disgyblu neu achwyniad, p'un a yw'r undeb wedi'i gydnabod ai peidio. Fodd bynnag, os oes undeb cydnabyddedig mewn gweithle, mae'n arfer da i weithwyr ofyn i swyddog o'r undeb hwnnw fod yn gydymaith iddynt.
8. Nid oes rhaid i gydweithwyr neu swyddogion undebau llafur dderbyn cais i fod yn gydymaith i weithiwr, ac ni ddylid rhoi pwysau arnynt i wneud hynny.

### **Beth yw cais rhesymol?**

9. Pan fo gweithiwr yn dewis cydymaith dylai gadw mewn cof na fyddai'n rhesymol mynnu cael yn gydymaith gydweithiwr y byddai ei bresenoldeb yn niweidio'r gwrandawriad neu a allai fod â gwrthdrawiad buddiannau. Ni fyddai'n rhesymol chwaith gofyn am gael yn gydymaith gydweithiwr o leoliad daearyddol sy'n bell i ffwrdd pan fo rhywun â chymwysterau addas ar gael ar y safle. Nid oes rhaid i'r cais am gydymaith fod yn ysgrifenedig.

### **Hyfforddiant ac Amser o'r Gwaith i fod yn Gydymaith**

10. Dylai undebau llafur sicrhau bod eu swyddogion wedi cael hyfforddiant mewn gweithredu fel cydymaith i weithiwr. Hyd yn oed pan fo gan swyddog undeb llafur brofiad o weithredu fel cydymaith, mae'n bosibl y bydd angen hyfforddiant diweddarau o dro i dro.
11. Mae gan weithiwr sydd wedi cytuno i fod yn gydymaith i gydweithiwr sy'n cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr hawl i gymryd cyfnod rhesymol o amser i ffwrdd â chyflog i gyflawni'r cyfrifoldeb hwnnw. Dylai hyn gynnwys y gwrandawriad ac mae hefyd yn arfer da caniatáu amser i'r cydymaith ymgyfarwyddo â'r achos a thrafod gyda'r gweithiwr cyn ac ar ôl y gwrandawriad. Caniateir i swyddog undeb llafur llewg gymryd cyfnod rhesymol o amser i ffwrdd â chyflog i fod yn gydymaith i weithiwr mewn gwrandawriad, ar yr amod bod y gweithiwr yn cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr. Mewn achosion lle mae swyddog llewg yn cytuno i fod yn gydymaith i weithiwr sy'n cael ei gyflogi gan sefydliad arall, mae amser i ffwrdd yn fater i'r partïon dan sylw gytuno arno.

### **Cymhwyso'r Hawl**

12. Dylai'r awdurdod ganiatáu i gydymaith leisio barn ynghylch dyddiad ac amser gwrandawriad. Os na all y cydymaith ddod ar ddyddiad a gynigir, gall y gweithiwr awgrymu amser a dyddiad arall, ar yr amod ei fod yn rhesymol ac nad yw'n fwy na saith diwrnod calendr ar ôl y dyddiad gwreiddiol.
13. Cyn i'r gwrandawriad gael ei gynnal, dylai'r gweithiwr ddweud wrth yr awdurdod pwy mae wedi'i ddewis fel cydymaith. O dan rai amgylchiadau (er enghraifft os yw'r cydymaith yn swyddog i undeb llafur nad yw wedi'i gydnabod) gall fod o gymorth i'r cydymaith a chynrychiolydd o'r awdurdod gysylltu â'i gilydd cyn y gwrandawriad.

14. Dylid caniatáu i'r cydymaith annerch y gwrandawriad er mwyn:
  - cyflwyno achos y gweithiwr
  - crynhoi achos y gweithiwr
  - ymateb ar ran y gweithiwr i unrhyw farn a fynegir yn y gwrandawriad.
  
15. Gall y cydymaith hefyd drafod gyda'r gweithiwr yn ystod y gwrandawriad. Mae'n arfer da caniatáu i'r cydymaith gymryd rhan mor llawn ag sy'n bosibl yn y gwrandawriad, gan gynnwys gofyn cwestiynau i dystion. Fodd bynnag, nid oes gofyniad cyfreithiol ar yr awdurdod i ganiatáu i'r cydymaith ateb cwestiynau ar ran y gweithiwr, nac i annerch y gwrandawriad os nad yw'r gweithiwr yn dymuno hynny, nac i atal yr awdurdod rhag esbonio ei achos.
  
16. Yn yr un modd ag y dylai cyflogwyr ddarparu ar gyfer anabledd gweithiwr mewn gwrandawriad disgyblu neu achwyn, dylent hefyd ddarparu ar gyfer anabledd cydymaith, er enghraifft darparu mynediad i gadair olwyn os bydd angen.
  
17. Ni ddylai gweithwyr fod o dan anfantais oherwydd eu bod wedi defnyddio eu hawl i gael cydymaith nac am fod yn gydymaith.