

Cyngor Tref Dinbych – POLISI CWYNION



Fersiwn a gytunwyd gan Gyngor Tref Dinbych ar y dyddiad:

Adolygwyd ddiwethaf ar: 29.07.2026

Dyddiad Adolygu Nesaf: 29.07.2028

Cyflwyniad

1.Nod y polisi hwn yw annog a chynnal perthynas dda rhwng y Cyngor a'i Staff drwy gymryd cwynion o ddifrif a'u datrys cyn gynted â phosibl. Mae'n nodi'r trefniadau ar gyfer staff sy'n dymuno codi pryderon, problemau neu gwynion ynghylch eu cyflogaeth gyda'r Cyngor. Bydd y polisi yn cael ei weithredu'n deg, yn gyson ac yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

2.Mae'r polisi'n ymwneud yn bennaf â chwynion staff a dylid ei ystyried ar wahân i'r Cod Ymddygiad ar gyfer cynghorwyr.

3.Gellir codi a setlo llawer o broblemau yn ystod perthnasoedd gwaith bob dydd. Dylai cyflogaion geisio datrys y rhan fwyaf o gwynion yn anffurfiol gyda'u rheolwr llinell.

Mae'r polisi hwn yn cadarnhau:

- Mae gan Staff yr hawl i gael rhywun gyda nhw neu gael eu cynrychioli mewn cyfarfod cwyn neu apêl gan gydymaith a all fod yn gydweithiwr o'r gweithle, yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n swyddog undeb llafur. Mae hyn yn cynnwys unrhyw gyfarfod a gynhelir gyda nhw i glywed am eu cwyn, casglu ffeithiau amdani, ei thrafod, ei hystyried neu ei datrys. Caniateir i'r cydymaith annerch y cyfarfodydd cwyn/apêl, cyflwyno achos yr aelod o'r Staff ynghylch ei gŵyn/apêl a thrafod Ni chaiff y cydymaith ateb cwestiynau a ofynnir i'r aelod o'r Staff, annerch y cyfarfod yn groes i ddymuniadau'r cyflogai na rhwystro'r aelod o'r Staff rhag esbonio ei achos.
- Bydd y Cyngor yn rhoi rhybudd rhesymol i staff o ddyddiad y cyfarfodydd cwyn/apêl. Rhaid i aelod o'r Staff a'u cymdeithion wneud pob ymdrech resymol i fynychu. Os nad yw'r cydymaith ar gael ar gyfer dyddiad arfaethedig y cyfarfod, gall y aelod o'r Staff 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 diweddarach. Rhaid i unrhyw newidiadau i derfynau amser penodedig gael eu cytuno rhwng y aelod o'r Staff a'r Cyngor.

- Mae gan aelod o'r Staff hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad ynghylch ei gŵyn. Mae penderfyniad yr apêl yn derfynol.
- Bydd gwybodaeth am gŵyn aelod o'r Staff yn cael ei chyfyngu i'r rhai sy'n ymwneud â'r broses gwyno. Mae cofnod o'r rheswm dros y gŵyn, ei chanlyniad a'r camau a gymerwyd yn gyfrinachol i'r aelod o'r Staff. Bydd cofnodion cwynion y aelod o'r Staff yn cael eu cadw gan y Cyngor yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR).
- Gwaherddir recordiadau sain neu fideo o'r trafodion ar unrhyw gam o'r weithdrefn gwyno, oni bai bod pob parti yr effeithir arno yn cytuno eu bod yn addasiad rhesymol sy'n ystyried cyflwr meddygol cyflogai.
- Os bydd aelod o'r Staff sydd eisoes yn destun proses ddisgyblu yn codi cwyn, bydd y gŵyn fel arfer yn cael ei chlywed ar ôl cwblhau'r weithdrefn ddisgyblu.
- Os na chaiff cwyn ei chadarnhau, ni chymerir unrhyw gamau disgyblu yn erbyn aelod o'r Staff os cododd y gŵyn yn ddiwyll.
- Gall y Cyngor ystyried cyfryngu ar unrhyw gam o'r weithdrefn gwyno lle bo hynny'n briodol, (er enghraifft, lle bu methiant mewn cyfathrebu neu honiadau o fwlio neu aflonyddu). Mae cyfryngu yn broses datrys anghydfodau sy'n gofyn am gydsyniad y partïon yr effeithir arnynt.
- Gall cyflogeion ddefnyddio pob cam o'r weithdrefn gwyno os nad yw'r gŵyn yn gŵyn cod ymddygiad am gynghorydd.
- Gall cyflogeion ddefnyddio cam anffurfiol gweithdrefn gwyno'r Cyngor (paragraff 4) i ymdrin â phob mater gwyno, gan gynnwys cwyn am gynghorydd.
- Ni chaiff cyflogeion ddefnyddio camau ffurfiol gweithdrefn gwyno'r Cyngor ar gyfer cwyn cod ymddygiad am gynghorydd. Os na chaiff y gŵyn am y cynghorydd ei datrys yn y cam anffurfiol, gall y cyflogai gysylltu â Swyddog Monitro Cyngor Sir Ddinbych, a fydd yn hysbysu'r cyflogai a ellir ymdrin â'r gŵyn o dan y cod ymddygiad. Os nad yw'n ymwneud â'r cod ymddygiad, gall

y cyflogai wneud cwyn ffurfiol o dan weithdrefn gwyno'r Cyngor (gweler paragraff 5).

- Os yw'r gŵyn yn gŵyn cod ymddygiad yn erbyn cynghorydd, ni chaiff y cyflogai symud ymlaen â'r gŵyn y tu hwnt i gam anffurfiol gweithdrefn gwyno'r Cyngor. Fodd bynnag, beth bynnag yw natur y gŵyn, mae gan y Cyngor ddyletswydd gofal tuag at ei gyflogeion. Rhaid iddo gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod gan gyflogeion amgylchedd gwaith diogel, er enghraifft drwy gynnal asesiadau risg, sicrhau bod staff a chynghorwyr wedi cael hyfforddiant priodol a diogelu staff rhag bwllo, aflonyddu a phob math o wahaniaethu.
- Os yw cyflogai o'r farn bod y gŵyn yn ymwneud â'i ddiogelwch o fewn yr amgylchedd gwaith, p'un a yw hefyd yn ymwneud â chwyn yn erbyn cynghorydd ai peidio, dylai'r cyflogai godi'r pryderon diogelwch hyn gyda'i reolwr llinell yn ystod cam anffurfiol y weithdrefn gwyno. Bydd y Cyngor yn ystyried a ddylai gymryd camau pellach yn y mater hwn yn unol ag unrhyw un o'i bolisiâu cyflogaeth (er enghraifft, ei bolisi iechyd a diogelwch neu ei bolisi urddas yn y gwaith) ac yn unol â'r drefn cod ymddygiad.

4. Mae'r Cyngor a'i Staff yn elwa os caiff cwynion eu datrys yn anffurfiol ac mor gyflym â phosibl. Cyn gynted ag y bydd problem yn codi, dylai'r cyflogai ei chodi gyda'i reolwr i weld a yw datrysiad anffurfiol yn bosibl. Dylai'r ddau geisio datrys y mater ar y cam hwn.

Os nad yw'r Aelod o'r Staff am drafod y gŵyn gyda'i reolwr (er enghraifft, oherwydd ei bod yn ymwneud â'r rheolwr), dylai'r aelod o'r Staff gysylltu â Chadeirydd y Pwyllgor Staffio neu, os yw'n briodol, aelod arall o'r Pwyllgor Staffio.

Os yw cwyn yr aelod o'r Staff yn ymwneud â chynghorydd, gall fod yn briodol cynnwys y cynghorydd hwnnw yn y cam anffurfiol. Bydd hyn yn gofyn am gydsyniad y aelod o'r Staff a'r cynghorydd.

Nodyn: Rheolwr Clerc y Dref o ran y weithdrefn gwyno yw'r Maer. Fodd bynnag, os yw'r mater cwyno yn ymwneud â'r Maer, bydd y mater yn cael ei ymdrin ag ef gan y Dirprwy Faer.

Gweithdrefn gwyno ffurfiol

5. Os nad yw'n bosibl datrys y gŵyn yn anffurfiol ac nad yw cwyn y aelod o'r Staff yn un y dylid ymdrin â hi fel cwyn cod ymddygiad (gweler uchod), gall y cyflogai gyflwyno cwyn ffurfiol. Dylid ei chyflwyno'n ysgrifenedig i Gadeirydd y Pwyllgor Staffio.

6. Bydd y Pwyllgor Staffio yn penodi is-bwyllgor Cwynion o dri aelod nad ydynt yn aelodau o'r Pwyllgor Staffio i wrando ar y gŵyn. Bydd yr is-bwyllgor Cwynion yn

penodi Cadeirydd o blith ei aelodau. Ni chaiff unrhyw gynghorydd sydd â chysylltiad uniongyrchol â'r mater ei benodi i'r is-bwyllgor Cwynion.

7. Os bydd yr is-bwyllgor Cwynion yn penderfynu ei bod yn briodol, (e.e. os yw'r gŵyn yn gymhleth), gall benodi Ymchwilydd i gynnal adolygiad cyn y cyfarfod cwyn er mwyn sefydlu ffeithiau'r achos. Gall yr ymchwiliad gynnwys cyfweiliadau (e.e. gyda'r cyflogai sy'n cyflwyno'r gŵyn, cyflogeion eraill, cynghorwyr neu aelodau o'r cyhoedd).

8. Bydd yr Ymchwilydd yn crynhoi ei ganfyddiadau (fel arfer mewn adroddiad ymchwilio) ac yn cyflwyno'r canfyddiadau i'r is-bwyllgor Cwynion.

Hysbysiad

9. O fewn 10 diwrnod gwaith i'r Cyngor dderbyn cwyn y cyflogai (gall hyn fod yn hirach os oes ymchwiliad), fel arfer gofynnir i'r cyflogai, yn ysgrifenedig, fynychu cyfarfod cwyn. Bydd yr hysbysiad ysgrifenedig yn cynnwys y canlynol:

- Enwau'r cadeirydd a'r aelodau eraill.
- Dyddiad, amser a lleoliad y cyfarfod. Rhoddir rhybudd rhesymol i'r aelod o'r Staff o'r cyfarfod, a fydd fel arfer o fewn 25 diwrnod gwaith i'r dyddiad y derbyniodd y Cyngor y gŵyn.
- Hawl y aelod o'r Staff i gael rhywun gydag ef/hi, sef cydweithiwr o'r gweithle, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur.
- Copi o bolisi cwynion y Cyngor.
- Cadarnhad, os oes angen, y gall tystion fynychu (neu gyflwyno datganiadau tystion) ar ran y cyflogai ac y dylai'r cyflogai ddarparu enwau ei dystion cyn gynted â phosibl cyn y cyfarfod.
- Cadarnhad y bydd y aelod o'r Staff yn darparu unrhyw dystiolaeth ategol i'r Cyngor cyn y cyfarfod, fel arfer gydag o leiaf ddau ddiwrnod o rybudd.
- Canfyddiadau'r ymchwiliad os bu ymchwiliad.
- Gwahoddiad i'r aelod o'r Staff ofyn am unrhyw addasiadau sydd i'w gwneud ar gyfer y gwrandawriad (er enghraifft, lle mae gan berson gyflwr iechyd).

Y cyfarfod cwyn

10. Yn y cyfarfod cwyn:

- Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r is-bwyllgor Cwynion i'r aelod o'r Staff
- Bydd y aelod o'r Staff (neu'r cydymaith) yn nodi'r gŵyn ac yn cyflwyno'r dystiolaeth.

- Bydd y Cadeirydd yn gofyn cwestiynau i'r aelod o'r Staff am y wybodaeth a gyflwynwyd ac yn ceisio deall pa gamau y mae'r aelod o'r Staff am i'r Cyngor eu cymryd.
- Caiff unrhyw aelod o'r is-bwyllgor Cwynion a'r aelod o'r Staff (neu'r cydymaith) ofyn cwestiynau i unrhyw dyst.
- Bydd y aelod o'r Staff (neu'r cydymaith) yn cael cyfle i grynhoi'r achos.
- Gellir gohirio cyfarfod cwyn er mwyn caniatáu i'r is-bwyllgor Cwynion ymchwilio i faterion a godwyd yn ystod y cyfarfod.

11. Bydd y Cadeirydd yn rhoi penderfyniad yr is-bwyllgor Cwynion i'r aelod o'r Staff yn ysgrifenedig, fel arfer o fewn pum diwrnod gwaith i'r cyfarfod. Bydd y llythyr yn hysbysu'r cyflogai am y camau, os o gwbl, y bydd y Cyngor yn eu cymryd ac am hawl y aelod o'r Staff i apelio.

Yr apêl

12. Os bydd aelod o'r Staff yn penderfynu nad yw ei gŵyn wedi'i datrys yn foddhaol gan yr is-bwyllgor Cwynion, gall gyflwyno apêl ysgrifenedig i'r Pwyllgor Personél. Rhaid i apêl gael ei derbyn gan y Cyngor o fewn pum diwrnod gwaith i'r aelod o'r Staff dderbyn penderfyniad yr is-bwyllgor Cwynion, a rhaid iddi nodi seiliau'r apêl.

13. Gellir codi apêl ar nifer o seiliau, er enghraifft:

- Methiant gan y Cyngor i ddilyn ei bolisi cwynion.
- Nid oedd y penderfyniad yn cael ei gefnogi gan y dystiolaeth.
- Roedd y camau a gynigiwyd gan yr is-bwyllgor Cwynion yn annigonol/anaddas.
- Mae tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg ers y cyfarfod cwyn.

14. 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. Bydd y Panel Apeliadau yn penodi Cadeirydd o blith ei aelodau.

15. Bydd y aelod o'r Staff yn cael ei hysbysu, yn ysgrifenedig, fel arfer o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn yr apêl, am amser, dyddiad a lleoliad y cyfarfod apêl. Fel arfer bydd y cyfarfod yn cael ei gynnal o fewn 25 diwrnod gwaith i'r dyddiad y derbyniodd y Cyngor yr apêl. Bydd y aelod o'r Staff yn cael gwybod y gall gael rhywun gydag ef/hi, sef cydweithiwr o'r gweithle, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur.

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

I'w adolygu bob 2 flynedd

- Cyflwyno aelodau'r panel i'r cyflogai.
- Esbonio diben y cyfarfod, sef gwrando ar resymau'r cyflogai dros apelio yn erbyn penderfyniad yr is-bwyllgor Staffio.
- Esbonio'r camau y gall y panel apêl eu cymryd.

17.Gofynnir i'r aelod o'r Staff (neu'r cydymaith) esbonio seiliau'r apêl.

18.Bydd y Cadeirydd yn hysbysu'r aelod o'r Staff y bydd yn derbyn y penderfyniad a rhesymau'r panel, yn ysgrifenedig, o fewn pum diwrnod gwaith i'r cyfarfod apêl.

19.Gall y Panel Apeliadau benderfynu cadarnhau penderfyniad yr is-bwyllgor Cwynion neu roi ei benderfyniad ei hun yn ei le.

20.Mae penderfyniad y Panel Apeliadau yn derfynol.