

# Y Polisi Ymchwiliadau

Chwefror 2020

[sirgar.llyw.cymru](http://sirgar.llyw.cymru)

Cyngor **Sir Gâr**  
**Carmarthenshire**  
County Council



	<b><u>Cynnwys</u></b>
1.	<a href="#"><u>Cyflwyniad</u></a>
2.	<a href="#"><u>Cwmpas</u></a>
3.	<a href="#"><u>Gweithdrefn</u></a>
4.	<a href="#"><u>Rôl Adnoddau Dynol</u></a>
5.	<a href="#"><u>Cyfrifoldebau'r gweithiwr</u></a>
6.	<a href="#"><u>Absenoldeb salwch yn ystod cyfnod ymchwiliad</u></a>
7.	<a href="#"><u>Hysbysu ynghylch ymchwiliad</u></a>
8.	<a href="#"><u>Cynrychiolaeth</u></a>
9.	<a href="#"><u>Cofnodi cyfarfod ymchwilio</u></a>
10.	<a href="#"><u>Amserlen</u></a>
11.	<a href="#"><u>Cymorth i weithwyr</u></a>
12.	<a href="#"><u>Cyfrinachedd</u></a>
13.	<a href="#"><u>Sicrhau triniaeth gyfartal</u></a>
Atodiad 1	<a href="#"><u>Canllawiau ar gyfer swyddogion ymchwilio</u></a>
Atodiad 2	<a href="#"><u>Templed cylch gwaith</u></a>
Atodiad 3	<a href="#"><u>Templed cynllunio ymchwiliad</u></a>
Atodiad 4	<a href="#"><u>Templed cofnod cyfarfod ymchwilio</u></a>
Atodiad 5	<a href="#"><u>Templed adroddiad Swyddog Ymchwilio</u></a>
Atodiad 6	<a href="#"><u>Protocol ar gyfer gwrandawriad disgyblu</u></a>
Atodiad 7	<a href="#"><u>Dulliau holi</u></a>

## **1. Cyflwyniad**

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn cynnal ymchwiliadau mewnol mewn ymateb i amrywiaeth o ddigwyddiadau. Mae'r polisi hwn yn cyflwyno'r weithdrefn sydd i'w dilyn pan fydd ymchwiliad mewnol yn ei gwneud yn ofynnol cael datganiadau tystion gan staff fel rhan o ymchwiliad neu gan y rhai sy'n destun yr ymchwiliad neu a allai fod yn destun yr ymchwiliad yn y dyfodol.

Nod y polisi hwn yw sicrhau bod pob ymchwiliad yn cael ei gynnal yn brydlon, mewn modd sy'n deg i'r unigolion dan sylw, gan ganiatáu i'r unigolion ymateb i'r honiadau a wnaed yn eu herbyn. Hefyd mae'n parchu eu hawl i gyfrinachedd ac yn egluro rôl y cydymaith yn ystod y cam ymchwilio anffurfiol.

## **2. Cwmpas**

Mae'r weithdrefn hon yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys staff ysgolion a gyflogir yn ganolog ond nid yw'n cynnwys staff sy'n gweithio mewn ysgolion a reolir yn lleol.

Bwriedir i'r polisi hwn gwmpasu pob ymchwiliad mewnol sut bynnag y byddant yn codi, e.e. disgyblu, galluogrwydd ac achwyniadau; datgelu camarfer; honiadau o dwyll, aflonyddu neu fwlio; ymchwiliadau o ganlyniad i ddigwyddiad/damwain y rhoddir gwybod amdanynt ar Ffurflen Damweiniau a Digwyddiadau; ymchwiliadau sy'n deillio o Ddamweiniau Ffyrdd sy'n cynnwys cerbydau'r Cyngor.

Nod y polisi hwn yw sicrhau, os bydd angen rhoi gweithdrefnau ffurfiol ar waith yn erbyn gweithiwr naill ai'n fewnol neu'n allanol wedi hynny, y gall y datganiadau a gymerwyd fel rhan o'r ymchwiliad gael eu defnyddio yn y broses hon. Bwriad hyn yw osgoi cyfweld gweithwyr fwy na'r hyn sy'n angenrheidiol a sicrhau bod materion a allai fod yn destun gweithdrefnau ffurfiol yn ddiweddarach, yn cael eu cofnodi cyn gynted â phosibl ar ôl y digwyddiad.

## **3. Gweithdrefn**

Diben yr ymchwiliad

Nod ymchwiliad yw cael yr holl wybodaeth berthnasol er mwyn cadarnhau ffeithiau'r achos. Bydd hyn yn cynnwys cyfweld y gweithiwr/gweithwyr sy'n destun yr ymchwiliad a'r holl dystion perthnasol, cymryd datganiadau neu nodiadau cyfarfodydd, cael tystiolaeth ddogfennol, e.e. cofnodion cyflogaeth, a chysylltu ag asiantaethau, cyrff ac unigolion allanol fel bo'n briodol.

Penodi swyddog ymchwilio

Penodir swyddog ymchwilio fel arfer gan y Cyfarwyddwr neu'r Pennaeth Gwasanaeth enwebedig yn unol â'r polisi perthnasol\* (gweler isod). Yn aml bydd pa unigolyn y dylid ei benodi'n ymchwilydd yn dibynnu ar ba mor ddifrifol a/neu gymhleth yw'r mater.

Yn y rhan fwyaf o achosion, pan fo'n ymddangos bod y mater yr ymchwiliwr iddo yn amlwg ac nad oes amheuaeth ynghylch y ffeithiau, gall rheolwr llinell priodol gyflawni rôl yr ymchwilydd.

Os yw'r dystiolaeth yr ymchwiliwr iddi yn fwy difrifol neu gymhleth (megis camymddwyn difrifol posibl, gwahaniaethu neu fwlio) yna dylai'r sawl a benodir fod yn swyddog uwch neu fwy profiadol lle bo hynny'n bosibl.

Mewn amgylchiadau eithriadol, gallai fod yn briodol penodi rhywun nad yw'n gysylltiedig â'r mater. Gallai hyn fod yn uwch-reolwr o adran arall neu'n ymchwilydd allanol. Fodd bynnag, mae angen ystyried hyn yn ofalus a dylai unrhyw benderfyniad gydbwysu'r angen am degwch ag ymchwiliad cost-ffeithiol ac effeithlon.

Cwestiynau i'w hystyried wrth ddewis ymchwilydd

- A yw'n gysylltiedig yn bersonol â'r mater yr ymchwiliwr iddo?
- A fyddai'r penodiad yn codi unrhyw bryderon o ran gwrthdaro buddiannau?
- A yw pobl sy'n gysylltiedig â'r mater yn debygol o ddylanwadu arno?
- A allai fod yn rhan o unrhyw benderfyniadau dilynol ar y mater?
- A yw ar gael yn ystod amserlen amodol yr ymchwiliad?
- A yw wedi cael hyfforddiant a/neu a yw'n brofiadol o ran sut i gynnal ymchwiliadau?
- Pa mor hyderus ydyw wrth gyfathrebu'n ysgrifenedig a/neu ar lafar?
- Pa hyfforddiant neu gymorth fydd ei angen arno o bosib?

Yn bwysicaf oll, dylai'r un a ddewisir i fod yn ymchwilydd weithredu'n deg ac yn wrthrychol.

\* Rhaid rhoi gwybod ar unwaith i'r Pennaeth Archwilio, Risg a Chaffael am unrhyw amheuan ynghylch twyll neu arferion llwgr gan unrhyw swyddog neu aelod o'r Cyngor. Pan gofnodir enghreifftiau ar y Gronfa Ddata Datgelu Camarfer, y Swyddog Monitro fydd yn gyfrifol am gyfeirio'r mater yn ffurfiol at y Pennaeth Archwilio, Risg a Chaffael. Ni ddylai unrhyw adran geisio cynnal ymchwiliad mewnol. Bydd y Pennaeth Archwilio, Risg a Chaffael yn trefnu cynnal yr ymchwiliad angenrheidiol. Pan ymddengys, yn dilyn yr ymchwiliad, fod sail resymol i awgrymu bod swyddog yn euog o dwyll neu arferion llwgr, bydd y Pennaeth Archwilio, Risg a Chaffael yn trafod y mater gyda Chyfarwyddwr y Gwasanaethau Corfforaethol, a fydd yn gyfrifol am benderfynu a ddylid cyfeirio'r mater yn ffurfiol at sylw'r Heddlu.

Os oes arian parod neu eitemau wedi'u dwyn, dylid cyfeirio pob digwyddiad o'r fath, beth bynnag yw'r gwerth dan sylw, at Archwilio Mewnol cyn mynd ati i hysbysu'r Heddlu yn ei gylch. Os amheuir y gallai aelod o'r staff fod â rhan yn y dwyn rhaid cael cyngor gan Ymgynghorydd Adnoddau Dynol.

#### **4. Rheoli Pobl – Ymgynghorydd Adnoddau Dynol**

Ar ôl penodi swyddog ymchwilio bydd Ymgynghorydd Adnoddau Dynol yn cael ei neilltuo i gynghori ac i roi cymorth i'r swyddog ymchwilio gan y Prif Weithredwr

Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad) neu gynrychiolydd enwebedig, a fydd yn cydgysylltu ag Archwilio Mewnol yn ôl yr angen.

## **5. Cyfrifoldebau'r gweithiwr**

Yn unol â'r gofynion cyffredinol a amlinellir yn y datganiad o'r prif delerau ac amodau 'gall fod yn rhesymol ofynnol' i weithiwr ddarparu datganiadau ffeithiol a chydymffurfio'n llawn â'r broses ymchwilio mewnol ac unrhyw weithdrefnau dilynol fel yr amlinellir isod:

"...Chi fydd yn gyfrifol am sicrhau fod cyfrifoldebau'ch swydd (amgaeir Proffil Swydd ar gais) yn cael eu cyflawni ac mae'n bosibl y bydd eich perfformiad yn cael ei asesu o bryd i'w gilydd. Byddwch yn gwneud y cyfryw waith a dyletswyddau ag sy'n arferol neu'n angenrheidiol mewn perthynas â'ch penodiad, neu'r cyfryw waith ag y gellir yn rhesymol ei fynnu gennych. Mae'n ofynnol ichi alw prosesau a gweithdrefnau sefydledig y Cyngor/Ysgol i herio ymddygiad ac arferion peryglus, camdriniol, gwahaniaethol neu gamfanteisiol ac adrodd amdanynt. Chi fydd yn gyfrifol am eich gweithredoedd a'ch ymddygiad chi ac am unrhyw ganlyniadau a fydd yn dilyn. Disgwylir i'r holl weithwyr gydnabod terfynau eu gallu a bod yn gyfrifol am gyfyngu eu gweithredoedd i'r rhai y maent yn teimlo'n gymwys i'w cyflawni. Byddwch yn rhoi sylw priodol i gynildeb a'r defnydd o adnoddau ac yn cynnal safonau bob amser."

Bydd y swyddog ymchwilio'n gyfrifol am sicrhau bod y gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad yn cael pob cyfle i ymateb, gan gymryd i ystyriaeth natur a difrifoldeb yr honiadau. Os na fydd y gweithiwr yn ymateb bydd y swyddog ymchwilio'n bwrw ymlaen ar sail y wybodaeth sydd ar gael. Os methir â chydweithredu ag ymchwiliad heb reswm dilys gall hynny arwain at gamau disgyblu.

## **6. Absenoldeb salwch yn ystod cyfnod ymchwiliad**

Os bydd gweithiwr yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch nid yw hyn o reidrwydd yn golygu nad yw'n ddigon iach i roi datganiad. Efallai bydd angen ceisio cyngor Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol neu Feddyg Iechyd Galwedigaethol i asesu ffitrwydd y gweithiwr cyn ei gyfweld. Gofynnir i'r gweithiwr roi caniatâd i'r Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol/Meddyg Iechyd Galwedigaethol ryddhau gwybodaeth ar ôl yr atgyfeiriad. Mewn achosion lle mae Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol/Meddyg Iechyd Galwedigaethol y Cyngor o'r farn nad yw'r gweithiwr yn ffit i gael ei gyfweld na gwneud datganiad, bydd hawl gan y gweithiwr i enwebu cynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr i siarad ar ei ran neu i gyflwyno datganiad ysgrifenedig. Os bydd y gweithiwr yn methu'r apwyntiad iechyd galwedigaethol neu os yw'n gwrthod rhoi caniatâd i ryddhau gwybodaeth, gwneir penderfyniad i fwrw ymlaen ar sail y wybodaeth sydd ar gael.

## **7. Hysbysu ynghylch ymchwiliad**

Dylai unrhyw weithiwr sy'n mynd i gael ei gyfweld yn sgil bod yn destun ymchwiliad gael manylion am y rhesymau dros yr ymchwiliad ar y dechrau. Rhaid rhoi gwybod yn ysgrifenedig i'r gweithiwr dan sylw bod ymchwiliad yn mynd i gael ei gynnal ac am destun yr honiad(au). Dylid gwneud hyn cyn pen 3 diwrnod gwaith ar ôl penderfynu cynnal ymchwiliad a dylid amgáu copi o'r polisi ymchwiliadau. Os bydd rhagor o honiadau'n dod i'r amlwg wrth i'r ymchwiliad fynd rhagddo, a'u bod yn rhan o'r ymchwiliad, rhaid rhoi gwybod am hyn yn ysgrifenedig i'r gweithiwr cyn gynted ag y daw'n amlwg.

Mewn achosion lle nad yw'n amlwg ar unwaith a fydd camau'n debygol o gael eu cymryd, rhaid rhoi gwybod yn ysgrifenedig i weithiwr cyn gynted ag y daw'n amlwg y bydd efallai'n wynebu camau gweithredu yn ddiweddarach.

## **8. Cynrychiolaeth**

Bydd hawl gweithiwr i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfod ymchwilio yn dibynnu ar yr amgylchiadau:

Ymchwiliadau disgyblu – Nid oes hawl statudol gan weithiwr i gael cwmni cydymaith mewn cyfarfod ymchwiliad disgyblu (er enghraifft, cyfarfod a gynhelir i gasglu ffeithiau). Mae'r hawl yn berthnasol i wrandawriad disgyblu yn unig a allai arwain at rybudd ffurfiol neu gymryd neu gadarnhau camau eraill yn erbyn gweithiwr. Fodd bynnag, mae polisi disgyblu yr Awdurdod yn caniatáu i weithiwr sy'n destun ymchwiliad gael cwmni cydymaith addas (yn annibynnol ar yr ymchwiliad) yn ystod y cam ymchwilio. Gall cydymaith fod yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n gydweithiwr. Bydd y gweithiwr yn cael apwyntiad ac amser rhesymol i drefnu'r cyfryw gefnogaeth. (Cyfeiriwch at [Rôl y Cydymaith](#) yn y Broses Disgyblu ac Achwyniadau)

Mewn sefyllfaoedd lle'r ymddengys i'r swyddog ymchwilio bod oedi afresymol o fwy na 7 diwrnod calendr wedi digwydd o ran ceisio cydymaith, gall y swyddog ymchwilio fynnu cael cyfweliad a chynnig rhywun annibynnol i fod yn sylwedydd.

Ymchwiliadau achwyniadau - Mae gan weithiwr sy'n gwneud achwyniad hawl statudol i gael cwmni cydymaith mewn unrhyw gyfarfod a gynhelir i wrando ar ei achwyniad, casglu ffeithiau amdano, ei drafod, ei ystyried neu ei ddatrys. Mae hyn yn cynnwys cyfarfodydd ymchwilio.

Fodd bynnag, nid oes gan unrhyw weithiwr arall a gyfwelir fel rhan o'r ymchwiliad i achwyniad (er enghraifft, i wirio ffeithiau neu i gasglu tystiolaeth newydd) hawl statudol i gael cwmni cydymaith yn y cyfarfod ymchwilio.

## **9. Cofnodi cyfarfod ymchwilio**

Bydd yn ofynnol i'r sawl sy'n cael ei gyfweld ac sy'n gwneud datganiad fel rhan o ymchwiliad lofnodi bod y datganiad yn gofnod gwir, a bydd yn cael cyfle i'w newid gyda chaniatâd y swyddog ymchwilio ac i ychwanegu rhagor o wybodaeth. Yn ddelfrydol dylid gwneud hyn ar ddiwedd y cyfarfod ymchwilio. Mae'n bosibl y bydd hefyd yn cael ei anfon at y sawl sy'n cael ei gyfweld yn dilyn y cyfarfod i gytuno arno. Dylid caniatáu i'r sawl sy'n cael ei gyfweld newid ei ddatganiad ond dylai lofnodi

unrhyw newidiadau y mae'n eu gwneud i'r ddogfen wreiddiol. Os bydd yr ymchwilydd yn credu bod y newidiadau a wneir i ddatganiad yn gwrth-ddweud yr hyn a ddywedwyd yn y cyfarfod, efallai y bydd angen nodi hyn a chynnwys y datganiad gwreiddiol a'r datganiad diwygiedig yn yr adroddiad.

Os bydd y sawl sy'n cael ei gyfweld yn gwrthod llofnodi ei ddatganiad, dylai ymchwilydd geisio cael gwybod pam a datrys y mater. Os na ellir datrys y mater, dylai ymchwilydd gynnwys y datganiad yn ei adroddiad yn ogystal â chydabod bod y sawl oedd yn cael ei gyfweld wedi gwrthod cadarnhau ei fod yn adlewyrchiad cywir o'r cyfarfod.

Nid yw'r Awdurdod yn recordio cyfarfodydd/gwrandawiadau disgyblu gan ddefnyddio dyfais sain. Hefyd, nid yw'r Awdurdod, fel arfer, yn caniatáu i weithiwr (neu ei gynrychiolydd/cynorthwydd) recordio cyfarfodydd/gwrandawiadau disgyblu, o gofio'r data sensitif a phersonol a fydd yn cael ei drafod o bosib. Gellid ystyried recordiad cudd o gyfarfod ymchwilio fel mater o gamymddwyn neu fel achos o dorri ymddiriedaeth a hyder.

Weithiau, efallai y bydd ymchwilydd yn penderfynu y gellir cael datganiad tyst yn ysgrifenedig heb gynnal cyfarfod o dan amgylchiadau megis:

Os nad yw'r tyst yn weithiwr

pan fydd y ffeithiau y mae angen eu cael gan dyst yn syml iawn

lle mae tyst yn sâl ac nad yw'n gallu mynd i gyfarfod ymchwilio.

Dylai ymchwilydd ddarparu dyddiad cwblhau rhesymol a gofyn i'r tyst ateb cwestiynau penodol neu gynnwys y canlynol yn ei ddatganiad:

- Ei enw, a lle bo'n berthnasol, teitl ei swydd
- Dyddiad, lleoliad ac amser unrhyw faterion perthnasol
- Yr hyn a welodd ac a glywodd a'r hyn y mae'n ei wybod
- Y rheswm pam roedd yn gallu gweld, clywed neu wybod am y materion
- Dyddiad ac amser y datganiad
- Ei lofnod.

Ni fydd fawr o werth i ddatganiad tyst a gyflwynir yn ysgrifenedig os oes amheuan ynglŷn ag adroddiad y tyst neu os oes angen holi'r tyst i gael rhagor o fanylion.

## **10. Amserlen**

Nid yw'n bosib bod yn rhagnodol am faint o amser a gymer i gynnal ymchwiliad mewnol. Fodd bynnag, dylid anelu lle bynnag y bo modd at gwblhau ymchwiliadau o fewn 28 diwrnod calendr, ond mae hyn yn ddibynnol ar gymhlethdod yr achos. Os nad yw hyn yn bosib bydd y swyddog ymchwilio yn rhoi gwybod i bawb perthnasol am yr oedi, y rheswm drosto a dyddiad tebygol cwblhau'r ymchwiliad.



Os bydd gwrthddywediadau yn dod i'r amlwg yn ystod yr ymchwiliad dylai'r swyddog ymchwilio sicrhau bod y rhain yn cael eu nodi'n glir a bod ymdrech yn cael ei wneud i benderfynu pam mae'r rhain wedi codi a'u datrys lle y bo'n bosibl. Yn yr amgylchiadau hyn bydd y swyddog ymchwilio yn ailgyfweld gweithwyr yn ystod y cam ymchwilio yn hytrach na bod y gwrthddywediadau yn dod i'r amlwg yn ystod gwrandawriad.

Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, bydd y swyddog ymchwilio yn rhoi adroddiad yr ymchwiliad gydag argymhellion i'r Rheolwr Comisiynu.

Cyfrifoldeb y Rheolwr Comisiynu yw ystyried adroddiad yr ymchwiliad a'r argymhellion a phenderfynu a oes angen cymryd unrhyw gamau pellach. Mae'r Rheolwr Comisiynu yn gyfrifol am gyflwyno'r argymhellion i'r gweithiwr cyn pen 7 diwrnod calendr ar ôl cwblhau'r ymchwiliad a, lle bo'n briodol, bydd yn gwneud trefniadau ar gyfer cynnal gwrandawriad disgyblu.

### **11. Cymorth i weithwyr**

Gall ymchwiliad achosi straen i bawb sy'n gysylltiedig ag ef. Weithiau gall beri gofid sylweddol a chael effaith negyddol ar iechyd meddwl gweithiwr.

Pan godir pryderon am iechyd meddwl gweithiwr, dylai ymchwilydd drin y mater o ddifrif ac ystyried a oes modd addasu'r broses mewn rhyw ffordd. Er enghraifft, drwy ganiatáu i'r gweithiwr ddod â gweithiwr cymorth, cyfaill personol neu aelod o'r teulu sy'n ymwybodol o'i broblemau iechyd meddwl gydag ef i unrhyw gyfarfodydd ymchwilio.

Gall pob gweithiwr sy'n cymryd rhan mewn ymchwiliad, naill ai fel testun yr ymchwiliad, neu fel tyst, ofyn am gymorth gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol.

### **12. Cyfrinachedd**

Mae cyfrinachedd yn ystod ymchwiliad yn hanfodol bwysig er mwyn cynnal cyfanrwydd y dystiolaeth a pharch yr unigolyn yr ymchwilir iddo. Mae'n hanfodol nad yw'r swyddog ymchwilio yn datgelu mwy o wybodaeth nag sy'n angenrheidiol i gynorthwyo'r broses ymchwilio gydag unrhyw unigolyn.

Hefyd mae angen sicrhau bod unrhyw dystion yn deall bod angen cadw cyfrinachedd, a bod torri'r cyfrinachedd hwnnw yn drosedd ddisgyblu.

Ni chaniateir i'r swyddog ymchwilio drafod yr achos ag unrhyw un heblaw'r rhai sy'n rhan o'r achos. Hefyd mae'n rhaid rhoi gwybod i weithwyr am gyfrinachedd ym mhob achos.



### **13. Sicrhau triniaeth gyfartal**

Mae angen i'r holl weithwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodas neu bartneriaeth sifil.

Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r canllawiau hyn.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yng nghyswllt gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag un o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio 01267 246 184 neu drwy anfon e-bost at [UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk](mailto:UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk)

## **Atodiad 1**

### **Canllawiau ar gyfer Swyddogion Ymchwilio**

#### 1. Cyflwyniad

Weithiau mae angen ymchwilio i faterion penodol sy'n ymwneud â staff lle rydych chi wedi'ch enwebu fel y Swyddog Ymchwilio. Gallai'r materion hyn amrywio o hawliadau o ran disgyblu, galluogrwydd neu achwyniadau; datgelu camarfer; honiadau o dwyll; bwlio neu aflonyddu; ymchwiliadau o ganlyniad i ddigwyddiad/damwain; ymchwiliadau yn sgil damweiniau traffig ffyrdd yn cynnwys cerbydau'r Cyngor neu unrhyw fater lle mae angen cadarnhau'r ffeithiau a phenderfynu a oes achos i'w ateb yn dilyn ymchwiliad.

Os gofynnir ichi ymchwilio i fater, cewch ofyn am gyngor a chymorth gan y Tîm Adnoddau Dynol ac mae'n rhaid ichi ddarllen y canllawiau canlynol yn ofalus. Mae'n rhaid ichi ddatgan ar y pryd hwnnw os ydych o'r farn nad yw'n briodol ichi gynnal yr ymchwiliad, er enghraifft, os yw'r mater yn ymwneud â ffrind agos neu os ydych wedi cael rhai anawsterau o ran perthynas bersonol a/neu berthynas waith yn y gorffennol gyda'r sawl sy'n destun yr ymchwiliad.

Dylid ceisio cwblhau ymchwiliadau o fewn 28 diwrnod calendr. Mae'n rhaid i ymchwiliad gael blaenoriaeth dros yr holl ymrwymadau gwaith eraill.

Dylid darllen y canllawiau hyn mewn cysylltiad â pholisi perthnasol yr Awdurdod (e.e. Datgelu Camarfer, Disgyblu, Achwyniadau, Safonau Ymddygiad ac ati).

#### 2. Cyfrinachedd

Mae cyfrinachedd yn ystod ymchwiliad yn hanfodol bwysig er mwyn cynnal cyfanrwydd y dystiolaeth a pharch yr unigolyn yr ymchwilir iddo. Mae'n hanfodol nad yw'r swyddog ymchwilio yn datgelu mwy o wybodaeth nag sy'n angenrheidiol i gynorthwyo'r broses ymchwilio gydag unrhyw unigolyn.

Hefyd mae angen sicrhau bod unrhyw dystion yn deall bod angen cadw cyfrinachedd, a bod torri'r cyfrinachedd hwnnw yn drosedd ddisgyblu.

Ni chaniateir i'r swyddog ymchwilio drafod yr achos ag unrhyw un heblaw'r rhai sy'n rhan o'r achos. Hefyd mae'n rhaid rhoi gwybod i weithwyr am gyfrinachedd ym mhob achos.

### 3. Cyn yr Ymchwiliad

Byddwch yn glir ynghylch yr hyn a ddisgwylir gennych yn eich rôl a chytuno ar y cylch gwaith â'r Swyddog Comisiynu cyn dechrau'r ymchwiliad (gweler Atodiad 2).

Mae'n arferol i'r Swyddog Ymchwilio gynnal ymchwiliad trylwyr i'r ffeithiau, paratoi adroddiad gydag argymhellion ar y canfyddiadau a bod yn bresennol mewn unrhyw wrandawriad i gyflwyno canlyniad yr ymchwiliad i'r panel. Mewn ymchwiliadau disgyblu, eich rôl yw cadarnhau a oes achos i'w ateb. Mewn amgylchiadau eraill efallai y gofynnir ichi ymchwilio i elfen benodol o gŵyn neu achwyniad yn unig. Os nad ydych yn sicr ynghylch eich maes gorchwyl – gofynnwch!

Os yw eich ymchwiliad yn deillio o gŵyn a wnaed gan gwsmer neu ddefnyddiwr gwasanaeth, dylech gadarnhau a yw wedi'i chofnodi gan y Tîm Cwynion.

### 4. Cynllunio'r ymchwiliad

Sicrhewch eich bod yn caniatáu amser i gynllunio eich ymchwiliad yn ddigonol gan ddefnyddio Atodiad 3:

- Egluro'r honiadau neu'r gŵyn. Fel arfer y person cyntaf y dylech ei gyfweled yw'r achwynydd.
- Nodi'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a fydd yn rhoi cyngor yn ystod yr ymchwiliad
- Penderfynu pa ffeithiau y mae angen eu cadarnhau ac adolygu'n barhaus.
- Penderfynu pa dystion y mae angen eu cyfweled ac ym mha drefn yn unol â'r weithdrefn berthnasol, e.e. polisi disgyblu
- Amserlennu'r cyfweiliadau gan sicrhau y bydd digon o amser i ailgyfweled tystion os daw rhagor o wybodaeth i'r amlwg.
- Penderfynu pa dystiolaeth ddogfennol sydd ei hangen – gallai tystiolaeth o'r fath gynnwys cofnodion cyflogaeth, cofnodion hyfforddiant a goruchwyliaeth, polisiâu a gweithdrefnau ac ati.
- Sicrhau eich bod yn cydymffurfio â gofynion y polisi priodol.
- Nodi cymorth gweinyddol i'ch helpu i gynnal yr ymchwiliad gan yr adran berthnasol.
- Amcangyfrif llinell amser ar gyfer cwblhau eich ymchwiliad.

### 5. Ymgylfarwyddo â Pholisiâu a Gweithdrefnau perthnasol

Mae'n bwysig bod hawliau gweithwyr yn cael eu hamddiffyn pa un a yw hynny'n golygu'r gweithiwr yr ymchwilir iddo neu weithiwr sydd wedi gwneud cwyn neu achwyniad.

Dylai ymchwilydd gasglu copiâu o unrhyw bolisiâu a gweithdrefnau a allai fod yn berthnasol i'r mater. Hyd yn oed os yw'r ymchwilydd eisoes yn ymwybodol o'r polisiâu, dylai eu hailddarllen i adnewyddu ei wybodaeth a sicrhau y dilynir y gweithdrefnau cywir pryd bynnag y bo angen.

Er enghraifft: Gofynnir i Kareem gynnal ymchwiliad i achwyniad sy'n cynnwys honiadau o wahaniaethu ar sail hil. Mae'n ailddarllen polisiâu achwyniadau a disgyblu'r Awdurdod i adnewyddu ei wybodaeth a sicrhau ei fod yn cynnal yr ymchwiliad yn ôl y gofyn.

Mae hefyd yn casglu polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod oherwydd efallai y bydd yn bwysig wrth ystyried a oes achos i'w ateb ynghylch yr honiadau o wahaniaethu ar sail hil.

Gallai'r ymchwiliad ddod o dan gwmpas un neu fwy o'r meysydd canlynol:

- Disgyblu
- Achwyniadau
- Galluogrwydd
- Safonau ymddygiad
- Datgelu Camarfer
- Afreoleidd-dra ariannol (ar y cyd â'r Cyfarwyddwr Adnoddau)
- Ymchwilio i Ddamweiniau/Digwyddiadau

Gellir gweld yr holl bolisiâu perthnasol ar yr adran Adnoddau Dynol/Iechyd a Diogelwch ar y fewnrwyd.

## 6. Dechrau'r Ymchwiliad

Dylech roi gwybod i'ch Ymgynghorydd Adnoddau Dynol cyn dechrau'r ymchwiliad. Dylai'r ymchwiliad gael blaenoriaeth dros eich llwyth gwaith arall a chael ei gynnal a'i gwblhau cyn gynted â phosibl. Bydd y rheolwr llinell yn ysgrifennu at y gweithiwr i roi gwybod am yr ymchwiliad a'r rheswm drosto a nodi ei fod wedi eich penodi fel y swyddog ymchwilio. Hefyd mae'n rhaid hysbysu'r gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad anffurfiol y gall ofyn am gael cwmni cydymaith addas yn ystod y cam ymchwilio anffurfiol.

Mae'n rhaid hysbysu'r Pennaeth Archwilio, Risg a Chaffael ar unwaith os ydych yn ymwybodol o unrhyw golled ariannol (e.e. dwyn, hawliadau teithio twyllodrus, talu staff am oriau nad ydynt wedi'u gweithio ac ati.)

## 7. Yn ystod yr Ymchwiliad

Trefnwch gyfnewid pob parti sy'n gysylltiedig â'r achos yn brydlon er mwyn sicrhau bod yr hyn sy'n cael ei gofio am y digwyddiadau yn dal i fod yn glir gan ddefnyddio'r templed yn Atodiad 4 i gofnodi'r drafodaeth. Ewch ati i gael yr holl wybodaeth berthnasol gan gynnwys datganiadau tystion a dogfennau eraill.

Dylid cwblhau'r ymchwiliad o fewn y cyfnod amcangyfrifedig. Os nad oes modd gwneud hyn am ryw reswm, cyfrifoldeb y swyddog ymchwilio yw rhoi gwybod am hyn i'r holl bartïon a'u cynrychiolwyr, ynghyd â'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a chytuno ar ddyddiad ar gyfer cwblhau'r ymchwiliad.

## 8. Cyfweld Tystion

Lle mae nifer fawr o bobl yn dyst i'r un digwyddiad, fel arfer ni fydd angen cyfweld pawb. Dylai ymchwilydd gyfweld rhai o'r tystion. Os yw eu hadroddiadau'n gyson, yna efallai na fydd angen i ymchwilydd gyfweld tystion eraill oni bai bod rhesymau da dros gredu y gallai fod ganddynt ragor o wybodaeth am y mater.

Er enghraifft:

Mae Satnam yn ymchwilio i anghydfod rhwng dau weithiwr a ddigwyddodd yn ystod amser cinio yn ffreutur y staff. Roedd tua 20 o bobl yn y ffreutur ar y pryd ond mae Satnam yn penderfynu y bydd yn cyfweld dim ond y ddau sy'n gysylltiedig â'r anghydfod a phedwar tyst i ddechrau i weld a oes fersiwn gyson o'r hyn a ddigwyddodd.

Er bod y ddau weithiwr sy'n gysylltiedig â'r anghydfod yn rhoi fersiwn wahanol o'r hyn a ddigwyddodd, mae pob un o'r pedwar tyst yn rhoi adroddiad tebyg iawn. Mae Satnam yn penderfynu nad oes angen iddi gyfweld unrhyw rai o'r gweithwyr eraill a oedd yn bresennol hefyd.

Sicrhewch fod yr holl weithwyr sydd i gael eu cyfweld yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig eu bod yn cael eu gwahodd i gyfarfod ymchwilio anffurfiol yn unol â'r polisi priodol, e.e. Disgyblu, Achwyniadau, ac ati.

Dylid rhoi gwybod i dystion ar ddechrau'r cyfweiliad y bydd cofnod cywir, ond nid cofnod air am air, yn cael ei wneud o'r cyfweiliad ymchwilio a gaiff ei lofnodi gan y gweithiwr a'i gadw gan y swyddog ymchwilio, h.y. crynodeb rhesymol o brif bwyntiau'r cyfarfod gan amlygu ymatebion allweddol y sawl sy'n cael ei gyfweld i gwestiynau mewn llythrennau italig. Os yw'r wybodaeth a ddarperir gan y tyst yn ystod y cyfarfod yn berthnasol i'r ymchwiliad ac yn debygol o gael ei chyflwyno mewn gwrandawriad disgyblu dylid rhoi gwybod i'r tyst y gellid ei alw'n dyst, ac os felly y byddai'n ofynnol iddo fod yn bresennol ac y byddai'n cael cymorth priodol i wneud hynny.

Dylid cymryd yr holl ddatganiadau yn unol â'r templed yn Atodiad 4. Mae'r adran berthnasol yn gyfrifol am roi cymorth gweinyddol priodol ichi i gofnodi'r cyfweiliad a chasglu'r datganiadau.

Dylech ofalu eich bod yn gwneud y canlynol:

- Cynllunio'r cyfweiliad ymlaen llaw
- Bod yn gwrtais, waeth pa mor ddifrifol yw'r honiadau
- Sicrhau nad oes unrhyw beth yn torri ar draws y cyfweiliad a bod ffonau'n cael eu dargyfeirio ac ati.
- Peidio ag arwain y tyst – gadewch iddo ddweud wrthy ch beth ddigwyddodd yn ei eiriau ei hun.
- Rhaid i'r cyfweiliad beidio â datblygu'n wrandawriad lle y deuir i ddyfarniad.
- Cael datganiadau tystion wedi'u llofnodi a'u dyddio gan bob parti perthnasol.
- Dylid hefyd gadw unrhyw nodiadau ysgrifenedig.

## 9. Paratoi'r Adroddiad

Pan gredu fod y ffeithiau wedi'u cadarnhau cyn belled ag sy'n rhesymol bosibl ac yn briodol, bydd angen ichi lunio adroddiad ymchwiliad sy'n esbonio eich canfyddiadau.

Dylai adroddiad ymchwiliad ymdrin â'r holl ffeithiau sydd wedi eu cadarnhau ac sydd heb eu cadarnhau, ac a oedd unrhyw amgylchiadau lliniarol y mae angen eu hystyried hefyd.

Gall peidio â chynnwys gwybodaeth olygu bod ymchwiliad yn agored i gyhuddiadau ynghylch rhagfarn a hidlo tystiolaeth i gyd-fynd â'u canfyddiadau.

Dylai'r adroddiad adlewyrchu casgliadau'r ymchwilydd ei hun. Er y gall ymchwilydd ofyn am gyngor gan drydydd parti megis Adnoddau Dynol, dylai ddod i'w gasgliadau ei hun.

Amgaeir enghraifft yn Atodiad 5. Os oes unrhyw wrthddywediadau, mae'n well tynnu sylw atynt, oherwydd efallai y bydd angen ymchwilio ymhellach iddynt mewn unrhyw wrandawriad disgyblu posibl.

Ar gyfer adroddiadau ymchwiliad disgyblu rhaid ichi gyflwyno'r wybodaeth mewn trefn resymegol fel bod pawb sy'n gysylltiedig â'r gwrandawriad yn gallu mynd drwyddi'n hawdd. Dylai popeth gael ei groesgyfeirio a'i fynegeio. Dylech gynnwys:

- Tudalen cynnwys
- Cylch gwaith yr ymchwiliad
- Crynodeb cronolegol ysgrifenedig o'r achos gan gynnwys manylion am y rhesymau ac amserlenni ar gyfer unrhyw oedi yn y broses ymchwilio.
- Y llythyr yn galw'r gweithiwr i'r gwrandawriad disgyblu
- Adroddiad yr ymchwiliad gan nodi a oes achos i'w ateb ac unrhyw argymhellion.

- Crynodeb manwl o'r honiadau (efallai fod hwn eisoes wedi'i gynnwys yn un o'r uchod)
- Datganiadau tystion (wedi'u llofnodi) neu'n ddiennw, os yw'n briodol
- Manylion unrhyw rybuddion presennol perthnasol. (Rhaid peidio â chynnwys rybuddion sydd wedi dyddio)
- Copïau o'r holl bolisiâu neu weithdrefnau y cyfeirir atynt e.e. datgelu camarfer, gweithdrefn ddisgyblu, gweithdrefn safonau ymddygiad, codau ymddygiad

Er hwylustod, dylid cyflwyno copi caled o'r holl ddogfennau i'r Swyddog Comisiynu ar ôl cwblhau'r ymchwiliad. Lle mae'r adroddiad yn cyfeirio at ddogfennau, bydd angen eu cynnwys yn yr atodiadau er hwylustod.

Cyfrifoldeb y Swyddog Comisiynu yw ystyried canfyddiadau'r Swyddog Ymchwilio a gwneud y trefniadau angenrheidiol ar gyfer cynnull Panel Disgyblu (os yw'n briodol) neu roi argymhellion eraill ar waith, ar y cyd â'r Tîm Adnoddau Dynol. Rhaid i adroddiad yr ymchwiliad disgyblu a'i atodiadau fod ar gael i'w hanfon gyda'r llythyr disgyblu sy'n galw'r gweithiwr i'r gwrandawriad. Rhaid anfon hwn o leiaf 14 diwrnod calendr cyn y gwrandawriad disgyblu.

Mae'n rhaid i'r adroddiad:

- Ymwneud cyn belled ag y bo'n bosibl â mater yr ymchwiliad disgyblu yn unig
- Bod yn wrthrychol ac yn anfeirniadol
- Cadw cyfrinachedd
- Bod yn barod i ddatgelu unrhyw ddiffygion rheoli a all ddod i'r amlwg yn ystod ymchwiliad
- Nodi'r math o gamymddwyn dan sylw (difrifol, proffesiynol ac ati)

#### 10. Adrodd beth sy'n debygol o fod wedi digwydd

Er ei bod yn ddymunol adrodd â sicrwydd llwyr ar fater, yn aml ni fydd modd gwneud hynny felly dylai ymchwilydd drefnu ei dystiolaeth yn ôl y canlynol:

- Ffeithiau nad ydynt yn cael eu herio: os nad oes amheuaeth ynghylch y ffeithiau, gellir eu hadrodd fel rhai ffeithiol.
- Ffeithiau sy'n cael eu herio: os yw'r ffeithiau yn cael eu herio neu os ydynt yn anghyson dylai'r ymchwilydd benderfynu beth, yn ôl yr hyn sy'n debygol, a ddigwyddodd (gweler isod).
- Honiadau di-sail: os na fydd ymchwilydd yn gallu cadarnhau honiad, dylai ystyried a yw'n rhesymol ymchwilio ymhellach neu nodi na all ddod i gasgliad.



## 11. Yr hyn sy'n debygol

Dylai ymchwilydd geisio dod i gasgliadau am yr hyn a ddigwyddodd neu'r hyn na ddigwyddodd, hyd yn oed pan fydd tystiolaeth yn cael ei herio neu pan fydd yn anghyson. O dan yr amgylchiadau hyn, bydd angen i ymchwilydd benderfynu a allai, yn ôl yr hyn sy'n debygol, gyfiawnhau ffafrio un fersiwn o'r mater dros y llall ac egluro pam.

Yn wahanol i gyfraith trosedd, nid oes rhaid i ymchwilydd sy'n cynnal ymchwiliad cyflogaeth gael prawf y tu hwnt i bob amheuaeth resymol bod y mater wedi digwydd. Y cyfan y mae angen i ymchwilydd ei wneud yw penderfynu, yn ôl yr hyn sy'n debygol, ei bod yn fwy tebygol bod digwyddiad wedi digwydd na pheidio digwydd.

Rhoddir copi o'ch adroddiad ac unrhyw atodiadau ategol i'r gweithiwr a'i gynrychiolydd os bydd yr ymchwiliad yn symud ymlaen i wrandawriad disgyblu ffurfiol.

Os na fydd camau pellach yn cael eu cymryd, chi fydd yn gyfrifol am roi gwybod i'r holl dystion yr oeddech wedi eu cyfweld na fydd unrhyw gamau pellach.

Y Swyddog Comisiynu a dderbyniodd eich adroddiad sy'n gyfrifol am roi gwybod i'r aelod o staff a fu'n destun yr ymchwiliad.

Mae'n bwysig bod y Swyddog Ymchwilio a'r Rheolwr Comisiynu yn cydgysylltu amseru'r broses o roi adborth i'r dystion a'r aelod o staff sy'n destun yr ymchwiliad er mwyn sicrhau, lle bynnag y bo'n bosibl, bod hyn yn cael ei wneud ar yr un pryd.

Os bydd yr achos yn symud ymlaen i wrandawriad disgyblu, caiff eich adroddiad a'r atodiadau cysylltiedig eu defnyddio fel Datganiad o Achos.

## 12. Argymhellion

Dylech gyfyngu eich argymhellion i awgrymu dim ond a allai unrhyw gamau pellach fod yn angenrheidiol neu'n fuddiol. Yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, dylai ymchwilydd argymhell camau ffurfiol, camau anffurfiol neu ddim camau pellach.

Ni ddylai ymchwilydd awgrymu cosb bosibl na rhagfarnu beth fydd canlyniad cwyn neu fater disgyblu.

Argymhellion o ran camau ffurfiol: Fel arfer, y camau ffurfiol y gallai'r ymchwilydd eu hargymhell fyddai:

- Cychwyn gwrandawriad disgyblu
- Newidiadau i bolisi neu weithdrefn
- Ymchwilio ymhellach i faterion eraill a ddatgelwyd

Argymhellion o ran camau anffurfiol: Fel arfer, y camau anffurfiol y gallai ymchwilydd eu hargymhell fyddai:

- Hyfforddiant neu hyfforddiant personol ar gyfer y partïon sy'n gysylltiedig â'r mater
- Cwnsela ar gyfer y partïon sy'n gysylltiedig â'r mater
- Cyfryngu ar gyfer y partïon sy'n gysylltiedig â'r mater
- Hysbysiad y gallai camau tebyg pellach arwain at gamau disgyblu

Argymhellion o ran dim camau pellach: Er y gallai ymchwilydd ddod i'r casgliad nad oes angen cymryd camau pellach, gallai argymell y byddai cwmsela, cyfryngu neu fath arall o gymorth yn fuddiol o bosib i'r partïon sy'n gysylltiedig â'r mater ac i'r Awdurdod.

Y rheolwr comisiynu ac nid yr ymchwilydd ddylai wneud y penderfyniad terfynol ynghylch a ddylid cynnal y gwrandawriad disgyblu ai peidio. Fel arfer, hwn yw'r person neu'r grŵp a fyddai'n cynnal y broses ddisgyblu. Os yw ei benderfyniad yn wahanol i argymhelliad yr ymchwilydd, dylai'r rhesymau dros hyn gael eu nodi a'u cynnwys fel atodiad i'r adroddiad.

### 13. Paratoi ar gyfer Gwrandawriad Disgyblu

Cyfrifoldeb y Rheolwr Comisiynu yw trefnu bod pob tyst a gyfwelwyd fel rhan o'r ymchwiliad yn bresennol os oes angen a sicrhau ei fod yn cael ei frifio (gweler [canllawiau ar gyfer tystion sy'n mynychu gwrandawriad disgyblu](#)) fel ei fod yn gwybod beth i'w ddisgwyl. Hefyd, dylai roi gwybod i'r gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad am y gwrandawriad disgyblu, gan amgáu'r pecyn sydd i'w gyflwyno a'i hawl i alw tystion yn y gwrandawriad. Rhaid rhoi gwybod i'r unigolyn am yr hawl hon ond ef neu ei gynrychiolydd sy'n gyfrifol am drefnu hyn. Gellir gofyn am gyngor gan yr Ymgynghorydd Adnoddau Dynol cyn anfon yr ohebiaeth hon.

Cyfrifoldeb y rheolwr comisiynu yw cyflwyno canfyddiadau'r ymchwiliad i'r panel gan ddefnyddio adroddiad yr ymchwiliad. Bydd disgwyl iddo gyflwyno pwyntiau allweddol eich ymchwiliad, esbonio unrhyw dystiolaeth sy'n gwrthdaro a chrynhoi'r ymchwiliad. Bydd angen iddo hefyd baratoi datganiad o brif ffeithiau'r ymchwiliad i'w crynhoi. Fel y swyddog ymchwilio bydd disgwyl ichi fynychu'r gwrandawriad i ymateb i unrhyw ymholiadau a bod yn barod i gyfrannu unrhyw ffeithiau perthnasol o'r dystiolaeth a glywyd yn y gwrandawriad.

### 14. Gwrandawriad Disgyblu

Cyfrifoldeb y Swyddog Comisiynu yw:

- Casglu (gyda chynghor gan Ymgynghorydd Adnoddau Dynol) yr honiadau priodol sydd wedi'u diffinio'n glir
- Sicrhau'r trefniadau ar gyfer y gwrandawriad disgyblu, gan gynnwys archebu ystafelloedd ar gyfer y gwrandawriad ac i'r tystion aros, yn ogystal ag archebu lluniaeth, dŵr ac ati, a sicrhau bod y llythyr wedi mynd at y gweithiwr dan sylw yn ei wahodd i'r gwrandawriad ynghyd â'r holl ddogfennau priodol.

Yn y gwrandawriad disgyblu dilynir y protocol yn Atodiad 6 a bydd y Rheolwr Comisiynu yn gwneud y canlynol:

- Cyflwyno'r Datganiad o Achos drwy amlinellu'r honiadau, cyflwyno'r dystiolaeth, a galw tystion a'u holi yn ôl y gofyn.
- Gofyn cwestiynau i'r gweithiwr dan sylw a'i dystion.
- Ateb cwestiynau gan y gweithiwr dan sylw, ei gynrychiolydd a'r panel.

- Crynhoi'r achos. Os cyflwynir tystiolaeth newydd nad yw wedi cael sylw yn flaenorol dylid gwneud sylw ar ei pherthnasedd.

Mae'r gweithdrefnau a ddefnyddir mewn gwrandawiadau yn cael eu cofnodi ym mholisi perthnasol yr Awdurdod.

#### 15. Gwrandawiadau Apêl

Yn dilyn gwrandawriad, mae hawl gan weithiwr i apelio yn erbyn unrhyw benderfyniad a wneir. Mae'n ofynnol ichi gyflwyno'r Datganiad o Achos mewn gwrandawriad apêl a sicrhau bod y tystion yr ydych am eu galw ar gael ar y diwrnod.

Y Tîm Adnoddau Dynol fydd yn gweinyddu'r panel apêl a bydd yn sicrhau bod y pecyn apêl yn cael ei anfon at y gweithiwr o leiaf 14 diwrnod calendr cyn y gwrandawriad apêl.

#### 16. Tribiwnlysoedd Cyflogaeth

Os caiff y gweithiwr ei ddiswyddo neu os yw'n parhau i deimlo iddo gael cam yn dilyn y broses ddisgyblu ffurfiol, mae gan y gweithiwr yr hawl i gwyno i Dribiwnlys Cyflogaeth. Fel Swyddog Ymchwilio, mae'n bosibl y bydd gofyn ichi fod yn bresennol fel tyst i roi tystiolaeth yn y tribiwnlys.

Caiff gweithdrefnau sefydliad eu harchwilio'n drylwyr mewn tribiwnlys cyflogaeth. Mewn achosion lle mae camymddwyn yn cael ei herio, mae'n rhaid i gyflogwr basio'r prawf rhesymoldeb 3 cham. Rhaid iddo ddangos ei fod wedi gweithredu'n rhesymol wrth ddiswyddo'r gweithiwr gan ddangos:

- Bod cred wirioneddol yn euogrwydd y gweithiwr
- Bod sail resymol dros gynnal y gred honno
- Bod y cyflogwr wedi cynnal ymchwiliad mor eang ag yr oedd yn rhesymol o dan yr amgylchiadau.

**OS BYDD GENNYCH UNRHYW YMHOLIADAU YNGHYLCH YR UCHOD,  
CYSYLLTWCH Â'CH YMGYNGHORYDD ADNODDAU DYNOL**

A ddylid cael datganiad am gyfrinachedd a hefyd y cyfyngiadau o ran datgeliad a wnaed gan ymatebwr/tyst?

## Atodiad 2

### **Templed Cylch Gwaith ar gyfer ymchwiliad**

#### **Cefndir**

(nodwch fanylion am sut y daeth y mater i'r amlwg yn ogystal ag unrhyw wybodaeth berthnasol am wasanaeth/proses gywir ac ati ac unrhyw gamau a gymerwyd hyd yn hyn)

#### **Yr honiad(au) yr ymchwilir iddo(iddynt)**

Nodwch yr honiad(au) 1.

2.

Gellir adolygu'r honiadau hyn yng ngoleuni unrhyw wybodaeth ychwanegol a nodir fel rhan o'r ymchwiliad.

Llunio adroddiad â chanfyddiadau ar gyfer <nodwch enw'r Rheolwr Comisiynu>.

#### **Y prif bartion**

Ymatebwr/ymatebwyr posibl: <nodwch enw(au) a theitl swydd(i) >

Yr Ymchwilydd <nodwch enw'r ymchwilydd>

#### **Cyfrinachedd**

Mae cyfrinachedd yn ystod ymchwiliad yn hanfodol bwysig er mwyn cynnal cyfanrwydd y dystiolaeth a pharch yr unigolyn yr ymchwilir iddo. Mae'n hanfodol nad yw'r swyddog ymchwilio yn datgelu mwy o wybodaeth nag sy'n angenrheidiol i gynorthwyo'r broses ymchwilio gydag unrhyw unigolyn.

Hefyd mae angen sicrhau bod unrhyw dystion yn deall bod angen cadw cyfrinachedd, a bod torri'r cyfrinachedd hwnnw yn drosedd ddisgyblu.

Ni chaniateir i'r swyddog ymchwilio drafod yr achos ag unrhyw un heblaw'r rhai sy'n rhan o'r achos. Hefyd mae'n rhaid rhoi gwybod i weithwyr am gyfrinachedd ym mhob achos.

#### Offer y Cyngor a chyfeiriadau e-bost

Rhaid i'r Swyddog Ymchwilio gasglu a storio data electronig gan ddefnyddio offer a gyflenwir gan y Cyngor yn unig ac ni chaiff, o dan unrhyw amgylchiadau, brosesu'r data ar ei ddyfeisiau personol na'i gyfrif(on) e-bost personol ei hun. Mae'r term 'dyfeisiau' yn cynnwys ond nid yw'n gyfyngedig i'r canlynol:

- Gliniaduron
- Llechi
- Ffonau clyfar

Nid yw'r cyfyngiad hwn yn cynnwys defnyddio ffonau symudol i wneud galwadau ffôn yn unig.

Bydd defnyddio data ar ffurf copi caled gan y prosesydd yn cael ei wneud yn unol â Gweithdrefn a Pholisi'r Cyngor ar gyfer Trin Gwybodaeth Bersonol.

Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad, bydd yr ymchwilydd yn sicrhau y bydd unrhyw ddata a gedwir ar ffurf copi caled yn cael ei ddychwelyd i'r Rheolwr Comisiynu yn ei gyfanrwydd.

Diogelu Data (\*Lle defnyddir swyddog ymchwilio allanol rhaid sicrhau bod Cytundeb Cyfrinachedd a Phrosesu Data yn cael ei lofnodi)

Bydd y swyddog ymchwilio yn cydymffurfio â'r holl gyfreithiau perthnasol gan gynnwys deddfwriaeth Diogelu Data a sicrhau bod y wybodaeth a gesglir yn cael ei diogelu; yn caniatáu mynediad i unrhyw ddata ar sail 'angen gwybod' yn unig gan ddefnyddio dulliau rheoli mynediad priodol bob amser;

peidio â datgelu'r data i unrhyw drydydd parti o dan unrhyw amgylchiadau ac eithrio gyda chaniatâd penodol y rheolwr comisiynu neu yn unol â rhwymedigaeth gyfreithiol.

Dim ond copïo, atgynhyrchu a/neu ddosbarthu'r data i'r graddau sy'n angenrheidiol ar gyfer yr ymchwiliad

Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad y mae'r data wedi bod ym meddiant yr ymchwilydd ar ei gyfer, dychwelyd y data yn ddiogel ac yn ei gyfanrwydd i'r rheolwr comisiynu, ac yna dileu'r data yn ei gyfanrwydd, oni bai ei fod yn ofynnol yn ôl y gyfraith i'w gadw; a

chymryd camau technegol a sefydliadol priodol i sicrhau lefel o ddiogelwch sy'n briodol i'r risg i'r data, gan gynnwys, lle y bo'n briodol, amgryptio'r data neu ei roi dan ffugenw;

### Rhyddhau datganiadau tystion

Dylid hefyd roi gwybod i'r holl gyfranogwyr y gellid gofyn iddynt fod yn bresennol os bydd y wybodaeth a ddarperir ganddynt yn berthnasol i'r ymchwiliad a'i bod yn debygol o gael ei chyflwyno mewn proses ffurfiol, e.e. gwrandawriad disgyblu o bosibl ac, mewn rhai achosion prin, Tribiwnlys Cyflogaeth.

### **Amcanion yr ymchwiliad**

Gweithredu ymchwiliad i'r honiad(au) o <nodwch yr honiadau>. Amcan yr ymchwiliad yw canfod, yn ôl yr hyn sy'n debygol, a dorrwyd polisïau, gweithdrefnau a safonau'r Cyngor <nodwch restr o bolisïau, gweithdrefnau ac ati y Cyngor fel sy'n briodol>

Bydd yr ymchwiliad yn cael ei gynnal yn unol â Pholisi Ymchwiliadau a Gweithdrefn Ddisgyblu y Cyngor.

### **Methodoleg**

Fel y cytunwyd â'r Swyddog Ymchwilio a benodwyd ond byddai fel arfer yn cynnwys:

Cynnal cyfweiliadau gyda'r prif bartïon ac unrhyw dystion perthnasol fel y nodwyd gan yr ymchwilydd. Gall yr ymatebydd/achwynydd wneud cais am gael cwmni cydweithiwr priodol neu gynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig. Gall yr holl ddogfennau sy'n deillio o'r ymchwiliad gael eu datgelu mewn unrhyw achosion cyfreithiol.

Paratoi datganiadau manwl gan dystion, atodiadau i'r dogfennau perthnasol a gohebiaeth ac adroddiad ar gyfer y <Rheolwr Comisiynu>. Bydd yr adroddiad yn crynhoi'r ffeithiau allweddol (gan groesgyfeirio unrhyw ddogfennau) mewn perthynas â honiadau penodol, yn cynnwys argymhelliad yn seiliedig ar yr holl dystiolaeth a gasglwyd ac unrhyw argymhellion eraill sy'n gysylltiedig â'r mater.

Ceisio cyngor mewnol neu allanol arbenigol fel y bo'n briodol i gefnogi'r ymchwiliad.

Bydd y Swyddog Ymchwilio yn datblygu amserlen y cyfarfodydd drwy ymgynghori â'r tystion.

Yn ogystal â chwblhau cyfweiliadau, adolygir dogfennau perthnasol a cheisir gwybodaeth berthnasol arall. Bydd yr adroddiad yn cael ei ddrافتio unwaith y bydd holl nodiadau'r cyfweiliadau wedi'u llofnodi ac y bydd holl elfennau'r ymchwiliad wedi'u cwblhau.

## **Adrodd**

Bydd yr ymchwilydd yn rhoi diweddariadau rheolaidd ar lafar ynghylch y cynnydd i'r Rheolwr Comisiynu yn ystod yr ymchwiliad ac yn tynnu sylw at unrhyw faterion sy'n codi y mae angen i'r Rheolwr Comisiynu roi sylw pellach iddynt er mwyn rheoli'r berthynas gyflogi barhaus a'r fframwaith ar gyfer yr ymchwiliad, e.e. pryderon datgelu camarfer a ddatgelwyd fel rhan o'r ymchwiliad a all fod yn ddatgeliadau gwarchoddedig a lle mae angen cymryd camau priodol; pryderon ynghylch lles y gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad; os bydd amserlen yr ymchwiliad yn mynd dros 28 diwrnod calendr, gan roi diweddariadau wythnosol wedi hynny.

Bydd yr ymchwilydd yn llunio adroddiad ar y dystiolaeth a gafwyd ynghyd â'r canfyddiadau o ran a oes achos i'w ateb neu beidio. Bydd adroddiad yr ymchwiliad a'r atodiadau dim ond ar gael i'r Rheolwr Comisiynu ar ddiwedd yr ymchwiliad ac ar ôl i'r ymchwilydd gwblhau ei ystyriaethau.

Bydd yr ymchwilydd yn mynychu unrhyw gyfarfodydd ar ôl yr ymchwiliad, fel y bo'r angen, i gadarnhau'r canfyddiadau ac ymateb i gwestiynau ynghylch yr achos mewn unrhyw achosion ffurfiol.

## **Amcangyfrif o'r hyd**

Y nod, yn amodol ar argaeledd yr holl bartïon, fydd cwblhau cyfweiliadau'r ymchwiliad (a nodiadau'r cyfweiliadau) a llunio adroddiad o fewn 4-6 wythnos o'r dyddiad y cytunwyd ar y cylch gwaith ac yn amodol ar gadarnhau enwau ac argaeledd rhagor o dystion perthnasol. Gellir adolygu'r amserlen hon.

Dibynnir ar gydweithrediad pawb i alluogi'r ymchwiliad i gael ei gwblhau'n effeithiol ac yn brydlon.

### **Cyfrifoldebau'r Rheolwr Comisiynu**

Adnoddau (Nodwch fel y bo'n briodol gan ddibynnu ar gymhlethdod yr achos)  
Bydd y Rheolwr Comisiynu yn darparu Cydgysylltydd Mewnol (sydd heb fod yn rhan o'r achos eisoes) i fod yn gyswllt ar gyfer yr Ymchwilydd a'r prif bartïon  
Darparu'r holl wybodaeth a gohebiaeth berthnasol a chopïau o'r polisïau/gweithdrefnau perthnasol yn brydlon ar gais.

Darparu mynediad at unrhyw gyngor arbenigol annibynnol os oes ei angen ar yr ymchwilydd.

### **Y broses:**

Cynorthwyo o ran sicrhau cydweithrediad y staff sy'n rhan o'r ymchwiliad i sicrhau ei fod yn cael ei gynnal yn brydlon, yn drylwyr ac yn deg; sicrhau bod y staff yn cael eu rhyddhau o'u dyletswyddau gweithredol er mwyn galluogi'r ymchwiliad i gael ei gynnal yn brydlon, gan gysylltu ag adrannau eraill fel y bo'r angen.

Ymdrin â'r holl faterion sy'n codi sy'n effeithio ar y berthynas gyflogi ehangach;

Rheoli materion cyfrinachedd a materion cyfathrebu gyda'r tîm ehangach;

Sicrhau bod tystion yn cael gwybod am eu hawliau a'u cyfrifoldebau yn ystod yr ymchwiliad a chadarnhau'r manylion yn ysgrifenedig;

Cydgysylltu â'r gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol, Archwilio ac uwch-reolwyr fel y bo'n briodol a rhoi gwybod i'r ymchwilydd am unrhyw newidiadau o ran amgylchiadau neu ddatblygiadau eraill a allai effeithio ar yr ymchwiliad;

Trefnu unrhyw gwnsela/cymorth arall i unigolion yn ôl yr angen;

Sicrhau bod y sawl sy'n destun yr ymchwiliad yn cael gwybod am ganlyniad yr ymchwiliad a rhoi diweddariadau rheolaidd ynghylch y cynnydd;

Penderfynu, ar y cyd ag Adnoddau Dynol, pwy fydd yn dyfarnu ynghylch y mater yn dilyn yr ymchwiliad ac i bwy y bydd yr adroddiad terfynol a chanlyniad yr ymchwiliad ar gael (yn llawn neu'n rhannol);

Gwneud y penderfyniad terfynol ynghylch sut yr ymdrinnir â'r achos ar ôl yr ymchwiliad a gwneud y trefniadau angenrheidiol yn unol â'i weithdrefnau

### **Os yw'n berthnasol - Rôl y Cydgysylltydd Mewnol (DoE i nodi)**

Rheoli'r holl drefniadau gweinyddol a gweithdrefnol angenrheidiol (gan gynnwys y lleoliad) er mwyn cynnal y cyfweiliadau a sicrhau bod y partïon perthnasol yn bresennol (gan gynnwys cynrychiolwyr, lle bo'n briodol).



### Atodiad 3

#### **Templed Cynllunio Ymchwiliad**

##### Proses yr ymchwiliad

1. Cynllunio a pharatoi ar gyfer yr ymchwiliad a hysbysu'r gweithwyr perthnasol. Bwriad yr ymchwiliad yw penderfynu a oes achos i'w ateb neu beidio.
2. Cadarnhau'r ffeithiau drwy benderfynu ar drefn y digwyddiadau a arweiniodd at y gŵyn neu'r digwyddiad
3. Cyfweld tystion a chasglu tystiolaeth
4. Ysgrifennu'ch adroddiad gan amlinellu eich casgliadau.

##### Eich dull o gynnal yr ymchwiliad

##### Mae angen i'r swyddog ymchwilio:

- bod yn sylwgar
- meithrin perthynas dda â thystion neu eraill sy'n gysylltiedig â'r mater
- bod yn ddiduedd
- defnyddio amrywiaeth o dechnegau holi
- aros yn ddigynnwrf wrth ddelio â phobl ymosodol neu ofidus
- gallu herio lle mae gwrthddywediadau
- gallu crynhoi meddyliau a syniadau'n glir
- gwneud penderfyniadau cadarn heb ragfarn

Beth yw'r digwyddiad neu'r gŵyn yr ydych yn ymchwilio iddo/iddi? Mae angen ichi fod yn glir ynghylch y cylch gwaith a'r ffiniau y byddwch yn ymchwilio oddi mewn iddynt.

<p>Â phwy y mae angen ichi siarad? Tystion, y person sydd wedi'i gyhuddo o'r drosedd, pobl eraill sy'n gysylltiedig â'r mater.</p>	<p>Pa wybodaeth benodol ydych chi am ei chael gan bob person?</p>
--	---

<p>Beth oedd trefn y digwyddiadau a arweiniodd at y gŵyn neu'r digwyddiad?</p>	<p>Pwy oedd yn gysylltiedig â'r mater?</p>
--	--

Gan bwy y mae angen datganiadau tystion?

Pa dystiolaeth neu ddogfennau eraill y mae angen ichi eu gweld? Mae angen ichi gasglu gwybodaeth y credwch y byddai neu na fyddai'n cefnogi'r achos. Gallai mathau eraill o dystiolaeth gynnwys safonau perfformiad, cofnodion hyfforddiant a datblygiad, math o oruchwyliaeth a faint o oruchwyliaeth.

Ar ôl ichi gynnal eich ymchwiliad, gofynnwch y cwestiynau canlynol ichi eich hun:

Yn eich barn chi, beth yw'r ffeithiau hysbys? A ydynt yn ymddangos yn deg ac yn rhesymol?

A oes unrhyw wybodaeth sy'n anhysbys neu'n ddamcaniaethol?

A oes achos i'w ateb?

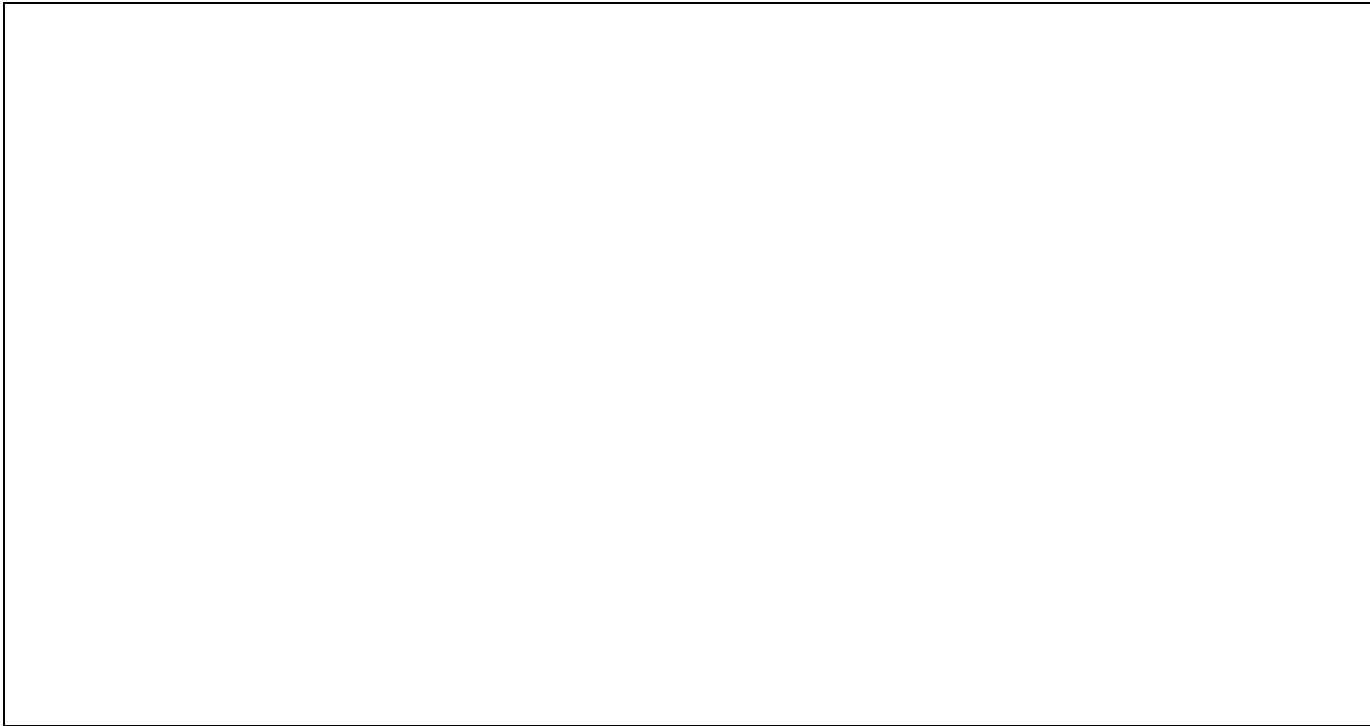
## Rheolau sylfaenol ar gyfer cynnal cyfweiliadau ymchwiliol

1. Bydd y cyfweiliadau'n cael eu cynnal mewn lle niwtral ac mewn ystafell gyfrinachol.
2. Gofynnir i bartïon fod ar gael i gwrdd â'r ymchwilydd pan ofynnir iddynt wneud hynny. Rhoddir saith diwrnod calendr o rybudd cyn y cyfarfod a bydd ceisiadau rhesymol i amrywio dyddiad a/neu amser yn cael eu hystyried cyn belled nad yw hyn yn effeithio ar y nod cyffredinol o gwblhau'r ymchwiliad yn brydlon.
3. Rhoddir gwybodaeth berthnasol a digonol (os yw ar gael) i'r partïon cyn y cyfarfod i'w galluogi i baratoi ar gyfer y cyfweiliad ac ymateb yn briodol.
4. Gall pob un o'r prif bartïon ddewis cael cwmni cydymaith, sef naill ai cynrychiolydd undeb llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr. Gall y cydymaith gymryd rhan yn y cyfweiliad, gofyn cwestiynau a helpu'r ymchwilydd i gael atebion i'w gwestiynau. Ni chaiff y cydymaith ateb cwestiynau ar ran yr un sy'n cael ei gyfweled. (Gweler y canllawiau ar rôl cydymaith)
5. Gofynnir i bartïon fod yn onest, yn agored ac yn benodol wrth ateb cwestiynau ac i roi ateb mor llawn â phosibl.
6. Os yw partïon yn dymuno darparu eu nodiadau eu hunain o ddigwyddiadau (sy'n dangos manylion a dyddiadau) neu unrhyw ddogfennau perthnasol eraill cyn y cyfweiliad, gallant wneud hynny, gan gyflwyno dogfennau i'r cydgysylltydd mewnol. Fel arall, gellir dod â'r rhain i'r cyfweiliad.
7. Bydd yr ymchwilydd yn caniatáu amser priodol ar gyfer gohiriadau er mwyn galluogi'r un sy'n cael ei gyfweled a'i gynrychiolydd i ymgynghori (neu am egwyl fer )
8. Os bydd materion yn codi y mae angen ymchwilio ymhellach iddynt, caiff gohiriad ei alw neu caiff y cyfweiliad ei atal a'i aildrefnu os yw'n briodol.

#### Atodiad 4

### Templed cofnod cyfarfod ymchwilio

CYFARFOD YMCHWILIO	
Dyddiad ac Amser y Cyfarfod	
Lleoliad y Cyfarfod	
Yn bresennol	
Diben Cyfarfod y Panel	
<p>I'w egluro ar ddechrau'r cyfarfod:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Os y gweithiwr sy'n destun yr ymchwiliad, gall gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb (rhaid rhoi gwybod ymlaen llaw am hyn i'r Swyddog Ymchwilio er mwyn sicrhau y gellir gwneud trefniadau priodol ar gyfer y cyfarfod) cyn belled nad yw hyn yn achosi unrhyw oedi yn y cam anffurfiol hwn.</li><li>▪ Hawl y ddwy ochr (Gweithiwr / Cyflogwr) i ohirio'r cyfarfod ar unrhyw adeg</li></ul>	
<p>Nodyn Pwysig:</p> <p>(Pwynt 20 - Polisi Ymchwilio) Dylai tystion nodi y bydd cofnod o'r drafodaeth a geir yn y cyfarfod ymchwilio anffurfiol yn cael ei wneud a'i gadw gan y Swyddog Ymchwilio. Bydd hwn yn gofnod cywir ond nid yn gofnod air am air o'r cyfweiliad ymchwilio. Os yw'r wybodaeth a ddarperir gan y tyst yn ystod y cyfarfod yn berthnasol i'r ymchwiliad ac yn debygol o gael ei chyflwyno mewn gwrandawriad disgyblu dylid rhoi gwybod i'r tyst y gellid ei alw'n dyst, ac y byddai'n cael cymorth priodol i wneud hynny.</p> <p>Dylech fod yn ymwybodol y gall unrhyw barti ofyn am ohirio'r cyfarfod ar unrhyw adeg.</p> <p>I helpu i sicrhau fy mod yn cynnal ymchwiliad llawn bydd angen ichi roi ateb mor llawn â phosibl i'r cwestiynau. Nodwch mai ymarfer casglu ffeithiau yw hwn yn unig.</p>	
Cofnod o'r Cyfarfod:	



Llofnod y gweithiwr i gadarnhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir o ran adlewyrchu'n deg y sgwrs a gafwyd rhwng y partiön yn y cyfarfod a'i fod wedi cael gwybod y gellir defnyddio nodiadau'r cyfarfod hwn fel rhan o unrhyw gamau ffurfiol a allai ddigwydd y gallai fod yn ofynnol iddo fod yn bresennol ynddynt er mwyn rhoi tystiolaeth.

Enw'r Gweithiwr (printio) \_\_\_\_\_

Llofnod y Gweithiwr \_\_\_\_\_

Llofnod y Swyddog Ymchwilio i gadarnhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir o ran adlewyrchu'n deg y sgwrs a gafwyd rhwng y partiön yn y cyfarfod a'i fod wedi cael gwybod y gellir defnyddio nodiadau'r cyfarfod hwn fel rhan o unrhyw gamau ffurfiol a allai ddigwydd y gallai fod yn ofynnol iddo fod yn bresennol ynddynt er mwyn rhoi tystiolaeth.

Enw'r Swyddog Ymchwilio (printio) \_\_\_\_\_

Llofnod y Swyddog Ymchwilio \_\_\_\_\_

Templed Adroddiad Swyddog Ymchwilio

[Enw'r weithdrefn – Disgyblu, Achwyniadau, ac ati]

1. Tudalen Cynnwys

2. Crynodeb cronolegol ysgrifenedig o'r achos

3. Y llythyr yn galw'r gweithiwr i'r gwrandawriad disgyblu

4. Adroddiad yr ymchwiliad

a. Cefndir yr ymchwiliad

- Cyflogir [enw'r gweithiwr] fel [teitl y swydd] yn [lleoliad gwaith]. Dechreuodd weithio yng Nghyngor Sir Caerfyrddin ar [dyddiad diwrnod cyntaf y gwasanaeth], ac ar hyn o bryd mae'n gweithio [amser llawn/neu oriau yr wythnos].
- Honnwyd bod [enw'r gweithiwr] [Crynodeb manwl o'r honiadau].
- Y dyddiad pan gafodd ei benodi'n Swyddog Ymchwilio

b. Manylion unrhyw rybuddion presennol perthnasol.

c. Cynnal yr ymchwiliad

Eglurwyd maes gorchwyl yr ymchwiliad a chytunwyd arno rhwng <nodwch enw'r Swyddog Ymchwilio> a <nodwch enw'r Rheolwr Comisiynu> ar <nodwch y dyddiad>. Cytunwyd y byddai'r ymchwiliad yn canolbwyntio'n benodol ar:

- <nodwch yr honiadau>,

ac y byddai'r adroddiad gyda chanfyddiadau ac argymhellion yn cael ei gyflwyno i'r Rheolwr Comisiynu ac y byddai'r mater yn cael sylw yn unol â <nodwch enw polisi a gweithdrefn> y Cyngor.

<Dylech gynnwys manylion am unrhyw drafodaeth uniongyrchol â'r gweithiwr sy'n destun ymchwiliad, gan nodi a yw wedi'i atal dros dro (cyflog llawn neu gyflog arall) a sut y daeth yr honiadau i sylw rheolwyr.

<Dylech gynnwys dyddiadau a rhesymau dros unrhyw oedi o ran y broses ymchwilio, yn enwedig os yw'r ymchwiliad yn para mwy na 28 diwrnod calendr>

<Dylech gynnwys manylion unrhyw gamau a gymerwyd os caiff datgeliad gwarchodedig ei wneud yn ystod yr ymchwiliad yn unol â'r Polisi Datgelu Camarfer>

d. Crynodeb o'r honiadau/cwyn

Dylid amlygu'n glir lle cyfeirir at bwyntiau ar y datganiad

e. Cyfweiliad(au) yr Ymchwiliad



Trefnwyd cyfarfod ymchwilio ar gyfer [dyddiad] lle'r oedd [enwau] a minnau yn bresennol.

<Dylech gynnwys manylion am y broses ymchwilio e.e. tystion allweddol a gyfwelwyd ac esboniad pam na chyfwelwyd ag unrhyw dystion posibl, e.e. nid oedd amheuaeth ynghylch y ffeithiau; tyst trydydd parti, ac unrhyw ddigwyddiadau arwyddocaol sy'n digwydd yn ystod yr ymchwiliad, unrhyw oedi yn y broses gan gynnwys y rhesymau pam>

<Dylech gynnwys crynodeb yma o ddatganiadau tystion gan gyfeirio'n glir at y rhan berthnasol o'r datganiad tyst>

<Dylech roi crynodeb o'r ymateb i'r honiadau gan yr unigolyn sy'n destun yr ymchwiliad ac ymatebion tystion. Dylech gyfeirio'n glir at y rhan berthnasol o'r datganiad tyst>.

Adolygais y wybodaeth a gasglwyd gennyf a deuthum i'r casgliad ei bod yn ddigonol/annigonol\* (\*dileer fel y bo'n briodol) i'm galluogi i ddod i rai canfyddiadau drwy/heb\* gyfweld ag unrhyw dystion eraill: roedd/nid oedd\* amheuaeth ynghylch rhai o'r ffeithiau a chadarnhawyd/ni chadarnhawyd y digwyddiadau'n ddigonol i'm galluogi i gadarnhau'r ffeithiau. <Dylech gynnwys unrhyw gamau pellach a gymerir yn dibynnu ar y canlyniad fel y bo'n briodol>

#### f. Casgliadau

O ganlyniad i'm ymchwiliad [cwblhewch y manylion]

#### g. Crynodeb

Dylech grynhoi'r manylion uchod mewn perthynas â'r safonau a dorwyd. Os yw'n glir o'r weithdrefn, nodwch Camymddwyn/Camymddwyn Difrifol/Di-sail

#### h. Argymhelliad

Credaf fod ymchwiliad trwyadl wedi'i gynnal mewn perthynas â'r achos hwn ac o ystyried y dystiolaeth a gasglwyd yn y cyfweiliad ymchwilio a'r wybodaeth a ddarparwyd gan [enwau'r tystion] a [ychwanegwch unrhyw ffynhonnell arall o dystiolaeth].

Rwy'n argymhell bod ... naill ai camau ffurfiol/camau anffurfiol neu ddim camau pellach yn cael eu hystyried gan y rheolwr comisiynu. Cyfeiriwch at Atodiad 1 pwynt 12

Enw, teitl y swydd a dyddiad y swyddog ymchwilio a'i lofnod

Atodiadau o'r holl bolisiâu, gweithdrefnau neu ddogfennau y cyfeirir atynt yn yr adroddiad rheoli, e.e. polisi disgyblu, cofnodion hyfforddi ac ati

## Atodiad 6

### **Protocol ar gyfer Gwrandawriad Disgyblu**

Bydd y Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog dirprwyedig (Cadeirydd) yn gwahodd y ddwy ochr i'r ystafell gan roi cyflwyniad cyffredinol ac esbonio ei rôl yn y gwrandawriad.

Bydd yn esbonio'r rheswm pam yr ydym yma (gwrandawriad disgyblu dan Weithdrefn Ddisgyblu Cyngor Sir Caerfyrddin i ddelio â'r honiadau yn erbyn ..... ) Nodwch yr honiadau (gellir eu darllen o'r llythyr gwahoddiad i wrandawriad).

Bydd yn cytuno ar y weithdrefn ar gyfer y gwrandawriad ac yn ymdrin ag unrhyw faterion sydd angen eu hegluro. Fel rheol, bydd hyn yn unol â'r hyn a amlinellir isod ond dylid nodi unrhyw newidiadau ynghyd â'r rhesymau drostynt.

#### Ymchwiliadau

Yna, mae'r Rheolwr Comisiynu yn gwneud y cyflwyniad.

Yna, caiff y Rheolwr Comisiynu a'r Swyddog Ymchwilio eu holi gan y parti arall a'r swyddog sy'n gwrandaw'r achos. (Gall y cynrychiolydd Adnoddau Dynol sy'n cynghori'r cadeirydd ofyn cwestiynau i gael eglurhad)

Bydd unrhyw dystion ar ran y swyddog ymchwilio yn cael eu galw.

Bydd y tystion yn cael eu holi gan y parti arall a'r swyddog sy'n gwrandaw'r achos. (Gall y cynrychiolydd Adnoddau Dynol sy'n cynghori'r cadeirydd ofyn cwestiynau i gael eglurhad)

Yna, bydd y person sy'n wynebu'r cyhuddiad yn gwneud ei gyflwyniad (neu ei undeb ar ei ran).

Bydd y Rheolwr Comisiynu a'r swyddog sy'n gwrandaw'r achos yn gofyn cwestiynau. (Gall y cynrychiolydd Adnoddau Dynol sy'n cynghori'r cadeirydd ofyn cwestiynau i gael eglurhad)

Bydd y tystion ar ran y swyddog sy'n wynebu'r cyhuddiad yn cael eu galw.

Bydd y tystion yn cael eu holi gan y parti arall a'r swyddog sy'n gwranddo'r achos. (Gall y cynrychiolydd Adnoddau Dynol sy'n cynghori'r cadeirydd ofyn cwestiynau i gael eglurhad)

Crynhoi - ni ellir cyflwyno unrhyw dystiolaeth newydd ar y cam hwn

Y Rheolwr Comisiynu fydd yn crynhoi gyntaf.

Ar ôl hynny, bydd y person sy'n wynebu'r cyhuddiad yn crynhoi.

Bydd y Cadeirydd yn gofyn i'r ddwy ochr adael yr ystafell er mwyn i'r achos gael ei ystyried.

Os oes modd, bydd y penderfyniad yn cael ei wneud ar y diwrnod hwnnw, a gofynnir i'r partion aros yng nghyffiniau'r gwrandawriad er mwyn clywed unrhyw faterion y mae angen eu hegluro ymhellach.

Penderfyniad

Bydd y penderfyniad yn cael ei wneud ar yr un diwrnod, heblaw os nad yw'n rhesymol gwneud hynny.

Bydd y cadeirydd yn galw pawb yn ôl i'r ystafell ac yn rhoi ei benderfyniad o ran y gosb/canlyniad disgyblu.

Bydd yn esbonio mai'r cam nesaf yw cadarnhau'r penderfyniad hwnnw yn ysgrifenedig ac y gellir cyflwyno apêl yn erbyn y penderfyniad i Paul Thomas ond bod yn rhaid gwneud hynny cyn pen 14 diwrnod ar ôl derbyn y llythyr yn cadarnhau'r gosb ddisgyblu/diswyddiad.

Os nad oes modd gwneud penderfyniad y diwrnod hwnnw, dylid cytuno ar drefniadau eraill ond anfonir llythyr at y person sy'n wynebu'r honiad(au) cyn gynted â phosibl.

## Atodiad 7

### Dulliau holi i'w defnyddio

Dylai ymchwilydd allu gofyn cwestiynau sy'n herio ac yn profi hygyrdd y wybodaeth sy'n cael ei rhoi mewn modd sy'n broffesiynol ac nad yw'n dychryn y sawl sy'n cael ei gyfweld

Mae nifer o wahanol fathau o gwestiynau y gallai ymchwilydd eu defnyddio yn ystod cyfarfod ymchwilio i'w helpu i reoli'r cyfarfod a chasglu ffeithiau llawn y mater gan y sawl sy'n cael ei gyfweld.

<p>Cwestiynau agored</p> <p>Mae'r rhain yn annog y sawl sy'n cael ei gyfweld i siarad. Gallant ddarparu ffynhonnell gyfoethog o wybodaeth y gall ymchwilydd wedyn fynd ati i'w harchwilio'n fanylach</p>	<p>Er enghraifft</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Eglurwch i mi beth yn union welsoch chi....</li><li>- Disgrifiwch beth yn union ddigwyddodd...</li><li>- Dywedwch wrthyf beth glywsoch...</li></ul>
<p>Cwestiynau caeedig/penodol</p> <p>Fel arfer mae'r rhain yn rhoi ateb cadarnhaol, negyddol neu ateb pendant. Gallant fod yn ddefnyddiol i gasglu ffeithiau penodol a gallant helpu rhywun sy'n rhy siaradus i ganolbwyntio.</p>	<p>Er enghraifft</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Faint o'r gloch wnaethoch chi adael eich gweithle?</li><li>- Faint o weithiau ddigwyddodd hynny?</li><li>- A fuoch chi'n siarad â'ch rheolwr am hynny?</li><li>- Pwy arall oedd yno?</li></ul>
<p>Cwestiynau treiddgar</p> <p>Mae'r rhain yn gallu profi pa mor gadarn yw adroddiad yr un sy'n cael ei gyfweld a herio unrhyw anghysonderau. Fodd bynnag, mae'n bwysig geirio'r cwestiynau hyn fel eu bod yn chwilfrydig yn hytrach nag yn holiadol</p>	<p>Er enghraifft</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pan fyddwch yn dweud ei bod yn ymosodol beth yn union ydych chi'n ei olygu?</li><li>- Dywedoch chi'n gynharach fod x ... dywedwch fwy wrthyf am hynny.</li></ul>
<p>Cwestiynau am deimladau</p> <p>Mae'r rhain yn gallu helpu'r sawl sy'n cael ei gyfweld i ganolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig iddo ef a dangos ei gredoau. Fodd bynnag, dylid eu</p>	<p>Er enghraifft</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Beth oedd yn bwysig ichi am hynny?</li></ul>

defnyddio'n gynnil gan mai prif nod y cyfarfod yw cadarnhau gwir ffeithiau'r mater.	- Beth sy'n eich poeni fwyaf am yr hyn a ddigwyddodd?
Gofyn "Beth arall" Mae'n helpu ymchwilydd i ymchwilio'n fanylach y tu hwnt i'r wybodaeth gychwynnol a ddarparwyd. Fodd bynnag, mae angen gofalu bod hyn yn cael ei ofyn mewn modd sensitif.	Er enghraifft - Beth arall allwch chi ei ddweud wrthyf am beth ddigwyddodd? - Beth arall y mae angen i mi ei wybod am y mater?
Crynhoi Mae'n rhoi cyfle i sicrhau bod y wybodaeth gywir yn cael ei chofnodi. Mae hefyd yn rhoi cyfle i'r sawl sy'n cael ei gyfweld ystyried yr hyn y mae wedi'i ddweud i gywiro unrhyw wallau ac i roi rhagor o fanylion lle mae bylchau.	Er enghraifft - Felly, a gaf i gadarnhau mai'r hyn yr ydych yn ei ddweud wrthyf yw eich bod wedi gadael eich gweithle am 10am oherwydd bod problem gartref ac nad oeddech wedi dychwelyd i'r gwaith. Ydy hynny'n gywir?

Gall rhai mathau o gwestiynau rwystro ymchwiliad a dylid eu hosgoi lle bynnag y bo'n bosibl

Dulliau holi i'w hosgoi

Cwestiynau holiadol: Nod yr ymchwiliad yw cadarnhau'r ffeithiau yn hytrach na holi rhywun yn ddwys. Er eu bod yn angenrheidiol weithiau, gall cwestiynau "pam" wneud pobl yn amddiffynnol ac yn gaeedig.	Er enghraifft: Yn lle "Pam wnaethoch chi hynny?" gofynnwch "Beth wnaeth i chi benderfynu gwneud hynny?"
Cwestiynau arweiniol: Gall y rhain arwain y sawl sy'n cael ei gyfweld i ddarparu'r ateb y mae'r ymchwilydd yn gobeithio neu'n disgwyl ei glywed.	Er enghraifft: Yn lle "Ydych chi'n meddwl ei fod yn gorymateb efallai?" gofynnwch "Beth oedd eich barn am ei ymateb?"
Gofyn nifer o gwestiynau ar yr un pryd: Mae'r rhain yn arwain at ddryswch a bydd y sawl sy'n cael ei gyfweld yn ateb y cwestiwn a glywodd yn gyntaf,	Er enghraifft: Yn lle gofyn "Beth yw eich rôl, ydych chi'n ei hoffi a pham?", gofynnwch bob cwestiwn yn unigol.

yn olaf neu'r rhan y mae fwyaf cyfforddus yn ei hateb.	
---	--