

Rôl y Cydymaith yn ystod y Broses Ddisgyblu ac Achwyniadau

Cyflwyniad

1. Mae gan gyflogeion sy'n cyflwyno achwyniad neu sy'n destun gweithdrefn ddisgyblu'r Awdurdod yr hawl i gael cydymaith ar gamau priodol o'r weithdrefn (gweler y weithdrefn i gael manylion).
2. Mae'n rhaid hysbysu cyflogeion am yr hawl hon a rhoi'r amser priodol iddynt gael hyd i gydymaith a rhoi cyfarwyddyd iddo/iddi.
3. Bydd y cydymaith yn cael copïau o bob gohebiaeth, adroddiad ac ati sy'n ymwneud â'r broses ddisgyblu neu achwyniadau oni bai bod y cyflogai yn nodi fel arall.

Pryd mae'r hawl yn berthnasol?

4. Mae gan gyflogeion yr hawl statudol i gael cydymaith lle gallai'r cyfarfod disgyblu arwain at:
 - rhoi rhybudd ffurfiol i'r cyflogai (h.y. rhybudd a fydd yn cael ei nodi ar gofnod y cyflogai);
 - cymryd rhai camau disgyblu eraill (megis diraddio neu ddiswyddo) neu gamau eraill; neu
 - cadarnhau rhybudd neu ryw weithred ddisgyblu arall (megis gwrandawriad apêl).
5. Mae gan gyflogeion hawl statudol i gael cydymaith mewn cyfarfod achwyniad sy'n ymdrin â chwyn ynglŷn â dyletswydd sy'n ddyledus gan y cyflogwr i'r cyflogai, er enghraifft, os torrir un o delerau contract neu ddeddfwriaeth.
6. Nid oes hawl statudol i gael cydymaith mewn trafodaethau anffurfiol, sesiynau cwnsela neu gyfarfodydd ymchwilio. Nid yw cyfarfodydd sy'n ymchwilio i fater yn gyfarfodydd disgyblu. Os daw'n amlwg y gallai fod angen cymryd camau disgyblu ffurfiol, yna dylid ymdrin â hyn mewn cyfarfod ffurfiol lle bydd gan y cyflogai hawl statudol i gael cydymaith.
7. Fodd bynnag, bydd yr Awdurdod yn ymestyn yr hawl i ofyn am gydymaith i gyflogai sy'n destun ymchwiliad anffurfiol ar yr amod nad yw hyn yn oedi'r broses yn ormodol.

Pwy all fod yn gydymaith?

6. Gall y cydymaith fod yn:
 - Cydweithiwr
 - Swyddog a gyflogir gan undeb llafur
 - Cynrychiolydd undeb llafur yn y gweithle, cyhyd â'i fod wedi cael ei ardstio'n rhesymol yn ysgrifenedig gan ei undeb fel un sydd â phrofiad o fod yn gydymaith i weithiwr mewn gwrandawriadau disgyblu neu achwyniadau, neu sydd wedi cael hyfforddiant i wneud hynny. Gall ardstiad fod ar ffurf cerdyn neu lythyr.

Oni bai bod amgylchiadau eithriadol, un cydymaith yn unig a ganiateir mewn gwrandawriad.

7. Gall cyflogeion ofyn i swyddog o unrhyw undeb llafur fod yn gydymaith iddynt mewn gwrandawriad disgyblu neu achwyniad, p'un a yw'r undeb yn cael ei gydnabod neu beidio. Fodd bynnag, lle mae undeb yn cael ei gydnabod mewn gweithle, mae'n arfer da i gyflogeion 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 gyflogai, ac ni ddylid rhoi pwysau arnynt i wneud hynny.

Beth yw cais rhesymol?

9. Wrth ddewis cydymaith, dylai cyflogai gofio na fyddai'n rhesymol mynnu cael cwmni cydweithiwr y byddai ei bresenoldeb yn niweidiol i'r gwrandawriad neu y gallai fod ganddo fuddiannau sy'n gwrthdaro. Ac ni fyddai'n rhesymol ychwaith ofyn i gydweithiwr o leoliad anghysbell fod yn gydymaith pan fydd rhywun â chymwysterau addas ar gael ar y safle. Nid oes rhaid i'r cais am gydymaith gael ei wneud yn ysgrifenedig.

Hyfforddiant ac amser o'r gwaith i weithredu fel cydymaith

10. Dylai undebau llafur sicrhau bod eu swyddogion wedi cael hyfforddiant mewn perthynas â gweithredu fel cydymaith i gyflogai. Hyd yn oed pan fydd gan swyddog undeb llafur brofiad o weithredu yn y rôl hon, mae'n bosibl y bydd angen hyfforddiant gloywi o bryd i'w gilydd.
11. Mae gan weithiwr sydd wedi cytuno i fod yn gydymaith i gydweithiwr a gyflogir gan yr un cyflogwr yr hawl i gael amser rhesymol o'r gwaith â thâl i gyflawni'r cyfrifoldeb hwnnw. Dylai hyn gynnwys y gwrandawriad ac mae hefyd yn arfer da caniatáu amser i'r cydymaith ymgyswngi â'r achos ac ymgynghori â'r gweithiwr cyn ac ar ôl y gwrandawriad. Caniateir i swyddog undeb llafur lleig gael amser rhesymol o'r gwaith â thâl i fod yn gydymaith i weithiwr mewn gwrandawriad, cyhyd â bod y gweithiwr yn cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr. Mewn achosion lle mae swyddog lleig yn cytuno i fod yn gydymaith i weithiwr a gyflogir gan sefydliad arall, mae amser o'r gwaith yn fater i'r partïon dan sylw gytuno arno.

Gweithredu'r Hawl

12. Dylai'r awdurdod ganiatáu i gydymaith gael dweud ei ddweud am ddyddiad ac amser gwrandawriad. Os na all y cydymaith fod yn bresennol ar ddyddiad arfaethedig, gall y cyflogai awgrymu amser a dyddiad arall cyhyd â bod hynny'n 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 cyflogai ddweud wrth yr awdurdod pwy mae wedi'i ddewis i fod yn gydymaith. Mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft pan fydd y cydymaith yn swyddog undeb llafur nad yw'n cael ei gydnabod) gall fod yn ddefnyddiol i'r cydymaith a chynrychiolydd o'r awdurdod gysylltu cyn y gwrandawriad.

14. Dylid caniatáu i'r cydymaith annerch y gwrandawriad er mwyn:
 - cyflwyno achos y cyflogai
 - crynhoi achos y cyflogai
 - ymateb ar ran y cyflogai i unrhyw farn a fynegir yn y gwrandawriad.

15. Gall y cydymaith hefyd ymgynghori â'r cyflogai yn ystod y gwrandawriad. Mae'n arfer da caniatáu i'r cydymaith gymryd rhan mor llawn â phosibl yn y gwrandawriad, gan gynnwys gofyn cwestiynau i'r tystion. Fodd bynnag, nid yw'n ofynnol yn ôl y gyfraith i'r awdurdod ganiatáu i'r cydymaith ateb cwestiynau ar ran y cyflogai, nac annerch y gwrandawriad os nad yw'r gweithiwr yn dymuno hynny, nac atal yr awdurdod rhag egluro ei achos.

16. Yn yr un modd ag y dylai cyflogwyr ddarparu ar gyfer gweithiwr ag anableddau mewn gwrandawriad disgyblu neu achwyniad, dylent hefyd ddarparu ar gyfer cydymaith ag anableddau, er enghraifft, drwy ddarparu mynediad i gadair olwyn os oes angen.

17. Ni ddylai cyflogeion fod o dan anfantais am ddefnyddio eu hawl i gael cydymaith nac am fod yn gydymaith.