POLISI DISGYBLU

Adolygwyd	Cymeradwywyd	Mabwysiadwyd
16/09/2026	16/09/2026 Cyf. Cofnod: 106/2627	16/09/2026

Statws	Wedi'i adolygu, ei gymeradwyo a'i fabwysiadu gan y Cyngor Llawn ar 16/09/2026
Fersiwn	3.0
Paratowyd	16 Medi 2026 (AJ)
Perchennog y Polisi	Y Cyngor Llawn
Adolygiad Nesaf	12 mis ar ôl ei fabwysiadu, neu'n gynharach os bydd newid sylweddol

Cyflwyniad

1 Mae'r polisi hwn yn seiliedig ar God Ymarfer ACAS 2015 ac yn cydymffurfio ag ef. (http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2174).

2 Mae hefyd yn ystyried canllawiau ACAS ar ddisgyblu a chwynion yn y gweithle.https://www.acas.org.uk/media/1043/Discipline-and-grievances-at-work-The-Acas-guide/pdf/DG_Guide_Feb_2019.pdf

3 Nod y polisi yw helpu cyflogeion y Cyngor i wella ymddygiad neu berfformiad anfoddhaol yn eu gwaith. Lle bo modd, bydd y Cyngor yn ceisio datrys pryderon ynghylch ymddygiad cyflogai yn anffurfiol cyn defnyddio'r weithdrefn ffurfiol a amlinellir isod.

4 Bydd y polisi hwn yn cael ei weithredu'n deg, yn gyson ac yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

5 Mae'r polisi hwn yn cadarnhau:

- Y bydd hyfforddiant, cefnogaeth a goruchwyliaeth anffurfiol yn cael eu hystyried, lle bo'n briodol, i wella ymddygiad a/neu bresenoldeb.
- Y bydd y Cyngor yn ymchwilio'n llawn i ffeithiau pob achos.
- Bod ymddygiad amhriodol a pherfformiad gwaith anfoddhaol yn faterion gwahanol. Gall y polisi disgyblu hefyd gael ei ddefnyddio mewn perthynas â pherfformiad gwaith er mwyn sicrhau bod unrhyw bryderon ynghylch tanberfformio yn cael eu trin yn deg ac yn unol â'r safonau gofynnol. Fodd bynnag, dim ond pan fydd trefniadau rheoli perfformiad wedi methu y defnyddir y weithdrefn ddisgyblu.
- Y bydd cyflogeion yn cael gwybod yn ysgrifenedig am natur unrhyw gŵyn yn eu herbyn ac yn cael cyfle i gyflwyno eu hachos.
- Y bydd cyflogeion, lle bo'n briodol, yn cael copïau ysgrifenedig o dystiolaeth a datganiadau tyst perthnasol cyn gwrandawiad disgyblu.

- Gall cyflogeion gael eu cynorthwyo neu eu cynrychioli mewn cyfarfodydd ymchwilio, disgyblu neu apêl gan gydweithiwr, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur. Caniateir i'r unigolyn hwnnw siarad yn y cyfarfod, cyflwyno achos y cyflogai a chynghori'r cyflogai. Ni chaiff ateb cwestiynau ar ran y cyflogai nac atal y cyflogai rhag egluro ei achos.
- Y bydd y Cyngor yn rhoi rhybudd rhesymol o unrhyw gyfarfodydd. Disgwylir i'r cyflogai wneud pob ymdrech resymol i fod yn bresennol. Gall methiant i fynychu olygu bod y cyfarfod yn mynd rhagddo a bod penderfyniad yn cael ei wneud. Bydd cyfle i gyflogai sydd ddim yn gallu bod yn bresennol gyflwyno sylwadau ysgrifenedig neu gael ei gynrychioli.
- Os nad yw cynrychiolydd y cyflogai ar gael ar y dyddiad arfaethedig, gall y cyflogai ofyn am ohirio'r cyfarfod a chynnig dyddiad arall o fewn 7 diwrnod calendr i'r dyddiad gwreiddiol, oni bai ei bod yn afresymol peidio â chaniatáu dyddiad hwyrach.
- Bydd unrhyw newid i'r terfynau amser a nodir yn y weithdrefn yn cael ei gytuno rhwng y Cyngor a'r cyflogai.
- Dim ond y rhai sy'n ymwneud â'r broses ddisgyblu fydd yn cael mynediad at wybodaeth am y mater. Bydd manylion unrhyw gamau disgyblu yn gyfrinachol i'r cyflogai. Cedwir cofnodion yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR).
- Ni chaniateir recordio sain na fideo ar unrhyw gam o'r weithdrefn ddisgyblu oni bai bod pob parti perthnasol yn cytuno bod hynny'n addasiad rhesymol oherwydd cyflwr meddygol.
- Mae gan gyflogeion hawl i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad disgyblu. Bydd penderfyniad yr apêl yn derfynol.
- Os bydd cyflogai sydd eisoes yn destun gweithdrefn ddisgyblu yn cyflwyno cwyn, fel arfer caiff y gŵyn honno ei hystyried ar ôl cwblhau'r weithdrefn ddisgyblu
- Gall camau disgyblu gynnwys rhybudd ysgrifenedig, rhybudd ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddo.
- Gellir defnyddio'r weithdrefn hon ar unrhyw gam os yw difrifoldeb yr honiadau yn cyfiawnhau hynny.
- Ac eithrio achosion o gamymddwyn difrifol, ni fydd y Cyngor fel arfer yn diswyddo cyflogai ar y digwyddiad cyntaf.
- Os bydd cyflogai yn cael ei atal dros dro yn sgil honiadau o gamymddwyn, bydd hynny ar gyflog llawn a dim ond am gyhyd ag sydd ei angen. Nid yw atal dros dro yn gosb ddisgyblu. Bydd y Cyngor yn cadarnhau'r cyfnod a'r rhesymau yn ysgrifenedig.
- Gall y Cyngor ystyried defnyddio cyfryngu ar unrhyw gam o'r broses ddisgyblu pan fydd hynny'n briodol, er enghraifft lle bu methiant cyfathrebu neu honiadau o fwlio neu aflonyddu. Mae cyfryngu yn broses wirfoddol sy'n gofyn am gytundeb y partïon perthnasol.

Egwyddorion Tegwch a Chyfiawnder Naturiol

6 Bydd y Cyngor yn sicrhau:
- Na fydd unrhyw gynghorydd yn ymchwilio i achos, yn penderfynu arno ac yna'n gwrando ar apêl sy'n deillio o'r un mater.
- Na fydd unrhyw gynghorydd sydd wedi ymwneud yn uniongyrchol â'r mater, sy'n dyst, sydd eisoes wedi mynegi barn, neu sydd â gwrthdaro buddiannau gwirioneddol neu ymddangosiadol, yn cymryd rhan yn y broses ddisgyblu.
- Y bydd addasiadau rhesymol yn cael eu hystyried ar bob cam i ddiwallu anghenion sy'n ymwneud ag anabledd, beichiogrwydd, iechyd, iaith neu amgylchiadau perthnasol eraill.
- Y bydd pob mater yn cael ei drin mor gyfrinachol ag sy'n rhesymol bosibl.

Enghreifftiau o Gamymddwyn

7 Mae camymddwyn yn ymddygiad cyflogai a all arwain at gyflogwr yn cymryd camau disgyblu. Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o gamymddwyn, ond nid yw'n rhestr gyflawn:
- Absenoldeb heb ganiatâd
- Cadw amser gwael
- Camddefnyddio adnoddau a chyfleusterau'r Cyngor, gan gynnwys y ffôn, e-bost a'r rhyngrwyd
- Ymddygiad amhriodol

- Gwrthod dilyn cyfarwyddiadau rhesymol
- Torri rheolau iechyd a diogelwch

Enghreifftiau o Gamymddwyn Difrifol

8 Mae camymddwyn difrifol yn gamymddwyn mor ddifrifol fel y gall arwain at ddiswyddo heb gyfnod rhybudd. Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o gamymddwyn difrifol, ond nid yw'n rhestr gyflawn:

- Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu
- Bod yn analluog i gyflawni dyletswyddau gwaith oherwydd alcohol neu gyffuriau
- Ymddygiad treisgar
- Twyll neu ladrad
- Esgeulustod difrifol
- Anufudd-dod difrifol
- Torri polisïau a gweithdrefnau'r Cyngor yn ddifrifol, er enghraifft y Polisi Iechyd a Diogelwch, Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Polisi Diogelu Data ac unrhyw bolisïau sy'n ymwneud â defnyddio technoleg gwybodaeth
- Difrod difrifol a bwriadol i eiddo
- Defnyddio'r rhyngrwyd neu e-bost i gael mynediad at ddeunydd pornograffig, anweddus neu sarhaus
- Datgelu gwybodaeth gyfrinachol

Atal Dros Dro

9 Os gwneir honiadau o gamymddwyn difrifol neu gamymddwyn difrifol arall, gall y Cyngor atal y cyflogai dros dro tra bydd ymchwiliadau pellach yn cael eu cynnal. Bydd yr atal dros dro ar gyflog llawn. Nid yw atal dros dro yn awgrymu bod y cyflogai yn euog nac yn ddieuog; mesur dros dro yw hwn er mwyn galluogi ymchwiliad pellach.

Pan fydd cyflogai wedi'i atal dros dro, bydd y Cyngor yn cytuno ar drefniadau cyswllt lles addas. Bydd unrhyw gyswllt o'r fath yn canolbwyntio ar les a chefnogaeth y cyflogai, ynghyd â diweddariadau ar y broses. Ni fydd yn cael ei ddefnyddio i holi'r cyflogai am yr honiadau nac i ddylanwadu ar dystiolaeth yr ymchwiliad.

10 Tra bydd y cyflogai wedi'i atal dros dro, rhaid iddo fod ar gael yn ystod oriau gwaith arferol rhag ofn y bydd angen i'r Cyngor gysylltu ag ef. Ni ddylai'r cyflogai gysylltu, na cheisio cysylltu na dylanwadu ar unrhyw berson sy'n gysylltiedig â'r ymchwiliad, nac ychwaith trafod y mater gydag unrhyw gyflogai neu gynghorydd arall.

11 Ni chaiff y cyflogai fynd i'r gwaith yn ystod y cyfnod atal dros dro. Bydd y Cyngor yn gwneud trefniadau i sicrhau bod y cyflogai yn gallu cael mynediad at unrhyw wybodaeth neu ddogfennau sydd eu hangen er mwyn ymateb i'r honiadau.

Enghreifftiau o Berfformiad Gwaith Anfoddhaol

12 Mae'r rhestr ganlynol yn cynnwys rhai enghreifftiau o berfformiad gwaith anfoddhaol. Nid yw'r rhestr yn gyflawn:

- Diffyg cydymffurfio â chyfarwyddiadau rheoli neu weithdrefnau'r swyddfa
- Sgiliau TG annigonol
- Rheoli staff mewn modd anfoddhaol
- Sgiliau cyfathrebu anfoddhaol

Y Weithdrefn

13 Ymholiadau Cychwynnol. Gall y Cyngor gynnal ymholiadau cychwynnol i sefydlu ffeithiau sylfaenol yr hyn sydd wedi digwydd, er mwyn penderfynu a oes achos i'w ateb o dan y weithdrefn ddisgyblu.

14 Os yw rheolwr y cyflogai o'r farn y gallai fod achos disgyblu i'w ateb, gall y Cyngor gychwyn ymchwiliad manylach er mwyn sefydlu'r ffeithiau neu gasglu gwybodaeth gan eraill a allai fod wedi bod yn dyst i unrhyw gamymddwyn.

15 Gweithdrefnau Anffurfiol. Pan fo mân bryderon ynghylch ymddygiad cyflogai yn codi, cyfrifoldeb y rheolwr yw trafod y mater gyda'r cyflogai ac egluro pa welliannau sydd eu hangen.

Bydd nodyn o'r drafodaeth yn cael ei wneud a'i gadw gan y rheolwr. Nid yw trafodaethau anffurfiol yn rhan o'r weithdrefn ddisgyblu ffurfiol.

Os na fydd yr ymddygiad yn gwella, neu os bydd pryderon pellach yn codi, gall y rheolwr benderfynu symud at y broses ffurfiol a gwahodd y cyflogai i wrandawiad disgyblu cam cyntaf.

Ymchwiliad Disgyblu

16 Weithiau gall fod angen cynnal ymchwiliad disgyblu ffurfiol er mwyn sefydlu'r ffeithiau a phenderfynu a oes achos disgyblu i'w ateb.

17 Os oes angen ymchwiliad disgyblu ffurfiol, bydd Pwyllgor Personél y Cyngor yn penodi Ymchwilydd a fydd yn gyfrifol am gynnal ymchwiliad i gasglu'r holl wybodaeth berthnasol.

Bydd yr Ymchwilydd yn annibynnol ac, fel arfer, yn gynghorydd. Os yw'r Pwyllgor Personél o'r farn nad oes unrhyw gynghorydd annibynnol ar gael (er enghraifft oherwydd eu bod oll wedi ymwneud yn uniongyrchol â'r honiadau), bydd yn penodi unigolyn o'r tu allan i'r Cyngor.

Penodir yr Ymchwilydd cyn gynted â phosibl ar ôl i'r honiadau gael eu gwneud. Bydd y Pwyllgor Personél yn darparu cylch gorchwyl yr ymchwiliad iddo. Dylai'r cylch gorchwyl nodi:

- Yr honiadau neu'r digwyddiadau sydd i'w hymchwilio.
- A oes angen gwneud argymhelliad.
- Sut y dylid cyflwyno'r canfyddiadau. Er enghraifft, yn aml bydd angen cyflwyno adroddiad ysgrifenedig.
- I bwy y dylid cyflwyno'r canfyddiadau ac at bwy y dylid droi am gyfarwyddyd pellach neu gyngor os bydd materion annisgwyl yn codi.

18 Gofynnir i'r Ymchwilydd gyflwyno ei ganfyddiadau, lle bo'n bosibl, o fewn 35 diwrnod calendr i'w benodi.

Mewn achosion sy'n ymwneud â pherfformiad anfoddhaol honedig neu fân gamymddwyn, efallai na fydd angen penodi Ymchwilydd, a gall y Cyngor benderfynu symud yn uniongyrchol i'r cam nesaf o'r broses, sef y gwrandawiad disgyblu (gweler paragraff 22).

19 Bydd y Pwyllgor Personél yn rhoi gwybod i'r cyflogai yn ysgrifenedig am yr honiadau o gamymddwyn ac am fanylion yr unigolyn sy'n cynnal yr ymchwiliad.

20 Gall y cyflogai gael ei wahodd i gyfarfod gyda'r Ymchwilydd fel rhan o'r ymchwiliad. Rhoddir rhybudd digonol o'r cyfarfod er mwyn caniatáu amser rhesymol i baratoi.

Bydd y llythyr gwahoddiad yn egluro'r broses ymchwilio ac yn cadarnhau bod y cyfarfod yn rhan o'r broses honno. Bydd copi o Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor yn cael ei ddarparu i'r cyflogai.

Bydd y Cyngor hefyd yn rhoi gwybod i'r cyflogai y bydd ganddo gyfle i ymateb i'r honiadau a gwneud sylwadau arnynt yn ystod y cyfarfod gyda'r Ymchwilydd.

21 Gall cyflogeion gael eu hebrwng neu eu cynrychioli mewn unrhyw gyfarfod ymchwilio gan:

- Gydweithiwr;
- Cynrychiolydd undeb llafur; neu
- Swyddog undeb llafur.

22 Os oes unigolion eraill, megis cyflogeion, cynghorwyr, aelodau'r cyhoedd neu gontractwyr y Cyngor, sy'n gallu darparu gwybodaeth berthnasol, dylai'r Ymchwilydd geisio cael y wybodaeth honno ganddynt cyn cyfarfod â'r cyflogai.

23 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 argymell i'r Pwyllgor Personél a ddylid ystyried cymryd camau disgyblu ai peidio o dan y polisi hwn.

Ni fydd unrhyw un sydd wedi gweithredu fel Ymchwilydd yn aelod o'r panel gwrandawiad disgyblu nac o'r panel apêl, ac ni fydd yn cymryd unrhyw ran yn y penderfyniad terfynol.

24 Bydd adroddiad yr Ymchwilydd yn cynnwys ei ganfyddiadau a'i argymhellion. Bydd yn argymell un o'r canlynol:

- Nad oes gan y cyflogai achos i'w ateb ac na ddylid cymryd unrhyw gamau pellach o dan Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.
- Nad yw'r mater yn ddigon difrifol i gyfiawnhau gweithredu pellach o dan y weithdrefn ddisgyblu ac y gellir ei ddatrys yn anffurfiol.
- Bod gan y cyflogai achos i'w ateb a dylid cynnal gwrandawiad disgyblu ffurfiol.

25 Bydd yr Ymchwilydd yn cyflwyno'r adroddiad i'r Pwyllgor Personél, a fydd yn penderfynu a oes angen cymryd camau pellach.

26 Os bydd y Cyngor yn penderfynu peidio â chymryd camau disgyblu, gall ystyried a fyddai cyfryngu yn ffordd briodol o ddatrys y mater.

Y Gwrandawiad Disgyblu

27 Os bydd y Pwyllgor Personél yn penderfynu bod achos i'w ateb, bydd yn penodi is-bwyllgor personél o dri chynghorydd i wrando'n ffurfiol ar yr honiadau.

Bydd yr is-bwyllgor yn ethol Cadeirydd o'i blith ei hun. Ni fydd yr Ymchwilydd yn aelod o'r is-bwyllgor.

28 Ni chaiff unrhyw gynghorydd sydd wedi bod yn ymwneud yn uniongyrchol â'r mater, neu sydd â gwrthdaro buddiannau gwirioneddol neu ymddangosiadol, gael ei benodi i'r is-bwyllgor.

29 Bydd y cyflogai yn cael ei wahodd yn ysgrifenedig i fynychu gwrandawiad disgyblu. Bydd llythyr yr is-bwyllgor yn cynnwys y canlynol:

- Enwau'r Cadeirydd a'r ddau aelod arall o'r is-bwyllgor.
- Manylion yr honiadau o gamymddwyn, y canlyniadau posibl, a hawl statudol y cyflogai i gael ei hebrwng neu ei gynrychioli yn y gwrandawiad.
- Copi o'r wybodaeth a ddarparwyd i'r is-bwyllgor, a all gynnwys adroddiad yr ymchwiliad, tystiolaeth ategol a chopi o Weithdrefn Ddisgyblu'r Cyngor.
- Dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad. Rhoddir rhybudd rhesymol i'r cyflogai er mwyn rhoi digon o amser i baratoi.
- Y gall tystion fynychu ar ran y cyflogai neu'r Cyngor, ac y dylai'r ddwy ochr gyfnewid enwau tystion o leiaf ddau ddiwrnod gwaith cyn y gwrandawiad.
- Y gall y cyflogai gael ei hebrwng neu ei gynrychioli gan gydweithiwr, cynrychiolydd undeb llafur neu swyddog undeb llafur.

30 Pwrpas y gwrandawiad disgyblu yw cyflwyno'r honiadau i'r cyflogai a rhoi cyfle iddo ymateb a chyflwyno ei farn ar y mater.

Bydd y gwrandawiad yn cael ei gynnal fel a ganlyn:

- Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno aelodau'r is-bwyllgor ac yn egluro trefniadau'r gwrandawiad.
- Bydd y Cadeirydd yn amlinellu'r honiadau ac yn gwahodd yr Ymchwilydd i gyflwyno canfyddiadau'r ymchwiliad (os cynhaliwyd ymchwiliad).
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd y cyflogai i gyflwyno ei ymateb.
- Bydd y cyflogai (neu ei gynrychiolydd) yn cyflwyno ei achos a'i dystiolaeth, gan gynnwys unrhyw dystion neu ddatganiadau tystion.
- Gall aelodau'r is-bwyllgor a'r cyflogai (neu ei gynrychiolydd) ofyn cwestiynau i'r Ymchwilydd ac i unrhyw dyst.
- Rhoddir cyfle i'r cyflogai (neu ei gynrychiolydd) grynhoi ei achos.

31 Bydd y Cadeirydd yn rhoi penderfyniad yr is-bwyllgor a'r rhesymau dros y penderfyniad i'r cyflogai yn ysgrifenedig o fewn saith diwrnod calendr i'r gwrandawiad. Bydd y Cadeirydd hefyd yn hysbysu'r cyflogai am ei hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad.

32 Gellir gohirio'r gwrandawiad disgyblu os bydd angen i'r is-bwyllgor gynnal ymchwiliad pellach i unrhyw faterion a godwyd yn ystod y gwrandawiad.

Camau Disgyblu

33 Os bydd yr is-bwyllgor yn penderfynu bod angen cymryd camau disgyblu, gall y camau hynny gynnwys unrhyw un o'r canlynol:

<u>Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf</u>

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

- Y rheswm dros roi'r rhybudd ysgrifenedig. Y gwelliannau sydd eu hangen (os yn berthnasol) a'r cyfnod amser a ganiateir ar gyfer gwneud y gwelliannau hynny.
- Y bydd unrhyw gamymddwyn pellach neu fethiant i wella yn arwain at gamau disgyblu mwy difrifol.
- Hawl y cyflogai i apelio.
- Bydd rhybudd ysgrifenedig cyntaf fel arfer yn parhau mewn grym am chwe mis, oni bai bod cyfnod gwahanol yn rhesymol o dan yr amgylchiadau.
- Y bydd nodyn yn cadarnhau'r rhybudd yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai, a bydd copi o'r rhybudd yn cael ei ddarparu i'r cyflogai.

<u>Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol</u>

35 Os yw'r achos yn ddigon difrifol, neu os bydd camymddwyn pellach neu fethiant i wneud gwelliant digonol tra bod rhybudd blaenorol mewn grym, bydd y cyflogai yn derbyn rhybudd ysgrifenedig terfynol.
Bydd y rhybudd ysgrifenedig terfynol yn nodi:

- Y rheswm dros roi'r rhybudd ysgrifenedig terfynol. Y gwelliannau sydd eu hangen (os yn berthnasol) a'r cyfnod amser a ganiateir i wneud y gwelliannau hynny.
- Y bydd unrhyw gamymddwyn pellach neu fethiant i wella yn arwain at gamau disgyblu mwy difrifol, hyd at ac yn cynnwys diswyddo.
- Hawl y cyflogai i apelio.
- Bydd rhybudd ysgrifenedig terfynol fel arfer yn parhau mewn grym am ddeuddeg mis, oni bai bod cyfnod gwahanol yn rhesymol o dan yr amgylchiadau.

- Y bydd nodyn yn cadarnhau'r rhybudd ysgrifenedig terfynol yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai, a bydd copi o'r rhybudd yn cael ei ddarparu i'r cyflogai.
- Fel arfer ni fydd rhybuddion sydd wedi dod i ben yn cael eu hystyried wrth benderfynu ar gamau disgyblu yn y dyfodol, er y gall cofnodion gael eu cadw yn unol â Pholisi Cadw Cofnodion y Cyngor a'i rwymedigaethau cyfreithiol.

Diswyddo

36 Gall y Cyngor ddiswyddo cyflogai:
- Am gamymddwyn difrifol.
- Os na fu gwelliant yn yr ymddygiad sydd wedi bod yn destun rhybudd ysgrifenedig terfynol o fewn y cyfnod a bennwyd.
- Os bydd achos pellach o gamymddwyn yn digwydd tra bod rhybudd ysgrifenedig terfynol eisoes mewn grym.

37 Bydd y Cyngor yn ystyried unrhyw benderfyniad i ddiswyddo yn ofalus iawn.

Os caiff cyflogai ei ddiswyddo, bydd yn derbyn cadarnhad ysgrifenedig yn nodi:
- Y rhesymau dros y diswyddiad.
- Y dyddiad y daw'r cyflogaeth i ben.
- Manylion hawl y cyflogai i apelio.

Os bydd yr is-bwyllgor yn penderfynu peidio â chymryd camau disgyblu, ni fydd unrhyw gofnod o'r mater yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai.

Bydd unrhyw gamau disgyblu a gymerir yn dilyn y gwrandawiad yn parhau mewn grym oni bai eu bod yn cael eu newid neu eu diddymu o ganlyniad i apêl.

Yr Apêl

38 Bydd cyflogai sy'n destun camau disgyblu yn cael gwybod am ei hawl i apelio. Rhaid i'r hysbysiad apêl ysgrifenedig gyrraedd y Cyngor o fewn saith diwrnod calendr i'r dyddiad y derbyniodd y cyflogai hysbysiad ysgrifenedig o'r camau disgyblu. Rhaid i'r apêl nodi'r rhesymau dros apelio.

39 Gall y rhesymau dros apelio gynnwys:
- Methiant gan y Cyngor i ddilyn ei Bolisi Disgyblu.
- Nad oedd penderfyniad disgyblu'r is-bwyllgor yn cael ei gefnogi gan y dystiolaeth.
- Bod y camau disgyblu a gymerwyd yn rhy llym o dan amgylchiadau'r achos.
- Bod tystiolaeth newydd wedi dod i'r amlwg ers y gwrandawiad disgyblu.
- Bod y penderfyniad disgyblu yn afresymol yng ngoleuni'r dystiolaeth oedd ar gael.

40 Lle bo'n bosibl, bydd yr apêl yn cael ei chlywed gan banel o dri aelod o'r Pwyllgor Personél nad ydynt wedi bod yn ymwneud â'r achos yn flaenorol. Mae hyn yn cynnwys unrhyw unigolyn a weithredodd fel Ymchwilydd.

Gall fod yn wir nad oes digon o aelodau addas yn y Pwyllgor Personél. Os felly, bydd panel yr apêl yn cynnwys tri aelod o'r Cyngor, a gall hynny gynnwys aelodau'r Pwyllgor Personél. Bydd panel yr apêl yn penodi Cadeirydd o'i blith ei hun.

41 Bydd y cyflogai yn cael gwybod yn ysgrifenedig, o fewn 14 diwrnod calendr i dderbyn yr hysbysiad apêl, am ddyddiad, amser a lleoliad y gwrandawiad apêl.

Bydd y cyflogai hefyd yn cael gwybod y gall gael ei hebrwng neu ei gynrychioli gan:
- Gydweithiwr;

- Cynrychiolydd undeb llafur; neu
- Swyddog undeb llafur.

42 Yn y gwrandawiad apêl, bydd y Cadeirydd yn:
- Cyflwyno aelodau'r panel i'r cyflogai.
- Egluro pwrpas y gwrandawiad, sef gwrando ar resymau'r cyflogai dros apelio yn erbyn y penderfyniad disgyblu.
- Egluro pa bwerau sydd gan y panel apêl a pha benderfyniadau y gall eu gwneud.

43 Gofynnir i'r cyflogai (neu ei gynrychiolydd) egluro'r rhesymau dros yr apêl.

44 Bydd y Cadeirydd yn hysbysu'r cyflogai y bydd penderfyniad y panel apêl, ynghyd â'r rhesymau dros y penderfyniad, yn cael eu darparu'n ysgrifenedig, fel arfer o fewn pum diwrnod gwaith i'r gwrandawiad apêl.

45 Gall y panel apêl:
- Gadarnhau penderfyniad disgyblu'r Pwyllgor Personél.
- Gosod sancsiwn llai difrifol yn lle'r penderfyniad gwreiddiol.
- Penderfynu nad oes angen cymryd unrhyw gamau disgyblu.

Os penderfynir peidio â chymryd camau disgyblu, ni fydd unrhyw gofnod o'r mater yn cael ei gadw ar ffeil bersonél y cyflogai.

46 Os bydd apêl yn erbyn diswyddiad yn llwyddiannus, bydd y cyflogai yn derbyn cyflog llawn am y cyfnod rhwng dyddiad y diswyddiad a dyddiad y penderfyniad apêl, a bydd parhad ei wasanaeth yn cael ei gadw.

47 Bydd penderfyniad y panel apêl yn derfynol.