

Medrwn Môn

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



6. Cyflogi a rheoli pobl

6.18 Polisi disgyblaeth

Er mwyn sicrhau triniaeth deg i bawb, mae'n bwysig i ddilyn cyfres o ganllawiau a dulliau gweithredu i ddelio'n effeithiol gyda materion perfformiad ac ymddygiad.

Mae rheolau disgyblaeth yn dweud wrth y gweithwyr beth a ddisgwylir oddi wrthynt. Os yw gweithiwr yn torri rheol benodol, gelwir hyn yn gamymddwyn. Mae cyflogwyr yn defnyddio dulliau gweithredu a gweithrediadau disgyblaeth i ddelio gyda sefyllfaoedd ble mae gweithwyr yn honedig yn torri'r rheolau. Gellir defnyddio dulliau disgyblu hefyd ble mae gweithwyr yn methu cwrdd â gofynion y cyflogwyr yn y ffordd y gwneir y swydd, h.y. perfformiad anfoddhaol neu allu.

Wrth ddiswyddo gweithiwr neu gymryd camau disgyblu yn ei erbyn, rhaid i'r cyflogwr ddilyn y dull statudol sy'n gynwysedig yn y Ddeddf Gyflogaeth 2002. Mae'n werth nodi hyd yn oed ble dilynir y dull perthnasol, os yw gweithiwr yn cael ei ddiswyddo, gall y diswyddiad fod yn annheg os nad yw'r gweithiwr wedi gweithredu'n rhesymol ym mhob un o'r amgylchiadau. Dylai cyflogwyr fod yn ofalus rhag gwahaniaethu ar sail cenedl, hil (gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, a gwreiddiau ethnig neu genedlaethol), anabledd, oedran, tueddfryd rhywiol neu grefydd.

Mae'r canlynol yn enghraifft o bolisi disgyblaeth, a dylid ei addasu ar gyfer eich mudiad. Canllaw yw yn unig, ac ni ddylid edrych arno fel datganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Polisi enghreifftiol

1. Cyflwyniad

Mae polisi disgyblaeth <enw'r mudiad> wedi'i lunio i helpu hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus yn ogystal â thegwch a chysondeb yn nhriniaeth unigolion.

Pwyslais ymdriniaeth <enw'r mudiad> yw:

- dod i wybod y ffeithiau yn gyflym
- delio gyda'r unigolyn a'r ffeithiau yn gyson a theg
- annog gwelliant trwy ddulliau anffurfiol
- cefnogi unigolyn sy'n tanberfformio i fod yn effeithiol
- osgoi gwneud penderfyniadau brysiog
- darparu cyfle ar gyfer apêl yn erbyn canlyniad cyfarfod disgyblaeth ffurfiol.

2. Dull gweithredu

2.1 Dull anffurfiol

Disgwylir i fwyafrif o faterion perfformiad gael eu datrys drwy drafodaeth anffurfiol rhwng y rheolwr llinell a'r gweithiwr, a gynlluniwyd i amlygu'r diffyg ym mherfformiad y gweithiwr, ac i gytuno ar weithrediad posib. Dylai'r rheolwr gad cofnod byr o'r drafodaeth.

Bydd y rheolwr llinell yn cymryd camau ffurfiol:

- os yw'r dull anffurfiol yn methu dangos gwelliant
- os yw'r perfformiad anfoddhaol yn rhy ddifrifol i'w nodi fel man beth
- os yw'r achos yn un o gamymddwyn.

2.2 Dull ffurfiol

Yn dilyn ymchwiliad llawn o'r ffeithiau, a bod ymddygiad neu berfformiad y gweithiwr yn gwarantu dull disgyblaethol ffurfiol, dylid cymryd y tri cham canlynol:

Cam 1 - Datganiad sail y gweithrediad a gwahoddiad i gyfarfod

Bydd ymddygiad neu nodweddion honedig y gweithiwr, neu unrhyw amgylchiadau eraill a arweiniodd at y ddisgyblaeth posib, yn cael ei nodi'n ysgrifenedig, a'i roi neu'i anfon i'r gweithiwr. Gwahoddir y gweithiwr i gyfarfod i drafod y mater. (DS efallai y byddwch eisiau cynnwys manylion pellach yma, megis graddfeydd amser - gweler Cam 2 am gyfarwyddyd pellach).

Cam 2 - Y cyfarfod

Rhaid i'r cyfarfod gymryd lle cyn unrhyw weithrediad (heblaw bod y weithred ddisgyblaeth yn cynnwys gwaharddiad dros dro), a gall ddigwydd yn unig unwaith y bydd y gweithiwr:

- wedi derbyn gwybodaeth ar ba sail yr ystyrir y weithred ddisgyblaeth (fel yng Ngham 1) a
- wedi cael cyfle rhesymol i ystyried ei ymateb i'r wybodaeth yma.

Rhaid i'r gweithiwr gymryd pob cam posib i fynychu'r cyfarfod. Mae hawl gyfreithiol ganddo i gael cydymaith neu swyddog undeb llafur yn y cyfarfod. Yn dilyn y cyfarfod, rhoddir gwybod ysgrifenedig i'r gweithiwr am y penderfyniad, ynghyd â gwybodaeth am yr hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad. Gall y gweithredu disgyblaeth gymryd lle cyn yr apêl.

Gall canlyniadau cyfarfod disgyblaeth gynnwys:

- rhybudd ar lafar
- rhybudd ysgrifenedig
- rhybudd ysgrifenedig terfynol
- diswyddo gyda rhybudd

- diswyddo heb rybudd. Dylid ystyried hwn yn unig mewn achosion o gamymddwyn dybryd, neu ble mae'r mudiad yn ystyried y sefyllfa mor ddifrifol fel bod perthynas weithio rhwng y cwmni a'r gweithiwr yn amhosib, ac felly dylid dinistrio'r cytundeb rhwng y ddau. Gall enghreifftiau o gamymddwyn dybryd gynnwys, ond heb eu cyfyngu i:
 - lladrad neu dwyll
 - trais corfforol neu fwlian
 - difrod difrifol bwriadol i eiddo
 - camddefnydd difrifol o eiddo neu enw'r mudiad
 - edrych yn fwriadol ar wefannau sy'n cynnwys deunydd pornograffig, sarhaus neu aflan
 - anufudd-dod difrifol
 - gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon
 - dod ag anfri difrifol i'r mudiad
 - anallu difrifol yn y gwaith oherwydd alcohol neu gyffuriau anghyfreithlon
 - achosi colled, difrod neu anaf drwy esgeulustod difrifol
 - torri rheolau iechyd a diogelwch
 - torri materion cyfrinachol.

Cam 3 - Apêl

Rhaid i'r cyflogwr hysbysu'r gweithiwr os ydynt eisiau apelio yn erbyn penderfyniad cyfarfod disgyblaeth (DS dylech nodi sut ellir apelio e.e. yn ysgrifenedig a darparu terfynau amser). Gwahoddir y gweithiwr i fynychu cyfarfod pellach, a dylai wneud pob ymdrech i'w fynychu. Mae hawl gyfreithiol gan y gweithiwr i gael cydymaith neu swyddog undeb llafur yn y cyfarfod. Yn dilyn yr apêl, rhoddir gwybod yn ysgrifenedig i'r gweithiwr am y penderfyniad terfynol.

Noder: Bydd er lles y cyflogwyr a'r gweithwyr i gadw cofnodion ysgrifenedig yn ystod y broses ddisgyblu, a dylid eu trin yn gyfrinachol. Efallai bydd yn werth cynnwys yn eich dull gweithredu pa gofnodion a gedwir a ble. Yn ôl Deddf Gwarchod Data 1998, mae hawl gan weithwyr i ofyn a gweld peth data personol. Dylid trin y wybodaeth yma yn gyfrinachol a'i gadw am beth amser yn unol â'r Ddeddf.

Gwybodaeth bellach

ACAS

Ffôn: 08457 474747

www.acas.org.uk

Wales TUC Cymru

Ffôn: 029 2034 7010

www.wtuc.org.uk

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Medrwn Môn

Neuadd y Dref, Sgwâr Bulkeley, Llangefni, Sir Ynys Môn, LL77 7LR

Elusen Gofrestredig: 1088828

Ffôn: 01248 724944

post@medrwnmon.org

Ffacs: 01248 750149

www.medrwnmon.org

Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli

Wedi ei ddiweddaru: 26/08/2011



Ffôn: 0300 111 0124

www.wcva.org.uk