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 gwrandawiad apêl).

5. Mae gan gyflogeion hawl statudol i gael cydymaith mewn cyfarfod achwyniad sy'n ymdrin â chŵyn 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 ardystio'n rhesymol yn ysgrifenedig gan ei undeb fel un sydd â phrofiad o fod yn gydymaith i weithiwr mewn gwrandawiadau disgyblu neu achwyniadau, neu sydd wedi cael hyfforddiant i wneud hynny. Gall ardystiad fod ar ffurf cerdyn neu lythyr.

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

7. Gall cyflogeion ofyn i swyddog o unrhyw undeb llafur fod yn gydymaith iddynt mewn gwrandawiad 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 gwrandawiad 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 gwrandawiad ac mae hefyd yn arfer da caniatáu amser i'r cydymaith ymgyfarwyddo â'r achos ac ymgynghori â'r gweithiwr cyn ac ar ôl y gwrandawiad. Caniateir i swyddog undeb llafur lleyg gael amser rhesymol o'r gwaith â thâl i fod yn gydymaith i weithiwr mewn gwrandawiad, cyhyd â bod y gweithiwr yn cael ei gyflogi gan yr un cyflogwr. Mewn achosion lle mae swyddog lleyg 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 gwrandawiad. 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 gwrandawiad 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 gwrandawiad.

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

15. Gall y cydymaith hefyd ymgynghori â'r cyflogai yn ystod y gwrandawiad. Mae'n arfer da caniatáu i'r cydymaith gymryd rhan mor llawn â phosibl yn y gwrandawiad, 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 gwrandawiad 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 gwrandawiad 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.