

Cyngor Tref Dinbych – POLISI DISGYBLU



Fersiwn Cyngor Tref Dinbych ar 26.01.2026

Dyddiad Adolygu a Chadarnhau: 29.07.2026

Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.07.2028

Cyflwyniad

1. Mae'r polisi wedi'i gynllunio i helpu gweithwyr y Cyngor i wella ymddygiad a pherfformiad anfoddhaol yn eu gwaith. Lle bynnag y bo'n bosibl, bydd y Cyngor yn ceisio datrys ei bryderon ynghylch ymddygiad gweithwyr yn anffurfiol, heb gychwyn y weithdrefn ffurfiol a nodir isod.
2. Bydd y polisi'n cael ei gymhwyso'n deg, yn gyson ac yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.
3. Mae'r polisi hwn yn cadarnhau y bydd:
 - Hyfforddiant a goruchwyliaeth anffurfiol yn cael eu hystyried, lle bo'n briodol, er mwyn gwella ymddygiad a/neu bresenoldeb.
 - Y Cyngor yn ymchwilio'n llawn i ffeithiau pob achos.
 - Y Cyngor yn cydnabod bod camymddwyn a pherfformiad gwaith anfoddhaol yn faterion gwahanol.

Bydd y polisi disgyblu hefyd yn berthnasol i faterion sy'n ymwneud â pherfformiad gwaith, er mwyn sicrhau bod pob achos honedig o danberfformio gan weithwyr yn cael ei drin yn deg ac mewn modd sy'n gyson â'r safonau gofynnol.

Fodd bynnag, dim ond pan fydd rheoli perfformiad wedi profi'n aneffeithiol y defnyddir y polisi disgyblu.

- Y gweithwyr yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig am natur y gŵyn yn eu herbyn ac yn cael cyfle i gyflwyno eu hachos.
- Y gweithwyr, lle bo'n briodol, yn cael copïau ysgrifenedig o dystiolaeth a datganiadau perthnasol gan dystion cyn gwrandawriad disgyblu.

- Mewn unrhyw gyfarfod ymchwiliol, disgyblu neu apêl, gall gweithwyr gael eu hebrwng neu eu cynrychioli gan gydymaith. Gall y cydymaith fod yn gydweithiwr yn y gweithle, yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n swyddog undeb llafur. Caniateir i'r cydymaith annerch cyfarfodydd o'r fath, cyflwyno achos y gweithiwr a chydgyngori â'r gweithiwr. Ni chaiff y cydymaith ateb cwestiynau a ofynnir i'r gweithiwr, annerch y cyfarfod yn groes i ddymuniadau'r gweithiwr, na'i atal rhag egluro ei achos.
- Bydd y Cyngor yn rhoi rhybudd rhesymol i weithwyr am unrhyw gyfarfodydd o dan y weithdrefn hon. Rhaid i'r gweithiwr wneud pob ymdrech resymol i fynychu. Gall methu â mynychu unrhyw gyfarfod arwain at gynnal y cyfarfod yn ei absenoldeb a gwneud penderfyniad. Bydd gweithiwr nad yw'n mynychu cyfarfod yn cael cyfle i gael ei gynrychioli ac i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig. Os nad yw cydymaith y gweithiwr ar gael ar gyfer dyddiad arfaethedig y cyfarfod, gall y gweithiwr ofyn am ohirio'r cyfarfod a chynnig dyddiad arall sydd o fewn pum diwrnod gwaith i ddyddiad gwreiddiol y cyfarfod, oni bai ei bod yn afresymol peidio â chynnig dyddiad hwyrach.
- Rhaid cytuno ar unrhyw newidiadau i'r terfynau amser penodedig yn ngweithdrefn y Cyngor rhwng y gweithiwr a'r Cyngor.
- Bydd gwybodaeth am fater disgyblu gweithiwr yn cael ei chyfyngu i'r rhai sy'n ymwneud â'r broses ddisgyblu. Mae cofnod o'r rheswm dros gymryd camau disgyblu a'r camau a gymerwyd gan y Cyngor yn gyfrinachol i'r gweithiwr. Bydd cofnodion disgyblu'r gweithiwr yn cael eu cadw gan y Cyngor yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR).
- Gwaherddir recordio trafodion y broses, boed ar ffurf sain neu fideo, ar unrhyw gam o'r weithdrefn ddisgyblu, oni bai bod pawb yr effeithir arnynt yn cytuno bod hyn yn addasiad rhesymol sy'n ystyried cyflwr meddygol gweithiwr.
- Mae gan weithwyr yr hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad disgyblu. Mae penderfyniad yr apêl yn derfynol.
- Os bydd gweithiwr sydd eisoes yn destun gweithdrefn ddisgyblu'r Cyngor yn cyflwyno cwyn, bydd y gŵyn fel arfer yn cael ei gwrandao arni ar ôl cwblhau'r weithdrefn ddisgyblu.
- Gall camau disgyblu a gymerir gan y Cyngor gynnwys rhybudd ysgrifenedig, rhybudd ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddo.
- Gellir gweithredu'r weithdrefn hon ar unrhyw gam os yw'r camymddwyn honedig gan y gweithiwr yn ddigon difrifol i gyfiawnhau hynny.

- Ac eithrio mewn achos o gamymddwyn difrifol, lle gall gweithiwr gael ei ddiswyddo heb rybudd, ni fydd y Cyngor yn diswyddo gweithiwr ar yr achlysur cyntaf y penderfynir bod camymddwyn wedi digwydd.
- Os caiff gweithiwr ei atal o'r gwaith yn dilyn honiadau o gamymddwyn, bydd hynny ar gyflog llawn ac am gyfnod mor fyr ag sy'n angenrheidiol. Nid yw atal o'r gwaith yn gosb ddisgyblu. Bydd y Cyngor yn ysgrifennu at y gweithiwr i gadarnhau unrhyw gyfnod o atal o'r gwaith a'r rhesymau dros hynny.
- Gall y Cyngor ystyried cyfryngu ar unrhyw gam o'r weithdrefn ddisgyblu lle bo'n briodol (er enghraifft, pan fo diffyg cyfathrebu wedi digwydd neu pan fo honiadau o fwlio neu aflonyddu). Mae cyfryngu yn broses datrys anghydfodau sy'n gofyn am gydsyniad y partïon yr effeithir arnynt.

Enghreifftiau o Gamymddwyn

4. Camymddwyn yw ymddygiad gweithiwr a all arwain at gyflogwr yn cymryd camau disgyblu. Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o gamymddwyn. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr.

- Absenoldeb heb awdurdod.
- Cadw amser yn wael.
- Camddefnyddio adnoddau a chyfleusterau'r Cyngor, gan gynnwys y ffôn, e-bost a'r rhyngwyd.
- Ymddygiad amhriodol.
- Gwrthod dilyn cyfarwyddiadau rhesymol.
- Torri rheolau iechyd a diogelwch.

Enghreifftiau o Gamymddwyn Difrifol

5. Mae camymddwyn difrifol yn gamymddwyn sydd mor ddifrifol fel ei fod yn debygol o arwain at ddiswyddo heb rybudd. Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o gamymddwyn difrifol. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr.

- Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu.
- Anallu i weithio oherwydd alcohol neu gyffuriau.
- Ymddygiad treisgar.
- Twyll neu ladrad.
- Esgeulustod difrifol.
- Anufudd-dod difrifol.
- Torri polisiau a gweithdrefnau'r Cyngor yn ddifrifol, e.e. y Polisi Iechyd a Diogelwch, y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y Polisi Diogelu Data ac unrhyw bolisiau sy'n ymwneud â defnyddio technoleg gwybodaeth.
- Difrodi eiddo'n ddifrifol ac yn fwriadol.

- Defnyddio'r rhynggrwyd neu e-bost i gyrchu deunydd pornograffig, anweddus neu dramgwyddus.
- Datgelu gwybodaeth gyfrinachol.

Atal o'r Gwaith

6. Os gwneir honiadau o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol, gall y Cyngor atal y gweithiwr o'r gwaith tra bo ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal. Bydd yr ataliad ar gyflog llawn. Nid yw atal o'r gwaith yn awgrymu unrhyw benderfyniad ynghylch euogrwydd neu ddiniweidrwydd, gan mai mesur yn unig ydyw i alluogi ymchwiliad pellach.

7. Tra bo'r gweithiwr wedi'i atal o'r gwaith, mae'n ofynnol iddo fod ar gael yn ystod oriau gwaith arferol rhag ofn y bydd angen i'r Cyngor gysylltu ag ef.

Ni ddylai'r gweithiwr gysylltu, na cheisio cysylltu â, nac ymdrechu i ddylanwadu ar unrhyw un sy'n gysylltiedig â'r ymchwiliad mewn unrhyw ffordd, na thrafod y mater hwn gydag unrhyw weithiwr neu gynghorydd arall.

8. Ni ddylai'r gweithiwr fynychu'r gwaith.

- Bydd y Cyngor yn gwneud trefniadau i'r gweithiwr gael mynediad at unrhyw wybodaeth neu ddogfennau sydd eu hangen er mwyn ymateb i unrhyw honiadau.

Engbreiffiau o Berfformiad Gwaith Anfoddhaol

9. Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai engbreiffiau o berfformiad gwaith anfoddhaol. Nid yw'r rhestr yn gynhwysfawr.

- Cymhwyso cyfarwyddiadau rheoli/gweithdrefnau swyddfa yn annigonol.
- Sgiliau TG annigonol.
- Rheoli staff yn anfoddhaol.
- Sgiliau cyfathrebu anfoddhaol.

Y Weithdrefn

10. Gall y Cyngor wneud ymholiadau rhagarweiniol er mwyn sefydlu ffeithiau sylfaenol yr hyn sydd wedi digwydd, er mwyn deall a allai fod achos i'w ateb o dan y weithdrefn ddisgyblu. Os yw rheolwr y gweithiwr o'r farn y gallai fod achos disgyblu i'w ateb, gall y Cyngor gychwyn ymchwiliad manylach er mwyn sefydlu ffeithiau sefyllfa neu er mwyn sefydlu safbwyntiau pobl eraill a allai fod wedi bod yn dyst i gamymddwyn.

Pan ddaw mân bryderon ynghylch ymddygiad i'r amlwg, cyfrifoldeb y rheolwr yw codi'r mater gyda'r gweithiwr ac egluro'r gwelliannau sydd eu hangen. Bydd nodyn ffeil yn cael ei wneud a'i gadw gan y rheolwr.

Nid yw'r trafodaethau anffurfiol yn rhan o'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol. Os na fydd yr ymddygiad yn gwella, neu os daw materion ymddygiad pellach i'r amlwg, gall y rheolwr benderfynu ffurfioli'r trafodaethau a gwahodd y gweithiwr i wrandawriad disgyblu cam cyntaf.

Nodyn: Rheolwr Clerc y Dref, o ran gweithrediadau o ddydd i ddydd a materion disgyblu, fydd y Maer.

Ymchwiliad Disgyblu

11. Weithiau bydd angen cynnal ymchwiliad disgyblu ffurfiol er mwyn sefydlu'r ffeithiau ac a oes achos disgyblu i'w ateb.

12. Os bydd angen ymchwiliad disgyblu ffurfiol, bydd Pwyllgor Personél y Cyngor yn penodi Ymchwilydd a fydd yn gyfrifol am gynnal ymarfer canfod ffeithiau er mwyn casglu'r holl wybodaeth berthnasol.

Bydd yr Ymchwilydd yn annibynnol ac, fel arfer, yn gynghorydd. Os yw Pwyllgor Personél o'r farn nad oes unrhyw gynghorwyr sy'n annibynnol (er enghraifft, oherwydd bod pob un ohonynt yn ymwneud yn uniongyrchol â'r honiadau yn erbyn y gweithiwr), bydd yn penodi rhywun o'r tu allan i'r Cyngor.

Bydd yr Ymchwilydd yn cael ei benodi cyn gynted â phosibl ar ôl i'r honiadau gael eu gwneud. Bydd Pwyllgor Personél yn hysbysu'r Ymchwilydd o gylch gorchwyl yr ymchwiliad.

Dylai'r cylch gorchwyl nodi:

Yr honiadau neu'r digwyddiadau y mae'n ofynnol i'r ymchwiliad eu harchwilio.

- A oes angen argymhelliad.
- Sut y dylid cyflwyno'r canfyddiadau. Er enghraifft, yn aml bydd gofyn i'r Ymchwilydd gyflwyno'r canfyddiadau ar ffurf adroddiad ysgrifenedig.
- I bwy y dylid adrodd y canfyddiadau a phwy y dylid cysylltu ag ef i gael cyfarwyddyd pellach os bydd materion annisgwyl yn codi neu os bydd angen cyngor pellach.

13. Bydd gofyn i'r Ymchwilydd gyflwyno ei ganfyddiadau o fewn 20 diwrnod gwaith i'w benodi, lle bo hynny'n bosibl. Mewn achosion o berfformiad honedig anfoddhaol neu honiadau o gamymddwyn mân, efallai na fydd angen penodi ymchwilydd, a gall y Cyngor benderfynu cychwyn achos disgyblu yn y cam nesaf – y cyfarfod disgyblu (gweler paragraff 21).

14. Bydd y Pwyllgor Personél yn hysbysu'r cyflogai yn ysgrifenedig am y camymddwyn honedig ac yn rhoi manylion am y person sy'n cynnal yr ymchwiliad. Efallai y gofynnir i'r cyflogai gyfarfod ag ymchwilydd fel rhan o'r ymchwiliad disgyblu. Rhoddir digon o rybudd i'r cyflogai o'r cyfarfod gyda'r Ymchwilydd er mwyn iddo/iddi gael amser rhesymol i baratoi ar ei gyfer. Bydd y llythyr yn esbonio'r broses ymchwilio a bod y cyfarfod yn rhan o'r broses honno. Rhoddir copi o weithdrefn ddisgyblu'r Cyngor i'r cyflogai. Bydd y Cyngor hefyd yn hysbysu'r cyflogai, wrth iddo/iddi gyfarfod â'r Ymchwilydd, y bydd cyfle iddo/iddi wneud sylwadau ar yr honiadau o gamymddwyn.

15. Gall cyflogeion gael eu hebrwng neu eu cynrychioli gan gydweithiwr o'r gweithle, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur mewn unrhyw gyfarfod ymchwilio.

16. Os oes personau eraill (e.e. cyflogeion, cynghorwyr, aelodau o'r cyhoedd neu gontractwyr y Cyngor) a all ddarparu gwybodaeth berthnasol, dylai'r Ymchwilydd geisio cael y wybodaeth ganddynt cyn y cyfarfod gyda'r cyflogai.

17. Nid oes gan yr Ymchwilydd awdurdod i gymryd camau disgyblu. Ei rôl yw sefydlu ffeithiau'r achos cyn gynted â phosibl a pharatoi adroddiad sy'n argymhell i'r Pwyllgor Personél a ddylid ystyried cymryd camau disgyblu o dan y polisi.

18. Bydd adroddiad yr Ymchwilydd yn cynnwys ei argymhellion a'r canfyddiadau y seiliwyd yr argymhellion hynny arnynt. Bydd yn argymhell un o'r canlynol:

Nid oes gan y cyflogai achos i'w ateb ac ni ddylid cymryd unrhyw gamau pellach o dan weithdrefn ddisgyblu'r Cyngor.

Nid yw'r mater yn ddigon difrifol i gyfiawnhau defnyddio'r weithdrefn ddisgyblu ymhellach a gellir ymdrin ag ef yn anffurfiol; neu

Mae gan y cyflogai achos i'w ateb, a dylid cynnal gwrandawriad ffurfiol o dan weithdrefn ddisgyblu'r Cyngor.

19. Bydd yr Ymchwilydd yn cyflwyno'r adroddiad i'r Pwyllgor Personél, a fydd yn penderfynu a fydd camau pellach yn cael eu cymryd.

20. Os bydd y Pwyllgor Personél yn penderfynu na fydd yn cymryd camau disgyblu, gall ystyried a fyddai cyfryngu'n briodol o dan yr amgylchiadau.

Y cyfarfod disgyblu

21. Os bydd y Pwyllgor Personél yn penderfynu bod gan y cyflogai achos i'w ateb, bydd yn penodi is-bwyllgor Disgyblu o dri chynghorydd nad ydynt yn aelodau o'r Pwyllgor Personél, i wrando'n ffurfiol ar yr honiadau. Bydd yr is-bwyllgor Disgyblu yn penodi Cadeirydd o blith ei aelodau. Ni chaiff yr Ymchwilydd eistedd ar yr is-bwyllgor.

22. Ni chaiff unrhyw gynghorydd sydd â chysylltiad uniongyrchol â'r mater ei benodi i'r is-bwyllgor. Gwahoddir y cyflogai, yn ysgrifenedig, i fynychu cyfarfod disgyblu. Bydd llythyr yr is-bwyllgor Disgyblu yn cadarnhau'r canlynol:

- Enwau'r cadeirydd a'r ddau aelod arall.
- Manylion y camymddwyn honedig, ei ganlyniadau posibl a hawl statudol y cyflogai i gael rhywun gydag ef/hi yn y cyfarfod.
- Copi o'r wybodaeth a ddarparwyd i'r is-bwyllgor, a all gynnwys yr adroddiad ymchwilio, tystiolaeth ategol a chopi o weithdrefn ddisgyblu'r Cyngor.
- Amser a lleoliad y cyfarfod. Rhoddir rhybudd rhesymol i'r cyflogai o'r gwrandawriad er mwyn iddo/iddi gael digon o amser i baratoi ar ei gyfer, ac er mwyn i dystion gael digon o rybudd i fynychu ar ran y cyflogai a'r Cyngor. Dylai'r ddwy ochr hysbysu ei gilydd o enwau eu tystion o leiaf ddau ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod.
- Y gall y cyflogai gael rhywun gydag ef/hi – cydweithiwr o'r gweithle, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur.
- Diben y gwrandawriad yn y cyfarfod disgyblu yw cyflwyno'r honiadau i'r cyflogai ac yna rhoi cyfle i'r cyflogai gyflwyno ei safbwynt. Cynhelir y cyfarfod fel a ganlyn:
- Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r is-bwyllgor i'r cyflogai ac yn esbonio'r trefniadau ar gyfer y gwrandawriad.
- Bydd y Cadeirydd yn nodi'r honiadau ac yn gwahodd yr Ymchwilydd i gyflwyno canfyddiadau'r adroddiad ymchwilio (os bu ymchwiliad blaenorol).
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd y cyflogai i gyflwyno ei fersiwn ef/hi o'r digwyddiadau.
- Bydd y cyflogai (neu'r person gydag ef/hi) yn cyflwyno ei achos ac yn cyflwyno tystiolaeth (gan gynnwys unrhyw dystion a/neu ddatganiadau tystion).
- Caiff unrhyw aelod o'r is-bwyllgor Disgyblu a'r cyflogai (neu'r person gydag ef/hi) ofyn cwestiynau i'r Ymchwilydd ac i unrhyw dyst.
- Bydd y cyflogai (neu'r person gydag ef/hi) yn cael cyfle i grynhoi ei achos.

23. Bydd y Cadeirydd yn rhoi penderfyniad yr is-bwyllgor Disgyblu i'r cyflogai, ynghyd â'r rhesymau, yn ysgrifenedig o fewn pum diwrnod gwaith i'r cyfarfod. Bydd y Cadeirydd hefyd yn hysbysu'r cyflogai am ei hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad.

24. Gellir gohirio'r cyfarfod disgyblu er mwyn caniatáu i'r is-bwyllgor Disgyblu ymchwilio ymhellach i faterion a godwyd yn ystod y cyfarfod.

Camau disgyblu

25 . Os bydd yr is-bwyllgor Disgyblu yn penderfynu y dylid cymryd camau disgyblu, gall y rhain fod yn unrhyw un o'r canlynol:

Rhybudd ysgrifenedig cyntaf

Os yw ymddygiad y cyflogai wedi disgyn islaw'r safonau derbyniol, rhoddir rhybudd ysgrifenedig cyntaf. Bydd rhybudd ysgrifenedig cyntaf yn nodi:

- Y rheswm dros y rhybudd ysgrifenedig, y gwelliant sydd ei angen (os yw'n briodol) a'r cyfnod amser ar gyfer gwella.
- Y bydd camymddwyn pellach/methiant i wella yn arwain at gamau disgyblu mwy difrifol.
- Hawl y cyflogai i apelio.
- Y bydd nodyn yn cadarnhau'r rhybudd ysgrifenedig yn cael ei roi ar ffeil bersonél y cyflogai, y bydd copi yn cael ei ddarparu i'r cyflogai ac y bydd y rhybudd yn parhau mewn grym am gyfnod penodedig (e.e. 12 mis).

Rhybudd ysgrifenedig terfynol

Os yw'r drosedd yn ddigon difrifol, neu os bydd camymddwyn pellach neu fethiant i wella'n ddigonol yn ystod cyfnod rhybudd, rhoddir rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r cyflogai.

Bydd rhybudd ysgrifenedig terfynol yn nodi:

- Y rheswm dros y rhybudd ysgrifenedig terfynol, y gwelliant sydd ei angen (os yw'n briodol) a'r cyfnod amser ar gyfer gwella.
- Y bydd camymddwyn pellach/methiant i wella yn arwain at gamau disgyblu mwy difrifol, hyd at ac yn cynnwys diswyddo.
- Hawl y cyflogai i apelio.
- Y bydd nodyn yn cadarnhau'r rhybudd ysgrifenedig terfynol yn cael ei roi ar ffeil bersonél y cyflogai, y bydd copi yn cael ei ddarparu i'r cyflogai ac y bydd y rhybudd yn parhau mewn grym am gyfnod penodedig (e.e. 12 mis).

Diswyddo

Gall y Cyngor ddiswyddo:

- Am gamymddwyn difrifol.
- Os nad oes gwelliant o fewn y cyfnod amser penodedig yn yr ymddygiad a fu'n destun rhybudd ysgrifenedig terfynol.
- Os bydd achos arall o gamymddwyn wedi digwydd a bod rhybudd ysgrifenedig terfynol eisoes wedi'i roi ac yn parhau mewn grym.

26. Bydd y Cyngor yn ystyried penderfyniad i ddiswyddo yn ofalus iawn. Os caiff cyflogai ei ddiswyddo, bydd yn cael datganiad ysgrifenedig o'r rhesymau dros ei ddiswyddo, y dyddiad y daw'r gyflogaeth i ben a manylion ei hawl i apelio. Os bydd yr is-bwyllgor Disgyblu yn penderfynu na ddylid cymryd unrhyw gamau disgyblu, ni fydd unrhyw gofnod o'r mater yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai. Bydd unrhyw gamau a gymerir o ganlyniad i'r cyfarfod disgyblu yn parhau mewn grym oni bai eu bod yn cael eu haddasu o ganlyniad i apêl.

Yr Apêl

27. Bydd cyflogai sy'n destun camau disgyblu yn cael ei hysbysu am ei hawl i apelio. Rhaid i'w hysbysiad ysgrifenedig o apêl gael ei dderbyn gan y Cyngor o fewn pum diwrnod gwaith i'r cyflogai dderbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r camau disgyblu, a rhaid iddo nodi sail yr apêl.

28. Mae'r seiliau dros apelio yn cynnwys:

- Methiant gan y Cyngor i ddilyn ei bolisi disgyblu.
- Nid oedd penderfyniad disgyblu'r is-bwyllgor Disgyblu yn cael ei gefnogi gan y dystiolaeth.
- Roedd y camau disgyblu yn rhy ddifrifol o dan amgylchiadau'r achos.
- Mae tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg ers y cyfarfod disgyblu.

29. Lle bo hynny'n bosibl, bydd yr apêl yn cael ei chlywed gan Banel Apeliadau o dri aelod o'r Cyngor nad ydynt wedi bod yn gysylltiedig â'r achos yn flaenorol. Mae hyn yn cynnwys yr Ymchwilydd. Bydd y Panel Apeliadau yn penodi cadeirydd o blith ei aelodau.

30. Bydd y cyflogai yn cael ei hysbysu, yn ysgrifenedig, o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn yr hysbysiad o apêl, am amser, dyddiad a lleoliad y cyfarfod apêl. Bydd y cyflogai yn cael gwybod y gall gael rhywun gydag ef/hi, sef cydweithiwr o'r gweithle, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur.

31. Yn y cyfarfod apêl, bydd y Cadeirydd yn:

- Cyflwyno aelodau'r Panel Apeliadau i'r cyflogai.
- Esbonio diben y cyfarfod, sef gwrandao ar resymau'r cyflogai dros apelio yn erbyn y penderfyniad disgyblu.
- Esbonio'r camau y gall y Panel Apeliadau eu cymryd.

32. Gofynnir i'r cyflogai (neu'r person gydag ef/hi) esbonio sail yr apêl.

33. Bydd y Cadeirydd yn hysbysu'r cyflogai y bydd yn derbyn y penderfyniad a rhesymau'r panel yn ysgrifenedig, fel arfer o fewn pum diwrnod gwaith i'r gwrandawriad apêl.

34. Gall y Panel Apeliadau benderfynu cadarnhau'r penderfyniad disgyblu, rhoi sancsiwn llai difrifol yn ei le neu benderfynu nad oes angen unrhyw gamau disgyblu. Os bydd yn penderfynu na ddylid cymryd unrhyw gamau disgyblu, ni fydd unrhyw gofnod o'r mater yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai.

35. Os caiff apêl yn erbyn diswyddo ei chadarnhau, telir cyflog llawn i'r cyflogai am y cyfnod o ddyddiad y diswyddo, a bydd parhad ei wasanaeth yn cael ei gadw.

36. Mae penderfyniad y Panel Apeliadau yn derfynol.