



---

Cymru Wales



## **CYNNAL SAFONAU PROFFESIYNOL YNG NGHYMRU**

# TABL CYNNWYS

RHAGAIR.....	1
EGWYDDORION .....	3
RHESTR TERMAU .....	4
<b>1. CAMAU GWEITHREDU PAN FYDD PRYDER YN CODI .</b>	<b>6</b>
Cyflwyniad.....	6
Penodi Rheolwr yr Achos .....	6
Rôl Rheolwr yr Achos.....	6
Hawl i Gynrychiolaeth.....	7
Asesiad Cychwynnol .....	7
Ystyried Atgyfeiriadau .....	7
Cyfyngu ar Ymarfer a Gwahardd o'r Gwaith.....	8
Rôl Gyngori NCAS .....	8
Gweithredu adeg Cychwyn Ymchwiliad Ffurfiol.....	8
Yr Ymchwiliad Ffurfiol.....	11
Proses Apelio .....	12
<b>2. CYFYNGU AR YMARFER A GWAHARDD O'R GWAITH .....</b>	<b>13</b>
EGWYDDORION .....	13
Hawl i Gynrychiolaeth.....	14
Cyfyngu ar Ymarfer .....	14
Seiliau dros Wahardd.....	14
Gwaharddiad ar Unwaith.....	15
Gwaharddiad Ffurfiol .....	15
Hysbysu Sefydliadau Eraill.....	17
<b>3. YMDRIN Â PHRYDERON AM IECHYD YMARFERYDD 18</b>	
Cyflwyniad.....	18
Dal gafael ar Wasanaethau Unigolion â Phroblemau Iechyd .....	18
Addasiad Rhesymol .....	18
Ymdrin â Phroblemau Iechyd .....	19

<b>4. Y WEITHDREFN SAFONOL.....</b>	<b>21</b>
Fframwaith Gwrandawiadau.....	21
Hawl i Gynrychiolaeth.....	22
Cynnal y Gwrandawiad .....	22
Penderfyniadau .....	24
Apeliadau .....	25
Y Broses Apelio.....	25
Y Panel Apelio.....	25
Cynnal Gwrandawiad yr Apêl .....	26
Pwerau'r Panel Apelio .....	27
Penderfyniad .....	28
<b>5. Y WEITHDREFN ESTYNEDIG .....</b>	<b>29</b>
Cyflwyniad.....	29
Y Panel Ymholi.....	29
Hawl i Gynrychiolaeth.....	30
Cynnal Gwrandawiad y Panel Ymholi .....	30
Gwrandawiad Disgyblu.....	31
Cynnal y Gwrandawiad .....	31
Penderfyniadau .....	32
Y Broses Apelio.....	33
Proses Apelio'r Weithdrefn Estynedig .....	34

## RHAGAIR

Mae'r weithdrefn hon yn amlinellu dull ar gyfer mynd i'r afael â phryderon am allu, perfformiad ac ymddygiad ar gyfer yr holl feddygon a deintyddion (y cyfeirir atynt fel "ymarferwyr" yng ngweddill y ddogfen) a gyflogir gan Fyrddau Iechyd Lleol neu sefydliadau eraill yn GIG Cymru.

Mae'n disodli'r holl weithdrefnau presennol sydd ar waith yn y Byrddau Iechyd Lleol (BILL) ac Ymddiriedolaethau'r GIG yn GIG Cymru neu gyrff dilynol o 1 Medi 2015, sef y "dyddiad dod i rym".

Mae'r weithdrefn newydd yn disodli'r holl weithdrefnau disgyblu blaenorol a oedd wedi'u corffori yn WHC(90)22 a DGM(95)44, fel y'u rhoddwyd ar waith gan ddogfen bolisi unrhyw sefydliad y GIG neu BILL. Hefyd, mae'r weithdrefn yn disodli'r darpariaethau yn WHC(82)17 ar gyfer Paneli Proffesiynol Arbennig (y "Tri Gŵr Doeth") fel y'u rhoddwyd ar waith gan sefydliadau GIG Cymru. Mae'r hawl sydd gan ymarferwyr penodol, o dan baragraff 190 eu telerau ac amodau gwasanaeth, i apelio i'r Ysgrifennydd Gwladol, hefyd wedi'i dileu o'r dyddiad y daw'r weithdrefn hon i rym.

Mae'r weithdrefn yn berthnasol i bob ymarferydd, sef yr holl ymarferwyr a gyflogir mewn Byrddau Iechyd Lleol neu sefydliadau'r GIG yng Nghymru gan gynnwys rhai dan hyfforddiant ac ar gontractau dros dro, locwm neu anrhydeddus, ac mae mewn pum rhan:

- (I) Camau gweithredu pan fydd pryder yn codi
- (II) Cyfyngu ar ymarfer a gwahardd o'r gwaith
- (III) Ymdrin â phryderon am iechyd ymarferydd
- (IV) Y weithdrefn safonol
- (V) Gweithdrefn estynedig

Bydd pob sefydliad yn GIG Cymru, yn ei ymateb i bryderon ynglŷn â pherfformiad, yn sicrhau y rhoddir ystyriaeth i berthnasedd posibl iechyd yr ymarferydd, methiant systemau a'r amgylchedd gwaith. Bydd cymhwyso'r weithdrefn hon yn cael ei ystyried ar y cyd â systemau'r sefydliad perthnasol ar gyfer adrodd am ddigwyddiadau neu ymchwilio i ddigwyddiadau.

Lle y bo'n bosibl, bydd sefydliadau'r GIG yn ceisio mynd i'r afael â phryderon o ran gallu a/neu berfformiad drwy hyfforddiant neu gamau unioni lleol eraill. Byddant yn parhau i gefnogi ymarferwyr â'u datblygiad proffesiynol, yn benodol, drwy arfarnu, drwy arweiniad y Cyngor Meddygol Cyffredinol/Cyngor Deintyddol Cyffredinol a thrwy brosesau Llywodraeth Cymru neu leol perthnasol eraill.

Bydd rôl Llywodraeth Cymru (LIC), sef monitro'r broses o roi'r weithdrefn hon ar waith yn effeithiol, yn cael ei chydlynu drwy Isadran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, ac unrhyw rai eraill fel y bo'n briodol. Bydd Isadran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn rhoi gwybod yn uniongyrchol i gyflogwyr yn GIG Cymru am y trefniadau manwl ar gyfer sut bydd y weithdrefn hon yn gweithredu'n ymarferol.

Bydd sefydliad y GIG yn sicrhau y caiff y weithdrefn ei chynnal mewn ffordd nad yw'n gwahaniaethu ar sail unrhyw nodwedd warchodedig, fel y'i diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Bydd sefydliad y GIG yn ceisio sicrhau bod y rheiny sy'n ymwneud

â chynnal y weithdrefn wedi derbyn hyfforddiant priodol, gan gynnwys, yn benodol, y rheiny sy'n gwneud ymchwiliadau ac sy'n eistedd ar unrhyw baneli perthnasol (a fydd yn cynnwys hyfforddiant cydraddoldeb).

## EGWYDDORION

Mae'r gwaith o reoli ymddygiad, gallu a pherfformiad yn broses barhaus. Dylai sefydliadau'r GIG geisio nodi pryderon ac ymateb iddynt cyn gynted ag y bo modd, gyda golwg, os yw'n bosibl, ar eu datrysiad anffurfiol ar lefel leol.

Gall pryderon posibl am ymddygiad, gallu neu berfformiad ymarferydd ddod i'r amlwg mewn sawl ffordd amrywiol, er enghraifft:

- Cwytion gan gleifion neu eu perthnasau am ofal;
- Pryderon a godwyd gan weithwyr proffesiynol eraill y GIG, rheolwyr gofal iechyd, myfyrwyr a staff anghlinigol;
- Adolygiadau o gynlluniau swydd, arfarniadau blynyddol a thrwy'r broses ail-ddilysu;
- Monitro data ar berfformiad ac ansawdd gofal;
- Llywodraethu clinigol, archwiliadau a mentrau eraill ar wella ansawdd;
- Gwybodaeth gan y cyrff rheoleiddio; yr heddlu neu'r crwner;
- Patrwm o ymgyfreitha anarferol, wedi'i ddilyn gan honiadau o esgeulustod (er y gallai hyn adlewyrchu natur yr arbenigedd a heb fod o reidrwydd yn arwydd o bryder am ymarfer ymarferydd);
- Dyfarniadau llys.

Gall honiadau di-sail a maleisus achosi niwed parhaol i enw da ymarferydd a'i ragolygon gyrfao. Felly, rhaid ymchwilio'n brydlon ac yn drylwyr i honiadau, i wirio'r ffeithiau fel bod camau gweithredu priodol yn gallu cael eu rhoi ar waith.

Dylai cyflogwyr geisio defnyddio unrhyw gyngor arbenigol ac annibynnol sydd ar gael wrth ymateb i'r meysydd o bryder y mae'r weithdrefn hon yn eu cwmpasu. Yn benodol, lle y bo'r sefydliad yn credu ei bod yn briodol, bydd Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol yn rhoi cyngor ar yr ymateb priodol i bryderon perfformiad yn ogystal ag arweiniad arbenigol ar gamau unioni.

Mae prosesau penodol ar waith am atgyfeiriadau i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol a'r Cyngor Deintyddol Cyffredinol. Nid oes unrhyw beth yn y weithdrefn hon yn atal yr un unigolyn rhag atgyfeirio mater o bryder yn uniongyrchol i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol neu'r Cyngor Deintyddol Cyffredinol pan fydd gan yr unigolyn bryderon ynghylch p'un a yw ymarferydd yn cydymffurfio â'r safonau yn y "Good Medical Practice" neu'r "Standards for the Dental Team".

## **RHESTR TERMAU**

### **Rôl Rheolwr yr Achos**

Bydd y Cyfarwyddwr Meddygol yn aseinio rôl Rheolwr yr Achos i Gyfarwyddwr Meddygol Cynorthwyol, Cyfarwyddwr Meddygol Cysylltiol neu Ddirprwy Gyfarwyddwr Meddygol, oni bai ei bod yn anymarferol iddynt wneud hynny. Mewn achos felly, gall y Cyfarwyddwr Meddygol enwebu Uwch Glinigwr i ymgymryd â'r rôl.

Bydd Rheolwr yr Achos yn gwerthuso natur y broblem neu'r pryder a godwyd am ymarferydd, a bydd yn asesu difrifoldeb y mater, yn seiliedig ar yr wybodaeth sydd ar gael. Bydd yn cwblhau asesiad cychwynnol o'r pryder(on) a godwyd a bydd yn penderfynu p'un a oes angen cynnal ymchwiliad ffurfiol neu a ellir datrys y mater yn anffurfiol.

Os penderfynir bod angen cynnal ymchwiliad ffurfiol, bydd Rheolwr yr Achos yn:

- Amlinellu'r Cylch Gorchwyl ar gyfer cynnal ymchwiliad;
- Penodi Ymchwiliwr yr Achos;
- Darparu adroddiadau cynnydd i'r Aelod Bwrdd Dynodedig;
- Penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd mewn ymateb i ganfyddiadau ac argymhellion Ymchwiliwr yr Achos.

### **Rôl yr Aelod Bwrdd Dynodedig**

Pan wneir ymchwiliad ffurfiol, rhaid i Gadeirydd Bwrdd sefydliad y GIG benodi Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol fel yr "Aelod Bwrdd Dynodedig" i oruchwylio'r gwaith o gynnal y weithdrefn ac i sicrhau y cynhelir momentwm.

Mae cyfrifoldebau'r Aelod Bwrdd Dynodedig yn cynnwys y canlynol yn benodol:

- Monitro'n rheolaidd y seiliau dros wahardd yr ymarferydd o'r gwaith yn barhaol, a hynny drwy ystyried gofynion y weithdrefn;
- Ystyried sylwadau gan yr ymarferydd am ei waharddiad ac unrhyw achos lle defnyddiwyd y weithdrefn yn amhriodol;
- Paratoi adroddiad ar gyfer y Bwrdd, gan roi crynodeb o'r cynnydd lle y bydd gwaharddiad wedi para am chwe mis a throsodd.

### **Rôl Ymchwiliwr yr Achos**

Bydd Ymchwiliwr yr Achos yn gwneud y canlynol:

- Arwain yr ymchwiliad i unrhyw honiadau neu bryderon am ymarferydd fel y nodir yn y Cylch Gorchwyl, a fydd yn cael ei amlinellu gan Reolwr yr Achos;
- Nodi pa wybodaeth y mae angen ei chasglu a pha dystion y dylid cyfweld â hwy drwy gydol yr ymchwiliad;
- Cynnal ac atodi, i'r adroddiad ar yr ymchwiliad, cofnod clir a chynhwysfawr o bob cyfweiliad a gynhaliwyd fel rhan o'r ymchwiliad ac o'r dogfennau sydd wedi eu casglu;
- Cynnal ymchwiliad trylwyr a diduedd i'r amgylchiadau perthnasol, gan wneud ymholiadau i faterion a allai ryddhau'r ymarferydd yn ogystal â materion a allai ddangos methiant ar ei ran yntau;
- Lle y bo'r pryderon yn ymwneud â pherfformiad clinigol yr ymarferydd, ceisio cyngor gan glinigwr sydd â chymwysterau priodol ac nad yw wedi ymwneud â'r materion yr ymchwilir iddynt yn y gorffennol. Os nad oes cyngor o'r fath ar gael yn y sefydliad, gellid ceisio cyngor gan ffynhonnell allanol;
- Cymryd pob cam angenrheidiol i sicrhau y cynhelir cyfrinachedd yr ymarferydd a phartïon eraill, gan gynnwys cleifion a'u teuluoedd, gymaint ag sy'n ymarferol bosibl;
- Paratoi a chyflwyno adroddiad ysgrifenedig i Reolwr yr Achos, gan fanylu ar gwmpas yr ymholiad a wnaed, yr wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwiliad (gan gynnwys y tystion y cyfwelwyd â hwy a'r dogfennau a ystyriwyd), y canfyddiadau a chrynodeb o'r brif dystiolaeth i gefnogi canfyddiadau o'r fath;
- Hysbysu Rheolwr yr Achos a sefydlwyd bod yr honiadau neu'r pryderon a gafodd eu nodi yn y Cylch Gorchwyl yn ddigon o brawf i gyfiawnhau cymryd camau ffurfiol a threfnu gwrandawriad panel. Rheolwr yr Achos fydd yn penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd ar ôl rhoi ystyriaeth ddyledus i gyngor Ymchwiliwr yr Achos;
- Darparu digon o wybodaeth yn yr adroddiad i alluogi Rheolwr yr Achos i wneud penderfyniad rhesymol ar ba gamau pellach y dylid eu cymryd. Os yw Rheolwr yr Achos yn credu bod yr adroddiad yn darparu digon o wybodaeth mewn perthynas ag unrhyw feysydd o bryder a nodwyd yn y Cylch Gorchwyl, gall ofyn i Ymchwiliwr yr Achos wneud ymholiad pellach a pharatoi adroddiad ychwanegol;
- Darparu gwybodaeth briodol i Reolwr yr Achos i gefnogi'r Aelod Bwrdd Dynodedig ag adolygu cynnydd yr ymchwiliad.



# 1. CAMAU GWEITHREDU PAN FYDD PRYDER YN CODI

## Cyflwyniad

- 1.1 I ddechrau, dylid mynd i'r afael â phryderon am ymddygiad, gallu neu berfformiad ymarferydd trwy ddulliau lleol e.e. arfarniadau a chyfarfodydd un i un gydag ymgynghorydd/clinigydd arweiniol yr ymarferydd. Gan amlaf, gellir ymdrin â materion yn lleol, heb droi at weithdrefnau ffurfiol.

Pan fydd pryderon cymaint fel eu bod yn awgrymu efallai nad yw unigolyn yn cydymffurfio â "Good Medical Practice" y Cyngor Meddygol Cyffredinol neu "Standards for the Dental Team" y Cyngor Deintyddol Cyffredinol, dylid datgan y pryderon hyn i'r Cyfarwyddwr Meddygol er mwyn iddo ystyried p'un a yw'n briodol atgyfeirio i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol/Cyngor Deintyddol Cyffredinol.

## Penodi Rheolwr yr Achos

- 1.2 Pan fydd Cyfarwyddwr Meddygol yn credu bod angen ymchwilio i natur y broblem neu'r pryder, bydd yn penodi Rheolwr yr Achos i fynd â'r mater ymlaen.

### Rôl Rheolwr yr Achos

Bydd y Cyfarwyddwr Meddygol yn aseinio rôl Rheolwr yr Achos i Gyfarwyddwr Meddygol Cynorthwyol, Cyfarwyddwr Meddygol Cysylltiol neu Ddirprwy Gyfarwyddwr Meddygol, oni bai ei bod yn anymarferol iddynt wneud hynny. Mewn achos felly, gall y Cyfarwyddwr Meddygol enwebu Uwch Glinigwr i ymgymryd â'r rôl.

Bydd Rheolwr yr Achos yn gwerthuso natur y broblem neu'r pryder a godwyd am ymarferydd, a bydd yn asesu difrifoldeb y mater, yn seiliedig ar yr wybodaeth sydd ar gael. Bydd yn cwblhau asesiad cychwynnol o'r pryder(on) a godwyd a bydd yn penderfynu p'un a oes angen cynnal ymchwiliad ffurfiol neu a ellir datrys y mater yn anffurfiol.

Os penderfynir bod angen cynnal ymchwiliad ffurfiol, bydd Rheolwr yr Achos yn:

- Amlinellu y Cylch Gorchwyl ar gyfer cynnal ymchwiliad;
- Penodi Ymchwiliwr yr Achos;
- Darparu adroddiadau cynnydd i'r Aelod Bwrdd Dynodedig;
- Penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd mewn ymateb i ganfyddiadau ac argymhellion Ymchwiliwr yr Achos.

- 1.3 Ymchwilir yn ddi-oed i bob pryder, gan sefydlu llwybr archwilio clir ar gyfer cychwyn a dilyn hynt unrhyw ymchwiliad, ei gostau a'r camau gweithredu sy'n deillio ohono. Bydd Rheolwr yr Achos yn ceisio arweiniad Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu aelod enwebedig o'r tîm wrth benderfynu ar y camau dilynol priodol ym mhob achos, a cheisio barn Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol lle bo hynny'n briodol.

Rhaid i Reolwr yr Achos hefyd sicrhau bod yr ymarferydd dan sylw yn cael gwybod am y prosesau a ddilynir ar bob adeg.

### **Hawl i Gynrychiolaeth**

- 1.4 Fel arfer, disgwylir y bydd yr ymarferydd yn cael ei gynrychioli gan gydweithiwr yn ei weithle neu gynrychiolydd a allai fod o (neu a gedwir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn. Os yw'r mater yn symud at wrandawriad, o dan y Weithdrefn Estynedig yn enwedig, gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn y gwrandawriad gan berson sydd wedi cymhwysu'n gyfreithiol a gyflogir gan undeb llafur neu sefydliad amddiffyn cydnabyddedig.

### **Asesiad Cychwynol**

- 1.5 Bydd Rheolwr yr Achos yn ymgymryd ag asesiad cychwynol o'r pryder(on) a godwyd, a bydd yn penderfynu p'un a oes angen cynnal ymchwiliad ffurfiol neu a ellir datrys y mater yn anffurfiol.
- 1.6 Dylid ystyried cwmpas ar bob adeg, er mwyn mynd i'r afael â phryderon drwy gamau unioni anffurfiol, gan ddefnyddio arweiniad a chymorth e.e. Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol neu adnoddau allanol eraill fel y bo'n briodol.
- 1.7 Os yw'n amlwg, yn dilyn asesiad cychwynol, fod pryder wedi codi o ganlyniad i fethiant system neu fethiant sefydliadol, bydd Rheolwr yr Achos yn pwysu a mesur goblygiadau methiant o'r fath wrth benderfynu p'un a ddylid cynnal ymchwiliad ffurfiol.

### **Ystyried Atgyfeiriadau**

- 1.8 Ar unrhyw bwynt yn ystod y broses lle y bydd Rheolwr yr Achos wedi penderfynu bod seiliau rhesymol dros ystyried bod ymarferydd yn fygythiad posibl difrifol i gleifion neu staff, dylid rhoi gwybod i'r Cyfarwyddwr Meddygol ei bod hi'n briodol atgyfeirio i'r GMC/GDC. Hefyd, ystyrir p'un a ddylid gwneud cais am gyhoeddi Llythyr Rhybudd gan y Prif Swyddog Meddygol / Cyfarwyddwr Meddygol GIG Cymru. Os ystyrir bod angen y cyfryw weithredu, rhaid rhoi gwybod i'r ymarferydd.
- 1.9 Lle y mae'n amlwg yng ngham yr Asesiad Cychwynol bod pryderon am iechyd ymarferydd, rhaid i Reolwr yr Achos drafod hyn â'r ymarferydd, a

chysylltu â Chyfarwyddwr Clinigol yr ymarferydd neu glinigydd arweiniol priodol a chynrychiolydd o Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Gallai hyn olygu y caiff yr ymarferydd ei gyfeirio at feddyg galwedigaethol cymwys gyda'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol. Dylid mynd i'r afael â phryderon am iechyd ymarferydd hefyd, yn unol â Rhan 3 y weithdrefn hon.

- 1.10 Lle mae ymarferydd yn gwrthod cydweithredu ag atgyfeiriad at gorff cynghori neu adran o fewn neu'r tu allan i sefydliad y GIG sy'n gyfrifol am gynorthwyo i ddatrys pryderon am berfformiad, gallai gael ei ystyried fel mater o gamymddwyn a gallai arwain at gamau disgyblu.

### **Cyfyngu ar Ymarfer a Gwahardd o'r Gwaith**

- 1.11 Os bydd pryderon difrifol yn codi am ymarferydd, bydd Rheolwr yr Achos, mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Clinigol, yn ystyried ar frys a ddylid gosod cyfyngiadau dros dro ar ei ymarfer. Gallai hyn olygu addasu neu gyfyngu ar ei ddyletswyddau clinigol. Fel arall, os nad oes modd cyflawni hyn, gellid gwahardd yr ymarferydd o'r gweithle. Mae Adran 2 yn amlinellu'r gweithdrefnau perthnasol.

### **Rôl Gyngori NCAS**

- 1.12 Bydd y Cyfarwyddwr Meddygol neu ei ddirprwy enwebedig yn ceisio cyngor, lle bo hynny'n ymarferol, gan y Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol cyn gwahardd ymarferydd. Ym mhob cam o gynnal y weithdrefn hon, gall sefydliad y GIG fynd at y Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol i roi cyngor ac arweiniad. Mae Adran 2 yn amlinellu'r gweithdrefnau perthnasol.

### **Gweithredu adeg Cychwyn Ymchwiliad Ffurfiol**

- 1.13 Lle y bydd Rheolwr yr Achos yn penderfynu y dylid cynnal ymchwiliad ffurfiol, yn dilyn asesiad cychwynnol o'r pryder a godwyd, rhaid iddo, mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Meddygol a Chyfarwyddwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (neu unigolyn enwebedig o'r is-adran honno), benodi person â phrofiad neu hyfforddiant priodol yn Ymchwiliwr yr Achos.
- 1.14 Dylai sefydliadau'r GIG sicrhau bod uwch glinigwyr sydd wedi'u hyfforddi'n briodol neu reolwyr ar gael i gynnal ymchwiliadau o dan y weithdrefn hon, gan fabwysiadu'r canllawiau arfer gorau.
- 1.15 Bydd Rheolwr yr Achos yn amlinellu'r honiadau penodol ac yn amlinellu'r Cylch Gorchwyl ar gyfer cynnal ymchwiliad

## Rôl Ymchwiliwr yr Achos

Bydd Ymchwiliwr yr Achos yn gwneud y canlynol:

- Arwain yr ymchwiliad i unrhyw honiadau neu bryderon am ymarferydd fel y nodir yn y Cylch Gorchwyl, a fydd yn cael ei amlinellu gan Reolwr yr Achos;
- Nodi pa wybodaeth y mae angen ei chasglu a pha dystion y dylid cyfweld â hwy drwy gydol yr ymchwiliad;
- Cynnal ac atodi, i'r adroddiad ar yr ymchwiliad, cofnod clir a chynhwysfawr o bob cyfweiliad a gynhaliwyd fel rhan o'r ymchwiliad ac o'r dogfennau sydd wedi eu casglu;
- Cynnal ymchwiliad trylwyr a diduedd i'r amgylchiadau perthnasol, gan wneud ymholiadau i faterion a allai ryddhau'r ymarferydd yn ogystal â materion a allai ddangos methiant ar ei ran yntau;
- Lle y bo'r pryderon yn ymwneud â pherfformiad clinigol yr ymarferydd, ceisio cyngor gan glinigwr sydd â chymwysterau priodol ac nad yw wedi ymwneud â'r materion yr ymchwilir iddynt yn y gorffennol. Os nad oes cyngor o'r fath ar gael yn y sefydliad, gellid ceisio cyngor gan ffynhonnell allanol;
- Cymryd pob cam angenrheidiol i sicrhau y cynhelir cyfrinachedd yr ymarferydd a phartïon eraill, gan gynnwys cleifion a'u teuluoedd, gymaint ag sy'n ymarferol bosibl;
- Cymryd pob cam angenrheidiol i sicrhau y cynhelir cyfrinachedd yr ymarferydd a phartïon eraill, gan gynnwys cleifion a'u teuluoedd, gymaint ag sy'n ymarferol bosibl;
- Paratoi a chyflwyno adroddiad ysgrifenedig i Reolwr yr Achos, gan fanylu ar gwmpas yr ymholiad a wnaed, yr wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymchwiliad (gan gynnwys y tystion y cyfwelwyd â hwy a'r dogfennau a ystyriwyd), y canfyddiadau a chrynodeb o'r brif dystiolaeth i gefnogi canfyddiadau o'r fath;
- Hysbysu Rheolwr yr Achos a sefydlwyd bod yr honiadau neu'r pryderon a gafodd eu nodi yn y Cylch Gorchwyl yn ddigon o brawf i gyfiawnhau cymryd camau ffurfiol a threfnu gwrandawriad panel. Rheolwr yr Achos fydd yn penderfynu pa gamau y dylid eu cymryd ar ôl rhoi ystyriaeth ddyledus i gyngor Ymchwiliwr yr Achos;
- Darparu digon o wybodaeth yn yr adroddiad i alluogi Rheolwr yr Achos i wneud penderfyniad rhesymol ar ba gamau pellach y dylid eu cymryd. Os

yw Rheolwr yr Achos yn credu bod yr adroddiad yn darparu digon o wybodaeth mewn perthynas ag unrhyw feysydd o bryder a nodwyd yn y Cylch Gorchwyl, gall ofyn i Ymchwiliwr yr Achos wneud ymholiad pellach a pharatoi adroddiad ychwanegol;

- Darparu gwybodaeth briodol i Reolwr yr Achos i gefnogi'r Aelod Bwrdd Dynodedig ag adolygu cynnydd yr ymchwiliad.

- 1.16 Ar y pwynt hwn, bydd y Cyfarwyddwr Meddygol yn cynghori Cadeirydd y Bwrdd bod angen i Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol gael ei benodi'n Aelod Bwrdd Dynodedig i oruchwyllo'r achos a sicrhau y cynhelir momentwm.

### **Rôl yr Aelod Bwrdd Dynodedig**

Pan wneir ymchwiliad ffurfiol, rhaid i Gadeirydd Bwrdd sefydliad y GIG benodi Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol fel yr "Aelod Bwrdd Dynodedig" i oruchwyllo'r gwaith o gynnal y weithdrefn ac i sicrhau y cynhelir momentwm.

Mae cyfrifoldebau'r Aelod Bwrdd Dynodedig yn cynnwys y canlynol yn benodol:

- Monitro'n rheolaidd y seiliau dros wahardd yr ymarferydd o'r gwaith yn barhaol, a hynny drwy ystyried gofynion y weithdrefn;
- Ystyried sylwadau gan yr ymarferydd am ei waharddiad ac unrhyw achos lle defnyddiwyd y weithdrefn yn amhriodol;
- Paratoi adroddiad ar gyfer y Bwrdd, gan roi crynodeb o'r cynnydd lle y bydd gwaharddiad wedi para am chwe mis a throsodd.

- 1.17 Dylai Rheolwr yr Achos roi gwybod i'r ymarferydd dan sylw cyn gynted ag y penderfynir y dylid cynnal ymchwiliad. Gwahoddir yr ymarferydd i gyfarfod i roi'r wybodaeth hon. Lle y bo'n ymarferol, gall cydweithiwr yn y gweithle neu gynrychiolydd o undeb llafur fynd gyda'r ymarferydd i'r cyfarfod.
- 1.18 Caiff yr ymarferydd wybod am yr honiadau penodol a wnaed, enw Ymchwiliwr yr Achos a'r Aelod Bwrdd Dynodedig, a chwmpas yr ymchwiliad. Caiff hyn ei gadarnhau yn ysgrifenedig.
- 1.19 Bydd yr ymarferydd yn cael copi o'r weithdrefn hon a chaiff ei annog i gael cyngor a chymorth priodol.

## Yr Ymchwiliad Ffurfiol

- 1.20 Cyn cynnal cyfweiliad â'r ymarferydd, rhaid i Ymchwiliwr yr Achos sicrhau ei fod yn ymwybodol o'r honiadau neu'r pryderon penodol, fel y nodir yn y Cylch Gorchwyl.
- 1.21 Dylai Ymchwiliwr yr Achos gael gwybod gan yr ymarferydd a oes unrhyw dystion sydd, yn ei dyb ef, yn berthnasol bosibl a phwy y dylid cyfweild ag ef.
- 1.22 Lle y bo'n bosibl, bydd Ymchwiliwr yr Achos yn cwblhau'r ymchwiliad o fewn 28 diwrnod i'w benodi ac yn cyflwyno'i adroddiad i Reolwr yr Achos o fewn 7 niwrnod pellach. Cydnabyddir y gall fod amgylchiadau pan fydd angen rhagor o amser i gwblhau'r adroddiad. Dylid trafod sefyllfaoedd o'r fath â Rheolwr yr Achos. Bydd Rheolwr yr Achos yn rhoi gwybod i'r ymarferydd a'r Aelod Bwrdd Dynodedig am y rhesymau dros yr oedi a'r dyddiad arfaethedig y caiff yr ymchwiliad ei gwblhau.

Dylai Rheolwr yr Achos roi copi o'r adroddiad ymchwilio cyflawn i'r ymarferydd a'i gynrychiolwyr, a gofyn iddynt am eu sylwadau. Oni bai bod amgylchiadau sy'n cyfiawnhau estyniad, dylid derbyn sylwadau o'r fath o fewn 14 diwrnod.

- 1.23 Dylai'r adroddiad ymchwilio, ynghyd â sylwadau'r ymarferydd, roi digon o wybodaeth i Reolwr yr Achos i wneud penderfyniad ynglŷn â'r canlynol:
- Mae pryderon am allu neu berfformiad yr ymarferydd a dylid archwilio'r rhain ymhellach gyda chymorth gan NCAS/neu gorff cyfwerth;
  - Mae pryderon am iechyd yr ymarferydd y dylid eu hystyried yn unol â Rhan 3 y Weithdrefn hon;
  - Mae pryderon y dylid eu pennu mewn gwrandawriad yn unol ag Adran 4 neu 5 y Weithdrefn hon;
  - Dylid ystyried cyfyngiadau ar ymarfer neu wahardd o'r gwaith, yn unol â Rhan 2 y Weithdrefn hon;
  - Mae pryderon difrifol y dylid eu hatgyfeirio i'r GMC neu i'r GDC;
  - Nid oes angen unrhyw weithredu pellach.

Mewn rhai achosion, gellid ystyried bod cyfuniad o'r uchod yn briodol.

- 1.24 Wrth ddod i benderfyniad ynglŷn â'r camau priodol, dylai Rheolwr yr Achos fabwysiadu fframwaith gwneud penderfyniadau. Rhaid i Reolwr yr Achos nodi'n glir ar ba sail y penderfynwyd defnyddio unrhyw ran neilltuoel o'r Weithdrefn gan roi rhesymau clir dros ddod i'r penderfyniad hwn.
- 1.25 Rhaid i Reolwr yr Achos a Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (neu berson wedi'i enwebu o'r Adran honno) gyfarfod â'r ymarferydd a'i gynrychiolydd i egluro'r

penderfyniad a disgrifio'r broses fydd yn dilyn, a hyn i'w gadarnhau'n ysgrifenedig. Bydd yr Aelod Bwrdd Dynodedig yn cael ei hysbysu o'r canlyniad hwn.

- 1.26 Lle penderfynwyd y bydd y mater yn symud ymlaen at wrandawriad o dan y Weithdrefn Safonol neu'r Weithdrefn Estynedig, rhaid i Reolwr yr Achos hysbysu'r ymarferydd yn ysgrifenedig o'r penderfyniad i drefnu gwrandawriad. Bydd hyn yn cael ei hysbysu o leiaf 28 diwrnod cyn y gwrandawriad a dylai gynnwys manylion am yr honiad(au) a'r trefniadau ar gyfer yr achos, gan gynnwys hawl yr ymarferydd i ddod â rhywun gydag ef yn unol â Pharagraff 1.21 ac i dderbyn copïau o unrhyw ddogfennau a/neu dystiolaeth fydd ar gael i'r panel.

## **Y Broses Apelio**

- 1.27 Gall yr ymarferydd apelio yn erbyn penderfyniad Rheolwr yr Achos ynghylch y broses sydd i'w dilyn. Rhaid i'r ymarferydd gofrestru'r apêl yn ysgrifenedig gyda'r Prif Weithredwr o fewn 14 diwrnod i fod wedi derbyn cadarnhad ysgrifenedig gan Reolwr yr Achos o'r broses sydd i'w dilyn, gan nodi'n glir ac yn ysgrifenedig beth yw seiliau'r apêl. Bydd yr apêl yn cael ei chlywed gan banel yn cynnwys Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol (heblaw'r Aelod Bwrdd Dynodedig), Cadeirydd y Pwyllgor Staff Meddygol neu berson cyfatebol, ac ymgynghorydd wedi'i enwebu gan y Prif Weithredwr. Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli gan un o'i gydweithwyr yn y gweithle neu gan gynrychiolydd o (neu a gyflogir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn. Bydd penderfyniad y panel yn rhwymo'r naill barti a'r llall.

## 2. CYFYNGU AR YMARFER A GWAHARDD O'R GWAITH

### Egwyddorion

- 2.1 Mae'r rhan hon o'r weithdrefn yn disodli unrhyw bolisi lleol blaenorol sy'n delio â gwahardd ymarferwyr meddygol neu ddeintyddol.
- 2.2 Gydol y weithdrefn, mae'r gair "gwahardd" wedi'i ddefnyddio ac ni ddylid cymysgu rhwng hyn â champau a gymerir gan y GMC neu'r GDC i atal ymarferydd o'r gofrestr tra'n aros am wrandawriad ei achos neu o ganlyniad i wrandawriad addaswydd i ymarfer.
- 2.3 Ni fydd yr un ymarferydd yn cael ei wahardd o'r gwaith heblaw trwy'r weithdrefn hon. Ni fydd y sefydliad yn defnyddio "absenoldeb garddio" na threfniadau anffurfiol eraill yn fodd o ddatrys problem sy'n dod o dan y weithdrefn hon.
- 2.4 Yn gyffredinol, cyfrifoldeb Cyfarwyddwr Meddygol y sefydliad yw rheoli gweithdrefnau gwahardd. Rhaid gwneud y penderfyniad i atal ymarferydd gan yr unigolion a enwebir o dan baragraff 2.5 yn unig. Trafodir yr achos yn llawn gyda'r Cyfarwyddwr Meddygol, Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu ddirprwy enwebedig, Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol (lle y bo'n briodol) a phartion perthnasol eraill â buddiant cyn gwneud unrhyw benderfyniad i wahardd ymarferydd.  
  
Lle y bo honiadau difrifol o natur droseddol bosibl, rhaid i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol roi cyngor ar reoli'r mater ochr yn ochr ag unrhyw achos troseddol.
- 2.5 Amlinellir yr awdurdod i wahardd ymarferydd yng Nghynlluniau Dirprwyo'r Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth y GIG.
- 2.6 Bydd Rheolwr yr Achos yn darparu gwybodaeth ffeithiol i gynorthwyo'r Cyfarwyddwr Meddygol ag adolygu'r angen am waharddiad ac wrth roi adroddiadau ar hynt y mater i Aelod Bwrdd Dynodedig.
- 2.7 Bydd y sefydliad yn sicrhau:
  - Fel arfer, bydd y Cyfarwyddwr Meddygol neu'r dirprwy enwebedig yn cadarnhau gwaharddiadau yn ysgrifenedig o fewn 24 awr i weithredu'r gwaharddiad ac, mewn unrhyw ddigwyddiad, ar ddiwedd y diwrnod gwaith nesaf;
  - Bod gwaharddiad o'r gwaith yn cael ei ddefnyddio fel mesur dros dro yn unig tra'n ystyried camau i ddatrys problem;
  - Lle y bo ymarferydd wedi'i wahardd, bod hyn am y cyfnod angenrheidiol lleiaf posibl: rhaid ei adolygu bob pedair wythnos a rhaid cyfleu canlyniad o'r fath, gan gynnwys cyfiawnhau unrhyw estyniad, i'r ymarferydd;
  - Dylai Rheolwr yr Achos ddarparu adroddiad ar hynt y mater i'r Aelod Bwrdd Dynodedig bob pedair wythnos (gweler cyfrifoldebau'r Aelod Bwrdd Dynodedig o dan "Rolau o fewn y Weithdrefn"). Bydd yr Aelod Bwrdd Dynodedig yn gyfrifol am fonitro'r sefyllfa, gyda chyngor gan y Cyfarwyddwr Meddygol, hyd nes codi'r gwaharddiad.



- Caiff y Bwrdd wybod bob tri mis am unrhyw waharddiad cyfredol a statws yr achos. Bydd gwybodaeth a roddir i'r Bwrdd yn ddigon i alluogi'r Bwrdd i fodloni'i hun fod y gweithdrefnau'n cael eu dilyn a bod adolygiadau rheolaidd yn digwydd fel y bo'n briodol;
- Bydd yr Aelod Bwrdd Dynodedig yn monitro a yw'r ymchwiliad neu unrhyw gamau dilynol yn mynd rhagddo neu'n mynd rhagddynt yn unol â'r weithdrefn hon, a dylid adrodd i'r Bwrdd yn gyfatebol.

## **Hawl i Gynrychiolaeth**

- 2.7 Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn y broses wahardd/cyfyngu ar ymarfer gan un o'i gydweithwyr yn y gweithle neu gan gynrychiolydd o (neu a gyflogir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn.

## **Cyfyngu ar Ymarfer**

- 2.8 Pan godir pryderon difrifol am ymarferydd ac, fel dewis arall yn hytrach na gwahardd, bydd y sefydliad yn ystyried p'un a yw'n angenrheidiol ac yn ddigonol gosod cyfyngiadau dros dro ar ei ymarfer. Gellir ceisio cyngor y Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol lle y bo hynny'n ymarferol.
- 2.9 Mae ffyrdd eraill o reoli risgiau, gan osgoi gwahardd, yn cynnwys:
- goruchwyllo dyletswyddau clinigol;
  - cyfyngu'r ymarferydd i ddyletswyddau clinigol penodol neu ddyletswyddau mewn ysbyty/ar safle clinigol arall;
  - cyfyngu gweithgareddau i ddyletswyddau gweinyddol, ymchwil/archwiliad, addysgu a dyletswyddau addysgol eraill.
  - Mewn achosion yn ymwneud â gallu ymarferydd, ystyrir p'un a ellir cytuno ar gynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r maes penodol o bryder gyda'r ymarferydd. Gellir ceisio cyngor y Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol ar ymarferoldeb y dull hwn.

## **Seiliau dros Wahardd**

- 2.10 Ni fydd ymarferydd ond yn cael ei wahardd:
- pan fydd rheswm i bryderu am risg niwed i gleifion, cydweithwyr neu'r ymarferydd, neu'r risg i'w diogelwch; a/neu

- pan fyddai presenoldeb yr ymarferydd yn y gwaith yn atal y gwaith o gasglu tystiolaeth neu'n gwneud niwed i'r ymchwiliad; a/neu
- pan fydd gwaharddiad ym muddiannau'r ymarferydd ei hun

## **Gwaharddiad ar Unwaith**

- 2.11 Mewn amgylchiadau eithriadol, gall fod angen gwaharddiad ar unwaith am gyfnod penodol o amser, yn dilyn digwyddiad difrifol neu ddigwyddiad arall sy'n golygu bod rhaid i unigolyn awdurdodedig wahardd yr ymarferydd o'r gweithle ar unwaith.
- 2.12 Bydd cyfnod y gwaharddiad ar unwaith yn rhoi amser i'r sefydliad gyflawni'r Asesiad Cychwynnol (gweler paragraff 1.5) a/neu ofyn am gyngor pellach gan y Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol lle bo hynny'n briodol;
- 2.13 Rhaid rhoi gwybod i'r ymarferydd am y rhesymau dros y gwaharddiad (efallai na fydd unrhyw honiad ffurfiol yn y cam hwn). Dylai'r Cyfarwyddwr Meddygol neu ei ddirprwy enwebedig drefnu i gyfarfod yr ymarferydd ym mhresenoldeb ei gynrychiolydd cyn gynted â phosibl ac, mewn unrhyw ddigwyddiad, o fewn 5 niwrnod gwaith.

## **Gwaharddiad Ffurfiol**

- 2.14 Ar wahân i Baragraff 2.11, gellir gwahardd yn ffurfiol dim ond ar ôl i Reolwr yr Achos ymgymryd â'r Asesiad Cychwynnol ac ystyried p'un a oes rheswm priodol a rhesymol dros wahardd. Lle y bo hynny'n briodol, ymgynghorir â NCAS os bydd gwaharddiad ffurfiol yn cael ei ystyried.
- 2.15 Bydd yr ymarferydd yn cael gwybod yn bersonol am y gwaharddiad a bydd ganddo'r hawl i ddod â rhywun gydag ef i'r cyfarfod hwn, yn unol â darpariaethau Paragraff 1.4. Bydd cynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn dod gyda'r swyddog gwahardd, i gynghori ar faterion proses ac i fod yn dyst i'r drafodaeth.
- 2.16 Yn ystod y cyfarfod, bydd yr ymarferydd yn cael gwybod am natur yr honiad(au) a'r meysydd o bryder, a bydd yn cael gwybod hefyd am y seiliau dros waharddiad ffurfiol. Y pryd hwn, rhoddir cyfle i'r ymarferydd neu ei gynrychiolydd gynnig opsiynau yn lle gwahardd, yn unol â'r egwyddorion yn 2.9.
- 2.17 Fel arfer rhaid i waharddiadau ffurfiol gael eu cadarnhau'n ysgrifenedig o fewn 24 awr i weithredu'r gwaharddiad neu erbyn diwedd y diwrnod gwaith nesaf fan bellaf. Bydd y llythyr yn datgan y dyddiad y daw i rym, ei hyd arfaethedig (hyd at 28 diwrnod), natur yr honiad(au) neu'r meysydd sydd o bryder ac unrhyw amodau sydd ynghlwm wrth y gwaharddiad (e.e. y gofyniad i'r ymarferydd fod ar gael i weithio (paragraff 2.25.), p'un a yw'r unigolyn wedi'i gyfyngu rhag mynd i unrhyw safleoedd y sefydliad (paragraff 2.24.), a pha gamau eraill fydd yn dilyn.
- 2.18 Gwneir trefniadau i roi cymorth i'r ymarferydd yn ystod unrhyw gyfnod o wahardd. Darperir y cymorth gan uwch aelod o staff, e.e. cydweithiwr

ymgynghorol, y bydd yr ymarferydd yn cytuno iddo ac na fydd yn ymwneud â'r materion sydd wedi arwain at y gwaharddiad.

- 2.19 Mewn achosion lle mae gweithdrefnau ffurfiol yn cael eu dilyn, gellir ymestyn cyfnod y gwaharddiad a'i adolygu bob pedair wythnos, hyd nes y cwblheir y gweithdrefnau ffurfiol gan roi seiliau dros fod angen parhau i wahardd yr ymarferydd. Bydd Rheolwr yr Achos yn rheoli'r broses wahardd ac yn rhoi gwybod i'r ymarferydd yn ysgrifenedig am y penderfyniad i estyn y cyfnod gwahardd a'r seiliau dros ddod i'r penderfyniad hwnnw. Rhaid darparu hysbysiad o'r fath hefyd i'r Aelod Bwrdd Dynodedig.
- 2.20 Rhaid ystyried yn ofalus a yw buddiannau cleifion, staff eraill, yr ymarferydd ei hun a/neu anghenion y broses ymchwilio'n gofyn bod angen parhau i wahardd. Rhaid i'r Cyfarwyddwr Meddygol sicrhau bod Rheolwr yr Achos yn rhoi ystyriaeth barhaus i'r angen am waharddiad ac ymarferoldeb gosod cyfyngiadau yn lle hynny.
- 2.21 Os yw Rheolwr yr Achos yn credu bod yr adroddiad yn darparu digon o wybodaeth mewn perthynas ag unrhyw feysydd o bryder a nodwyd yn y Cylch Gorchwyl, gall ofyn i Ymchwiliwr yr Achos wneud ymholiad pellach a pharatoi adroddiad ychwanegol; Fodd bynnag, hyd yn oed yn ystod cyfnod hirfaith felly, rhaid adolygu pob estyniad ac ni ddylent fod yn fwy nag uchafswm o bedair wythnos.
- 2.22 Os bydd yr ymchwiliad yn datgelu, ar unrhyw adeg ar ôl i'r ymarferydd gael ei atal o'r gwaith, fod yr honiadau yn ddi-sail neu y gellir bwrw ymlaen ag ymchwiliad pellach gyda'r ymarferydd yn gweithio yn ôl yr arfer neu gyda chyfyngiadau, rhaid i Rheolwr yr Achos godi'r gwaharddiad, rhoi gwybod i'r Cyfarwyddwr Meddygol, a gwneud trefniadau i'r ymarferydd ddychwelyd i'r gwaith ar y cyfle cyntaf, gydag unrhyw gymorth priodol, gan ddilyn yr egwyddorion sydd wedi'u hamlinellu ym mharagraff 2.23.
- 2.23 Lle y penderfynir y dylai'r gwaharddiad ddod i ben, mae'n rhaid bod trefniadau ffurfiol i'r ymarferydd ddychwelyd i'r gwaith. Rhaid cael eglurder ynghylch p'un a fydd cyfrifoldebau clinigol a chyfrifoldebau eraill heb eu newid, neu beth fydd y dyletswyddau, y cyfyngiadau ac unrhyw drefniadau monitro i sicrhau diogelwch cleifion.
- 2.24 Ni chaiff ymarferwyr eu hatal o'r eiddo os cânt eu gwahardd o'r gwaith, oni amlygir risg benodol o beidio â'u hatal. Rhaid i'r swyddog gwahardd bob amser ystyried p'un a yw atal o'r eiddo yn gwbl angenrheidiol. Fodd bynnag, bydd amgylchiadau pan ddylai'r ymarferydd gael ei atal o'r eiddo.
- 2.25 O dan y weithdrefn hon, bydd yr ymarferydd yn cael ei wahardd â thâl llawn a rhaid iddo fod ar gael i weithio i'w gyflogwr yn ystod oriau arferol ei gontract. Rhaid i'r ymarferydd roi gwybod i Rheolwr yr Achos am unrhyw sefydliadau eraill y mae'n ymgymryd â gwaith gwirfoddol neu waith â thâl ar eu rhan, a cheisio caniatâd Rheolwr eu Hachos i barhau i ymgymryd â gwaith o'r fath, a pharhau i geisio cymeradwyaeth am gymryd gwyliau blynyddol neu absenoldeb astudio. O dan amgylchiadau eithriadol, gallai Rheolwr yr Achos benderfynu nad oes modd cyfiawnhau talu'r ymarferydd gan nad yw ar gael mwyach i weithio (e.e. mae dramor heb gytundeb).
- 2.26 Lle y bo hynny'n ymarferol, bydd Rheolwr yr Achos yn gwneud trefniadau i sicrhau bod yr ymarferydd yn gallu cadw mewn cysylltiad â chydweithwyr ynghylch

datblygiadau proffesiynol, a chymryd rhan mewn gweithgareddau Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ac archwiliadau clinigol, gyda'r un lefel o gymorth â meddygon neu ddeintyddion eraill yn ei gyflogaeth.

- 2.27 Bydd cymorth gan y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol ac unrhyw ffynonellau cymorth priodol eraill yn cael ei ddarparu hefyd, os bydd ei angen.

## **Hysbysu Sefydliadau Eraill**

- 2.28 Mewn achosion pan fydd pryder y gallai ymarfer anghofrestredig yr ymarferydd beri risg i ddiogelwch cleifion, mae'n rhwym i'r sefydliad hysbysu sefydliadau perthnasol eraill, gan gynnwys rhai yn y sector preifat, am unrhyw gyfyngiad ar ymarfer neu waharddiad a rhoi crynodeb o'r rhesymau drosto.

Lle y bo'r sefydliad wedi gosod cyfyngiadau ar ymarfer, mae'n ofynnol i'r ymarferydd gytuno i beidio ag ymgymryd ag unrhyw waith yn y maes ymarfer hwnnw gydag unrhyw gyflogwr arall neu mewn unrhyw rinwedd anghyflogedig arall.

- 2.29 Mae'n rhaid i'r Cyfarwyddwr Meddygol hysbysu LIC cyn gynted ag y bydd penderfyniad wedi'i wneud i wahardd ymarferydd. Bydd hyn yn cynnwys manylion am enw a gradd yr ymarferydd, a'r rheswm dros y gwaharddiad. Rhaid diweddarau'r wybodaeth bob tri mis.

### 3. YMDRIN Â PHRYDERON AM IECHYD YMARFERYDD

#### Cyflwyniad

- 3.1 Y brif egwyddor wrth ddelio ag ymarferwyr gyda phroblemau iechyd yw, lle bynnag y bo'n bosib a lle mae'n gyson â bod angen diogelu'r cyhoedd yn rhesymol, rhaid rhoi amser ar gyfer triniaeth, adsefydlu ac ail-hyfforddi'r unigolion hyn fel y bo'n briodol (er enghraifft, os na allant gyflawni triniaethau a allai arwain at gysylltiad) a'u cadw yn eu cyflogaeth yn hytrach na'u colli o'r GIG.

#### Dal gafael ar wasanaethau unigolion â phroblemau iechyd

- 3.2 Lle bynnag y bo'n bosibl, bydd y sefydliad yn ceisio cynorthwyo'r ymarferydd i barhau i weithio, ar yr amod nad yw hyn yn peri risg i gleifion na chydweithwyr. Yn benodol, bydd y sefydliad yn ystyried y camau gweithredu canlynol ar gyfer staff â phroblemau afiechyd:

- Addasu dyletswyddau'r ymarferydd;
- Ailbennu ymarferydd i faes gwaith gwahanol;
- Addasu amgylchedd gwaith yr ymarferydd mewn perthynas â'r gofynion yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'r arweiniad yn y codau ymarfer perthnasol, lle bo hynny'n briodol.

#### Addasiad Rhesymol

- 3.3 Ar bob adeg, bydd y sefydliad a'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol yn cefnogi'r ymarferydd, a bydd hyn yn sicrhau bod pob adnodd sydd ar gael yn cael ei gynnis i'r ymarferydd er mwyn iddo allu dod nôl i ymarfer, lle y bo'n briodol. Bydd y sefydliad yn ystyried pa addasiadau rhesymol y gellid eu gwneud i'r gweithle, neu drefniadau eraill, ac yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, lle y bo'n berthnasol. Er enghraifft:

- Gwneud addasiadau i'r eiddo;
- Ailbennu rhai o ddyletswyddau'r ymarferydd i ymarferydd arall;
- Trosglwyddo'r ymarferydd i swydd wag bresennol;
- Newid oriau gwaith neu batrwm gweithio'r ymarferydd;
- Neilltuo'r ymarferydd i weithle gwahanol;
- Caniatáu absenoldeb ar gyfer adsefydlu, asesu neu driniaeth;
- Darparu hyfforddiant neu ailhyfforddiant ychwanegol;
- Caffael/addasu offer;
- Addasu gweithdrefnau ar gyfer profi neu asesu;
- Darparu darllenydd neu gyfieithydd;
- Sefydlu trefniadau mentora.

3.4 Dylid ystyried Polisi Absenoldeb Salwch y sefydliad, y dylid ei ddilyn fel y bo'n briodol.

### **Ymdrin â Phroblemau Iechyd**

3.5 Lle y gallai canlyniad ymchwiliad nodi problem o ran iechyd ymarferydd, dylid gwneud ymholiad priodol i benderfynu a oes problem iechyd. Os bydd yr adroddiad yn awgrymu bod angen cynnwys y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, rhaid i Reolwr yr Achos atgyfeirio'r ymarferydd ar unwaith i'r meddyg cymwysedig yn y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.

3.6 Gellir gofyn i NCAS am gyngor ar unrhyw sefyllfa ac ar unrhyw adeg pan fydd y cyflogwr yn pryderu am iechyd ymarferydd. Gellir hyd yn oed atgyfeirio pryderon cynnar neu bryderon sy'n ymddangos yn syml, gan ei bod yn haws delio â'r rhain cyn iddynt ddwysáu.

3.7 Bydd y meddyg galwedigaethol yn argymhell camau gweithredu gyda'r ymarferydd ac yn anfon ei argymhellion at y Cyfarwyddwr Meddygol. Cynhelir cyfarfod gyda Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu ddirprwy enwebedig, y Cyfarwyddwr Meddygol neu Reolwr yr Achos a'r ymarferydd, i gytuno ar amserlen ar gyfer gweithredu a chyfnod adsefydlu (lle y bo'n briodol). Rhaid i bob parti gynnal cyfrinachedd ar bob adeg.

- 3.7 Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn y broses 'iechyd' gan un o'i gydweithwyr yn y gweithle neu gan gynrychiolydd o (neu a gyflogir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn.
- 3.8 Os ystyrir y gallai afiechyd ymarferydd olygu ei fod yn peri risg i gleifion ond nad yw'r ymarferydd yn cydnabod hynny, neu nid yw'n barod i gydweithredu â mesurau i amddiffyn cleifion, yna rhaid ystyried ei wahardd o'r gwaith neu ei atgyfeirio i'r corff rheoleiddio proffesiynol.
- 3.9 Mewn achosion o amharu ar berfformiad oherwydd afiechyd yn unig, nid ystyrir bod gweithdrefnau disgyblu yn gyfrwng priodol i reoli sefyllfaoedd o'r fath. Y nod yw ystyried pob opsiwn ar gyfer adsefydlu a dim ond o dan yr amgylchiadau mwyaf eithriadol, e.e. pe bai'r unigolyn dan sylw yn gwrthod cydweithredu â'r cyflogwr i ddatrys y sefyllfa sylfaenol ac yn gwrthod cael ei atgyfeirio i'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol neu NCAS/corff cyfwerth, y byddai'r sefydliad yn gorfod troi at y broses ddisgyblu ffurfiol. O dan yr amgylchiadau hyn, dilynir y gweithdrefnau yn Rhannau 4 neu 5. Yn ogystal, dylai'r Cyfarwyddwr Meddygol ystyried priodoldeb atgyfeirio'r mater i'r GMC/GDC o dan Weithdrefnau Iechyd y Cyngor priodol.
- 3.10 Bydd amgylchiadau pan fydd cyflogai sy'n destun camau disgyblu yn rhoi achos gerbron, sef y dylid oedi, addasu neu derfynu'r camau disgyblu, am resymau iechyd. Mewn achosion o'r fath, bydd y sefydliad yn atgyfeirio'r ymarferydd i'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol i gael ei asesu cyn gynted â phosibl. Gallai gwrthod derbyn atgyfeiriad i'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, neu wrthod cydweithredu â nhw, o dan yr amgylchiadau hyn, a hynny yn afresymol, roi rheswm ar wahân dros fwrw ymlaen â chamau disgyblu.

## 4. Y WEITHDREFN SAFONOL

### Y Fframwaith Gwrandawiadau

4.1 Bydd panel y gwrandawriad yn cynnwys tri o bobl a chaiff ei gadeirio gan Gyfarwyddwr Clinigol neu gyfwerth. Bydd y panel yn cynnwys uwch reolwr meddygol a, lle bo'n briodol, trydydd aelod wedi'i benodi yn ôl disgrisiwn y sefydliad, a allai fod yn ymarferydd meddygol neu ddeintyddol.

4.2 Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu, neu ddirprwy enwebedig, yn sicrhau nad oes unrhyw wrthdaro buddiannau â'r achos a bydd yn rhoi cyngor ar unigolyn priodol i fod yn drydydd aelod o'r panel.

Yn achos academyddion clinigol, gellid penodi trydydd aelod o'r panel, gyda chytundeb rhwng y cyflogwr a'r sefydliad academaidd.

4.3 At ddiben y gwrandawriad, rhaid i o leiaf un aelod o'r panel fod yn ymarferydd meddygol neu ddeintyddol.

4.4 Ni ddylai unrhyw aelod o'r panel fod wedi chwarae unrhyw ran flaenorol yn y mater sydd i'w ystyried yn y gwrandawriad.

4.5 Hysbysir y panel o'r materion gweithdrefn gan Reolwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.

Lle mae'r materion dan sylw yn cynnwys materion clinigol, rhoddir cyngor wyneb yn wyneb neu'n ysgrifenedig i'r panel gan glinigwr cymwys o'r un arbenigedd clinigol neu o arbenigedd tebyg i arbenigedd yr ymarferydd dan sylw, ond gan gyflogwr GIG arall.

4.6 Rhaid i bob parti gyfnewid unrhyw ddogfennau gyda'i gilydd, gan gynnwys datganiadau tyst, y maent yn dymuno dibynnu arnynt yn yr achos, ar yr hwyraf 14 diwrnod cyn y gwrandawriad. O dan amgylchiadau eithriadol lle y cyflwynir tystiolaeth yn hwyr, rhaid i Gadeirydd y panel gytuno p'un a oes angen gosod dyddiad newydd ar gyfer y gwrandawriad.

4.7 Pe bai'r naill barti neu'r llall yn gwneud cais am ohirio'r gwrandawriad, Cadeirydd y panel sy'n gyfrifol am sicrhau bod ymateb rhesymol yn cael ei wneud, bod estyniadau i amser y broses mor fyr â phosibl a bod y gwrandawriad yn cael ei aildrefnu o fewn 28 niwrnod. Mae'r sefydliad yn cadw'r hawl, ar ôl cyfnod rhesymol (nad yw'n llai na 28 niwrnod), i fwrw ymlaen â'r gwrandawriad yn absenoldeb yr ymarferydd,



ond bydd y sefydliad yn ymddwyn yn rhesymol wrth benderfynu gwneud hynny.

- 4.8 Pe bai afiechyd yr ymarferydd yn atal y gwrandawriad rhag mynd rhagddo, bydd y sefydliad yn rhoi ei weithdrefnau absenoldeb arferol ar waith ac yn cynnwys yr Adran Iechyd Galwedigaethol fel y bo'r angen.
- 4.9 Gall fod angen i dystion sydd wedi gwneud datganiadau ysgrifenedig adeg yr ymchwiliad fod yn bresennol yn y gwrandawriad. Yn dilyn sylwadau gan y naill ochr neu'r llall yn herio datganiad tyst y bwriedir dibynnu arno yn y gwrandawriad, bydd Cadeirydd y panel yn gwahodd y tyst i fod yn bresennol. Ni all y Cadeirydd fynnu bod unrhyw un heblaw cyflogai yn y Bwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth yn bresennol. Fodd bynnag, os caiff tystiolaeth ei herio ac mae'r tyst yn methu bod yn bresennol, neu'n amharod i fod yn bresennol, gall y panel leihau'r pwys a roddir ar y dystiolaeth gan na fydd cyfle i'w herio'n iawn. Rhaid i restr derfynol o'r dystion a elwir gael ei rhoi i'r naill barti a'r llall 5 niwrnod gwaith ar yr hwyraf cyn y gwrandawriad.
- 4.10 Lle mae tystion yn mynychu'r gwrandawriad ac yn dewis dod â rhywun gyda nhw, ni fydd y cydymaith yn gallu cymryd rhan yn y gwrandawriad na gwneud sylwadau i'r panel.

## **Hawl i Gynrychiolaeth**

- 4.11 Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn y Weithdrefn Safonol (ac mewn unrhyw apêl o dan y weithdrefn honno) gan un o'i gydweithwyr yn y gweithle neu gan gynrychiolydd o (neu a gyflogir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn. Gall hefyd ddod â chynrychiolaeth gyfreithiol gydag ef i achos o'r fath. Er hyn, ni fyddai'n rhywbeth arferol wrth drafod materion o dan y Weithdrefn Safonol.
- 4.12 Gall Rheolwr yr Achos ddod ag aelod o dîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y Bwrdd / Ymddiriedolaeth Iechyd gydag ef i'r gwrandawriad ond ni fyddai'n cymryd rhan yn yr achos.

## **Cynnal y Gwrandawriad**

- 4.13 Cynhelir y gwrandawriad fel a ganlyn:
- Bydd y panel, yr ymarferydd a'i gynrychiolydd a Rheolwr yr Achos, ynghyd ag ymgynghorwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, yn bresennol ar bob adeg yn ystod y gwrandawriad;
  - Bydd tystion yn cael dod i mewn i roi eu tystiolaeth ac i ateb cwestiynau yn unig, ac yna byddant yn gadael y gwrandawriad;
  - Bydd Cadeirydd y panel yn gyfrifol am sicrhau y caiff yr achos ei gynnal mewn modd teg a threfnus. Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno pawb sy'n bresennol ac yn cyhoeddi pa dystion sydd ar gael i fynychu'r gwrandawriad;
  - Bydd y weithdrefn ar gyfer ymdrin ag unrhyw dystion sy'n mynychu'r gwrandawriad fel a ganlyn:
    - Bydd y tyst yn cadarnhau unrhyw ddatganiad ysgrifenedig ac yn rhoi unrhyw dystiolaeth atodol;
    - Bydd yr ochr sy'n galw'r tyst yn gallu holi'r tyst;
    - Yna, gall yr ochr arall holi'r tyst;

- Gall y Cadeirydd ac aelodau'r panel holi'r tyst;
- Gall yr ochr a alwodd y tyst ofyn am eglurhad o unrhyw bwyntiau sydd wedi codi yn ystod yr holi ond ni allant godi tystiolaeth newydd y pryd hwn.

4.14 Bydd trefn y cyflwyno fel a ganlyn:

- Mae Rheolwr yr Achos yn cyflwyno achos y cyflogwr, gan gynnwys galw unrhyw dystion. Ymgymerir â'r weithdrefn uchod ar gyfer ymdrin â thystion ar gyfer pob tyst yn ei dro ac, ar y diwedd,

caiff pob tyst adael. Bydd y tystion yn cael eu holi yn ôl y drefn a amlinellir ym mharagraff 4.13;

- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd Rheolwr yr Achos i egluro unrhyw faterion sy'n codi o achos y rheolwyr ac y mae'r panel angen eglurhad pellach ohonynt;
- Bydd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno achos yr ymarferydd, gan alw unrhyw dystion. Ymgymerir â'r weithdrefn ym mharagraff 4.13 ar gyfer ymdrin â thystion ar gyfer pob tyst yn ei dro ac, ar y diwedd, caiff pob tyst adael. Yna, caiff yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd ei holi yn unol â pharagraff 4.13;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd i egluro unrhyw faterion sy'n codi o achos yr ymarferydd ac y mae'r panel angen eglurhad pellach ohonynt;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd Rheolwr yr Achos i gyflwyno datganiad byr i gloi yn crynhoi pwyntiau allweddol yr achos, ond ni fydd yn caniatáu i unrhyw dystiolaeth na dadleuon newydd gael eu cyflwyno y pryd hwn;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd i gyflwyno datganiad byr i gloi yn crynhoi pwyntiau allweddol achos yr ymarferydd, ond ni fydd yn caniatáu i unrhyw dystiolaeth na dadleuon newydd gael eu cyflwyno'r pryd hwn.
- Gall y panel ofyn cwestiynau i unrhyw un yn bresennol ar unrhyw adeg drwy'r Cadeirydd;
- Yna, bydd y panel yn ymneilltuo i ystyried ei benderfyniad.

## Penderfyniadau

4.15. Bydd gan y panel y pŵer i wneud amrywiaeth o benderfyniadau, sef:

- Nid oes angen gweithredu;
- [Datganiad ar lafar] sef y mae'n rhaid cael gwelliant mewn perfformiad clinigol o fewn cyfnod penodol, gyda datganiad ysgrifenedig ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;
- [Datganiad ar lafar] ynghylch penderfyniad y panel ar ymddygiad yr ymarferydd ac unrhyw gamau gweithredu/newidiadau penodol a ddisgwyllir;
- [Rhybudd ysgrifenedig] sef y mae'n rhaid cael gwelliant mewn perfformiad clinigol o fewn cyfnod penodol, gyda datganiad, wedi'i baratoi ar ôl

ymgyngori â'r Gwasanaeth Asesu Clinigol Cenedlaethol, lle y bo'n berthnasol, ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;

- [Rhybudd ysgrifenedig] sef y mae'n rhaid cael gwelliant yn ymddygiad yr ymarferydd, gyda datganiad ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;
- O dan amgylchiadau eithriadol, atgyfeirio'r ymarferydd i'r Weithdrefn Estynedig
- Gellid mynd i'r afael â'r sefyllfa yn fwy priodol trwy ran arall o'r weithdrefn, e.e. lechyd, neu trwy bolisi arall, e.e. Urddas yn y Gwaith.
- Mae hefyd yn rhesymol i'r panel wneud sylwadau ac argymhellion i Brif Weithredwr y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth ar faterion sydd wedi codi yn ystod yr achos. Er enghraifft, gall y panel fod yn awyddus i roi sylwadau ar faterion yn ymwneud â'r systemau a'r gweithdrefnau sy'n cael eu gweithredu gan y cyflogwr.

4.16 Cedwir cofnod o [ddatganiadau ar lafar a rhybuddion ysgrifenedig] ar ffeil bersonol yr ymarferydd am gyfnod nad yw'n hwy na 12 mis.

4.17 Caiff penderfyniad y panel ei gyfleu i'r partïon cyn gynted â phosibl ac o fewn 7 niwrnod i'r gwrandawriad fel arfer.

4.18 Rhaid cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig i'r ymarferydd. Rhaid i'r hysbysiad hwn gynnwys y rhesymau hanfodol dros y penderfyniad, hysbysiad ynghylch hawl yr ymarferydd i apelio a hysbysiad o unrhyw fwriad i atgyfeirio i'r GMC/GDC neu i unrhyw gorff proffesiynol/allanol arall.

4.19 Os bydd yr ymarferydd yn dymuno apelio yn erbyn y penderfyniad, rhaid iddo

wneud hynny yn ysgrifenedig, gan amlinellu'r rhesymau i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, o fewn 21 diwrnod i ddyddiad cadarnhad ysgrifenedig y penderfyniad gwreiddiol.

## Apeliadau

4.20 Mae'r weithdrefn apelio'n cynnig cyfrwng i ymarferwyr sy'n anghytuno â chanlyniad gwrandawriad gael cyfle i gael adolygiad o'r penderfyniad. Bydd angen i banel yr apêl sefydlu p'un a chadwyd at weithdrefnau'r sefydliad a ph'un a wnaeth y panel weithredu'n deg ac yn rhesymol wrth ddod i'w benderfyniad, ar sail:

- Ymchwiliad teg a thrylwyr i'r broblem;
- Roedd tystiolaeth ddigonol yn deillio o'r ymchwiliad neu'r asesiad i fod yn sail i'r penderfyniad;
- P'un a oedd y gosb a roddwyd yn deg ac yn rhesymol ym mhob un o amgylchiadau'r achos

Yn ôl disgrisiwn Cadeirydd y Panel Apelio, gall y panel ystyried tystiolaeth newydd a gyflwynir gan yr ymarferydd ac ystyried p'un a allai hon fod wedi newid penderfyniad y gwrandawriad gwreiddiol yn sylweddol. Fodd bynnag, ni fydd y Panel Apelio yn gwrandao eto ar yr achos yn ei gyfanrwydd (ond o dan amgylchiadau penodol, gall orchymyn cynnal gwrandawriad newydd; gweler 4.31).

## Y Broses Apelio

4.21 Lle y bo ymarferydd yn dewis cofrestru apêl yn erbyn penderfyniad o dan y Weithdrefn Safonol, rhaid ei anfon at Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth yn ysgrifenedig. Rhaid i'r llythyr gynnwys y seiliau dros apelio a rhaid derbyn yr apêl o fewn 21 diwrnod i'r dyddiad yr anfonwyd hysbysiad o benderfyniad yr is-bwyllgor disgyblu.

## Y Panel Apelio

4.22 Bydd y panel yn cynnwys tri aelod. Ni chaiff aelodau'r Panel Apelio fod wedi ymwneud yn uniongyrchol yn flaenorol â'r materion sy'n destun apêl. Bydd yr aelodau hyn:

- Yn Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol y sefydliad sy'n cyflogi;
- Yn uwch glinigwr/rheolwr wedi'i enwebu gan y BILL/yr Ymddiriedolaeth, yn briodol i'r mater o dan ystyriaeth;
- Yn aelod sydd wedi cymhwyso'n feddygol (neu'n ddeintyddol), wedi'i enwebu gan y pwyllgor LNC a'i gyflogi gan y sefydliad (a allai fod yn academydd clinigol).

4.23 Rhaid bod aelodau o'r panel wedi derbyn yr hyfforddiant priodol ar gyfer cynnal gwrandawiadau apêl.

4.24 Bydd Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn gwneud y trefniadau ar gyfer y panel ac yn hysbysu'r apelydd cyn gynted â phosibl ac, ym mhob achos, o fewn yr amserlen a argymhellir ym mharagraff 4.25. Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn rhoi ystyriaeth resymol i unrhyw bryderon y mae'r ymarferydd neu ei gynrychiolydd yn eu mynegi am yr aelodau a ddewiswyd i'r panel.

4.25 Mae gwrandawr ar apeliadau yn fuan a chyn gynted â phosibl ar ôl y gwrandawriad gwreiddiol o fudd i bawb sydd ynghlwm. Bydd yr amserlen ganlynol yn berthnasol ym mhob achos:

- Apêl trwy lythyr i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, yn amlinellu'r rhesymau, o fewn 21 diwrnod i ddyddiad cadarnhad ysgrifenedig y penderfyniad gwreiddiol;
- Cynnal y gwrandawriad, lle y bo'n bosibl, o fewn 30 niwrnod i dderbyn y llythyr yn gwneud yr Apêl; a
- Rhoi'r penderfyniad i'r apelydd a'r sefydliad o fewn 7 niwrnod i ddiwedd y gwrandawriad.

4.26 Bydd yr amserlen ond yn cael ei newid gyda chytundeb pawb. Caiff Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol wybod am unrhyw oedi ac ef/hi sy'n gyfrifol am sicrhau bod gwir angen am yr oedi hwn a'i fod mor fyr â phosibl.

### **Cynnal Gwrandawriad yr Apêl**

4.27 Bydd yr holl ddogfennau, gan gynnwys datganiadau tystion, eisoes ym meddiant pob parti yn sgil y gwrandawriad blaenorol. Rhaid i'r ymarferydd amlinellu'r rhesymau dros yr apêl a rhaid i banel yr apêl ofyn am dystiolaeth

newydd ychwanegol, gan gynnwys datganiadau tystion, o leiaf 14 diwrnod cyn gwrandawriad yr apêl a rhaid eu darparu i'r partïon o leiaf 7 niwrnod cyn y gwrandawriad.

- 4.28 Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn unol â pharagraff 1.4. Bydd hawl gan y cynrychiolydd gyflwyno achos ar ran yr ymarferydd, annerch y panel a dadlau achos y rheolwyr ac unrhyw dystiolaeth ysgrifenedig.
- 4.29 Bydd yr ymarferydd neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno'i achos i gefnogi'i resymau dros yr apêl. Yna, bydd cynrychiolydd y BILI/yr Ymddiriedolaeth yn ymateb. Bydd y naill barti'n cael ei holi gan y parti arall, a chan y panel. Pan fydd yr holl dystiolaeth wedi'i chyflwyno, bydd y naill barti a'r llall yn crynhoi. Y pryd hwn, ni ellir cyflwyno unrhyw wybodaeth newydd. Gall yr ymarferydd (neu ei gynrychiolydd) yn awr wneud datganiad lliniaru.
- 4.30 Ar ôl cael barn y naill barti a'r llall, bydd y panel yn ystyried ac yn gwneud ei benderfyniad yn breifat.

### **Pwerau'r Panel Apelio**

- 4.31 Mae gan banel yr apêl y pŵer i gadarnhau'r penderfyniad a wnaed sydd o fewn cwmpas y weithdrefn safonol yn y gwrandawriad, neu orchymyn gwrandawriad eto ar yr achos. Lle y daw'n amlwg yn ystod gwrandawriad yr apêl na ddilynwyd y gweithdrefnau cywir ac mae'r Panel Apelio yn penderfynu bod angen gwrandawriad eto ar yr achos yn llawn, bydd gan Gadeirydd y panel y pŵer i gyfeirio gwrandawriad newydd.
- 4.32 Mae gan banel yr apêl yr hawl o'i wirfodd i alw tystion, ond rhaid iddo hysbysu'r naill barti a'r llall o leiaf 14 diwrnod cyn y gwrandawriad a bydd yn gofyn am ddatganiad ysgrifenedig gan unrhyw dystion o'r fath ar yr un pryd; bydd y datganiadau hyn yn cael eu rhoi i'r naill barti a'r llall o leiaf 7 niwrnod cyn gwrandawriad yr apêl.
- 4.33 Yn eithriadol, lle y bydd y Panel Apelio'n penderfynu, yn ystod y gwrandawriad, bod angen iddo glywed tystiolaeth tyst nas galwyd gan y naill barti na'r llall, yna bydd ganddo'r pŵer i ohirio'r gwrandawriad fel y gellir cael datganiad ysgrifenedig gan y tyst a darparu'r datganiad i'r ddau barti cyn bod y gwrandawriad yn ailgynnull.
- 4.34 Os bydd y Panel Apelio'n penderfynu, yn ystod y gwrandawriad, bod angen cyflwyno tystiolaeth newydd, bydd yn ystyried p'un a yw'n briodol gohirio'r gwrandawriad. Lle y bo tystiolaeth newydd yn ymddangos yn ystod yr apêl, sy'n arwain at honiadau newydd neu honiadau mwy difrifol yn erbyn y cyflogai, yna ni ellir ymdrin â'r honiadau hyn yng ngwrandawriad yr apêl. Mae gan banel yr apêl y pŵer i benderfynu p'un ai i ystyried y dystiolaeth newydd fel y bo'n berthnasol i'r apêl, neu p'un a ddylid gwrandawriad eto ar yr achos, ar sail y dystiolaeth newydd, gan banel wedi'i gynnull o dan y Weithdrefn Safonol neu'r Weithdrefn Estynedig.

## **Penderfyniad**

- 4.35 Bydd penderfyniad y Panel Apelio'n derfynol ac yn rhwymo, ac fe'i gwneir yn ysgrifenedig i'r ymarferydd, gyda chopi i Reolwr yr Achos yn y sefydliad, fel bod y penderfyniad yn dod i law o fewn 7 niwrnod i ddiwedd y gwrandawriad. Ni fydd gohebiaeth ynghylch penderfyniad y panel, ac eithrio ac oni bai bod angen eglurhad ynghylch y penderfyniad (ond nid ynghylch rhinweddau'r achos); os felly, dylid gofyn yn ysgrifenedig i Gadeirydd y Panel Apelio am yr eglurhad.

## 5. Y WEITHDREFN ESTYNEDIG

### Cyflwyniad

- 5.1 Defnyddir y weithdrefn estynedig hon wrth ymdrin â phroblemau mwy difrifol, lle y gallai canlyniad y camau disgyblu arwain at ddiswyddo'r ymarferydd meddygol neu ddeintyddol ('yr ymarferydd') dan sylw neu gyhoeddi rhybudd ysgrifenedig terfynol.

### Y Panel Ymholi

- 5.2 Bydd y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth yn cynnull Panel Ymholi i sefydlu ffeithiau perthnasol yr achos a gwneud argymhellion o ran gweithredu. Ni fydd gan y Panel Ymholi ei hun unrhyw bwerau disgyblu.

Gall cyfansoddiad y Panel Ymholi amrywio, yn dibynnu ar y mater dan sylw. Ni fydd unrhyw aelodau o'r Panel Ymholi yn staff presennol neu flaenorol (gan gynnwys rhai gyda chontract anrhydeddus) gyda'r Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth ac ni fydd ganddynt unrhyw wrthdaro budd arall.

- 5.3 Bydd y panel yn cynnwys tri aelod:

- Aelod annibynnol sydd wedi cymhwyso'n gyfreithiol (yn fargyfreithiwr neu'n gyfreithiwr) sy'n gweithredu fel Cadeirydd y Panel Ymholi.
- Aelod proffesiynol a ddewiswyd yn sgil ymgynghori â WJMCC neu Sefydliad Deintyddol Prydain fel y bo'n briodol.
- Aelod Panel fydd:
  - Yn aelod anfeddygol neu
  - Yn aelod proffesiynol meddygol/deintyddol yn yr un arbenigedd â'r ymarferydd lle nad yw'r mater ond yn ymwneud â honiadau ynglŷn â gallu clinigol yr ymarferydd.

- 5.4 Cyn dewis aelod proffesiynol, rhaid ymgynghori â Chyd-bwyllgor Ymgynghorwyr Meddygol Cymru (WJMCC) neu, yn achos swyddog deintyddol, rhaid penodi'r aelod proffesiynol ar ôl ymgynghori gyda Chymdeithas Ddeintyddol Prydain.

- 5.5 Dylai'r BILI/Ymddiriedolaeth dalu Cadeirydd y Panel Ymholi ac aelodau'r panel yn ôl cyfradd a bennir o bryd i'w gilydd. Mae'r ffi hon yn cynnwys unrhyw waith paratoadol y mae ei angen ac unrhyw amser a dreulir yn paratoi adroddiadau. Bydd costau teithio a chynhaliadau ar gyfer Cadeirydd y Panel Ymholi ac



aelodau eraill y panel yn cael eu talu'n unol â chyfraddau cyfredol y GIG.

- 5.6 Bydd cylch gorchwyl y panel yn cynnwys yr honiad(au) penodol. Rhaid rhoi gwybod i'r ymarferydd am sefydlu'r panel a'i gylch gorchwyl a dylid rhoi nid llai na 21 diwrnod o rybudd i'r ymarferydd er mwyn iddo baratoi ei achos. Bydd unrhyw gopiâu o ohebiaeth neu ddatganiadau ysgrifenedig a wnaed yn cael eu darparu i'r ymarferydd [o fewn o leiaf 14 diwrnod]. Rhaid rhoi copi i'r ymarferydd o restr y tystion, a'r prif bwyntiau y gallant roi tystiolaeth arnynt, oni bai bod Cadeirydd y Panel Ymholi am ryw reswm eithriadol yn penderfynu na ddylid gwneud hynny.

### **Hawl i Gynrychiolaeth**

- 5.6a Gall yr ymarferydd gael ei gynrychioli yn y Weithdrefn Estynedig (ac mewn unrhyw apêl o dan y weithdrefn honno) gan un o'i gydweithwyr yn y gweithle neu gan gynrychiolydd o (neu a gyflogir gan) undeb llafur neu sefydliad amddiffyn. Gall y cynrychiolydd fod â chymhwyster cyfreithiol.

- 5.6 Bydd gan y BILI/Ymddiriedolaeth hefyd yr hawl i gael ei gynrychioli o flaen y panel. Gall y cynrychiolydd fod â chymhwyster cyfreithiol.

### **Cynnal Gwrandawriad y Panel Ymholi**

- 5.7 Bydd y Panel Ymholi'n sefydlu holl ffeithiau perthnasol yr achos. I'r perwyl hwnnw, bydd y panel yn sicrhau, i'r graddau ag y bo hynny'n bosibl, bod tystion yr ymarferydd yn cael cais i roi tystiolaeth ffeithiol yn hytrach nag argraffiadau neu farn bersonol. Yn y gwrandawriad, bydd yr achos yn erbyn yr ymarferydd yn cael ei gyflwyno gan gynrychiolydd y BILI/yr Ymddiriedolaeth, a bydd y cynrychiolydd hwn yn holi'r tystion gerbron y panel ymchwilio gan weithredu ar sail cyfarwyddiadau'r BILI/yr Ymddiriedolaeth.
- 5.8 Bydd hawl gan yr ymarferydd i ymddangos yn bersonol gerbron y panel ymholi. Bydd gan yr ymarferydd neu ei gynrychiolydd yr hawl i groesholi'r holl dystion a chyflwyno ei dystion ei hun. Gall yr ymarferydd a'i dystion gael eu croesholi. Bydd yr hyn a fydd yn digwydd os gwneir cais am ohirio'r achos oherwydd salwch neu absenoldeb anorfod yr ymarferydd, neu unrhyw dyst, yn fater i Gadeirydd y Panel Ymholi benderfynu arno.
- 5.9 Bydd Cadeirydd y Panel Ymholi yn penderfynu ar y weithdrefn a'r rheolau ynghylch derbyn tystiolaeth a cheisiadau am ohirio gerbron y panel ymchwilio.
- 5.10 Pan ddaw'r gwrandawriad i ben, bydd Cadeirydd y Panel Ymholi, ynghyd ag aelodau eraill y panel, yn ysgrifennu adroddiad sydd i'w gyflwyno mewn dwy ran. Bydd y rhan gyntaf yn amlinellu canfyddiadau'r panel a holl ffeithiau perthnasol yr achos, ond ni fydd yn cynnwys argymhellion am gamau gweithredu. Bydd yr ail ran yn cynnwys barn ynghylch p'un a oes bai ar yr ymarferydd ac argymhellion am gamau disgyblu.

- 5.11 Bydd Cadeirydd y Panel Ymholi yn anfon copi o ran gyntaf adroddiad y panel at yr ymarferydd a'r Cyfarwyddwr Meddygol, a dylai ganiatáu cyfnod o 14 diwrnod iddynt gyflwyno i'r panel unrhyw gynigion i gywiro ffeithiau. Y Panel fydd yn penderfynu p'un a ddylid derbyn unrhyw newidiadau arfaethedig. Yn ddarostyngedig i'r weithdrefn hon, derbynnir bod y ffeithiau fel y'u hamlinellir yn adroddiad y panel yn ffeithiau wedi'u sefydlu, mewn unrhyw ystyriaeth ddilynol o'r mater.
- 5.12 Yna, bydd Cadeirydd y Panel Ymholi yn anfon adroddiad llawn y Panel Ymholi i Gyfarwyddwr Meddygol y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth, a fydd yn penderfynu ar y camau gweithredu.
- 5.13 Os bydd y panel ymholi yn canfod bod bai ar yr ymarferydd, bydd hanfod eu barn am yr achos a'u hargymhellion yn ail ran yr adroddiad yn cael eu darparu i'r ymarferydd 14 diwrnod cyn cynnal unrhyw wrandawriad disgyblu.

### **Gwrandawriad Disgyblu**

- 5.14 Os oes gwrandawriad disgyblu o dan y weithdrefn estynedig i'w gynnal, bydd y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth yn sefydlu panel disgyblu'n cynnwys tri aelod o'r Bwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth, fel arfer y Cyfarwyddwr Meddygol (fydd yn Gadeirydd y Panel), Cyfarwyddwr Gweithredol a Chyfarwyddwr Clinigol (neu gyfwerth). Ni ddylai unrhyw aelod o'r panel fod wedi bod yn rhan o unrhyw ran flaenorol o'r achos (h.y. gwrandawriad a/neu apêl) yn ymwneud â'r ymarferydd. Caiff y Panel ei gefnogi gan gynrychiolydd o Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.
- 5.15 O dan y Cynllun Dirprwyo, bydd gan y Cyfarwyddwr Meddygol yr awdurdod llawn i wneud penderfyniad.

### **Cynnal y Gwrandawriad**

- 5.16. Cynhelir y gwrandawriad fel a ganlyn:
- Bydd y panel, yr ymarferydd, ei gynrychiolydd a Rheolwr yr Achos yn bresennol drwy'r amser yn ystod y gwrandawriad.
  - Cadeirydd y panel fydd yn gyfrifol am gynnal yr achos yn briodol. Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno pawb sy'n bresennol
  - Bydd unrhyw dystion sy'n bresennol yno at ddibenion lliniaru ac nid i ddarparu tystiolaeth atodol.

5.17. Bydd trefn y cyflwyno fel a ganlyn:

- Bydd Rheolwr yr Achos yn cyflwyno'r ddwy ran o ganfyddiadau'r Panel Annibynnol a'r casgliad, ac unrhyw argymhellion am gamau disgyblu;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd Rheolwr yr Achos i egluro unrhyw faterion sy'n codi o ganfyddiadau'r Panel Annibynnol ac y mae'r panel angen eglurhad pellach ohonynt;
- Bydd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd yn cyflwyno achos lliniaru'r ymarferydd, gan alw unrhyw dystion. Bydd y weithdrefn ar gyfer delio â thystion fel a ganlyn:
  - Bydd y tyst yn darparu unrhyw ddatganiad lliniaru;
  - Yna, gall Rheolwr yr Achos holi'r tyst;
  - Gall y Cadeirydd ac aelodau'r panel holi'r tyst;
  - Gall yr ymarferydd a'i gynrychiolydd ofyn am eglurhad o unrhyw bwyntiau sydd wedi codi yn ystod yr holi ond ni allant godi meysydd lliniaru / tystiolaeth newydd y pryd hwn.
- Ymgwymerir â'r broses hon ar gyfer pob tyst yn ei dro ac, ar y diwedd, caiff pob tyst adael. Yna, caiff yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd ei holi yn unol â'r drefn ar gyfer holi tystion;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd i egluro unrhyw faterion sy'n codi o achos lliniaru'r ymarferydd ac y mae'r panel angen eglurhad pellach ohonynt;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd Rheolwr yr Achos i gyflwyno datganiad byr i gloi yn crynhoi pwyntiau allweddol yr achos, ond ni fydd yn caniatáu i ddadleuon gael eu cyflwyno'r pryd hwn;
- Bydd y Cadeirydd yn gwahodd yr ymarferydd a/neu ei gynrychiolydd i gyflwyno datganiad byr i gloi yn crynhoi pwyntiau allweddol achos lliniaru'r ymarferydd, ond ni fydd yn caniatáu i unrhyw resymau lliniaru newydd gael eu cyflwyno;
- Yna, bydd y panel yn ymneilltuo i ystyried ei benderfyniad.

## Penderfyniadau

5.18 Ni fydd y cam gweithredu yn fwy difrifol na'r hyn a argymhellir gan y Panel Ymchwilio, ond gall fod yn llai difrifol yn dilyn pledion lliniaru. Ym mhob achos, ni fydd is-bwyllgor y BILI/yr Ymddiriedolaeth yn rhoi cosb fwy na'r hyn a argymhellir gan y Panel Ymchwilio.

Bydd gan y panel y pŵer i wneud amrywiaeth o benderfyniadau, sef:

- Nid oes angen gweithredu;
- [Datganiad ar lafar] sef y mae'n rhaid cael gwelliant mewn perfformiad clinigol o fewn cyfnod penodol, gyda datganiad ysgrifenedig ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;
- [Datganiad ar lafar] ynghylch penderfyniad y panel ar ymddygiad yr ymarferydd ac unrhyw gamau gweithredu/newidiadau penodol a ddisgwyllir;
- [Rhybudd ysgrifenedig/Rhybudd terfynol] sef y mae'n rhaid cael gwelliant mewn perfformiad clinigol o fewn cyfnod penodol, gyda datganiad ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;
- [Rhybudd ysgrifenedig/Rhybudd terfynol] sef y mae'n rhaid cael gwelliant yn ymddygiad yr ymarferydd, gyda datganiad ynghylch yr hyn y mae ei angen a sut y gallai gael ei gyflawni;
- Diswyddo;
- Gellid mynd i'r afael â'r sefyllfa yn fwy priodol trwy ran arall o'r weithdrefn, e.e. lechyd, neu trwy bolisi arall, e.e. Urddas yn y Gwaith.
- Hefyd, mae'n rhesymol i'r panel wneud sylwadau ac argymhellion ynghylch materion pan fydd y materion hyn yn berthnasol i'r achos. Er enghraifft, gall y panel fod yn awyddus i roi sylwadau ar faterion yn

- 5.19. Cedwir cofnod o [ddatganiadau ar lafar a rhybuddion ysgrifenedig] ar ffeil bersonol yr ymarferydd am gyfnod nad yw'n hwy na 12 mis.
- 5.20. Caiff penderfyniad y panel ei gyfleu i'r partiön cyn gynted â phosibl ac o fewn 7 niwrnod i'r gwrandawriad fel arfer. Oherwydd cymhlethdodau posibl y materion a drafodir a'r angen am ystyriaeth fanwl, ni ddylai'r partiön o reidrwydd ddisgwyl penderfyniad ar ddiwrnod y gwrandawriad.
- 5.21. Rhaid cadarnhau'r penderfyniad yn ysgrifenedig i'r ymarferydd. Rhaid i'r hysbysiad hwn gynnwys y rhesymau dros y penderfyniad, eglurhad o hawl yr ymarferydd i apelio a hysbysiad o unrhyw fwriad i atgyfeirio i'r GMC/GDC neu i unrhyw gorff proffesiynol/allanol arall.

## **Y Broses Apelio**

- 5.22 Lle y bo ymarferydd yn dewis cofrestru apêl yn erbyn penderfyniad o dan y Weithdrefn Estynedig, rhaid ei anfon at Brif Weithredwr y Bwrdd Iechyd Lleol/Ymddiriedolaeth yn ysgrifenedig. Rhaid i'r llythyr gynnwys y seiliau dros apelio a rhaid

derbyn yr apêl o fewn 21 diwrnod i'r dyddiad yr anfonwyd hysbysiad o benderfyniad yr is-bwyllgor disgyblu.

### **Proses Apelio'r Weithdrefn Estynedig**

- 5.23 Lle y bo'r BILI/Ymddiriedolaeth wedi rhoi Hysbysiad Ysgrifenedig Terfynol i'r ymarferydd neu wedi diswyddo'r ymarferydd, gall apelio i banel apêl (wedi'i gynnull gan y BILI/yr Ymddiriedolaeth a'i gyfansoddi yn unol â pharagraff 5.24 isod) yn erbyn penderfyniad panel gwrandawiadau disgyblu'r BILI/yr Ymddiriedolaeth o ran natur y cam gweithredu a gymerwyd (e.e. diswyddo). Lle y rhoddodd is-bwyllgor y BILI/yr Ymddiriedolaeth gosb lai difrifol, gallai'r ymarferydd apelio yn unol â'r trefniadau a amlinellir yn y Weithdrefn Safonol.
- 5.24 Ar ôl derbyn hysbysiad apêl, rhaid i Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol hwyluso trefniadau i sefydlu Panel Apelio o dan y Weithdrefn Estynedig, fydd yn cynnwys tri aelod:
- I. Aelod panel wedi'i enwebu gan y BILI/yr Ymddiriedolaeth (sydd heb ymwneud â'r achos yn flaenorol);
  - II. Aelod panel proffesiynol wedi'i enwebu gan y WJMCC neu'r BDA (fel y bo'n briodol);
  - III. Bargyfreithiwr neu gyfreithiwr fydd yn cyflawni rôl Cadeirydd y Panel Apelio o dan y Weithdrefn Estynedig.
- 5.25 Bydd Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn anfon adroddiad dwy ran panel yr ymchwiliad, argymhellion y panel disgyblu a sail apêl yr ymarferydd at Gadeirydd Panel Apelio'r Weithdrefn Estynedig.
- 5.26 Bydd Panel Apelio'r Weithdrefn Estynedig yn gwneud y canlynol:
- Os yw'n ystyried hynny'n briodol, gall y Panel Apelio gyfweld â'r apelydd a chynrychiolwyr y BILI/yr Ymddiriedolaeth.
  - I'r graddau ag y bo'n ymarferol yn rhesymol, bydd y Panel Apelio yn cynnal cyfweiliad o'r fath yn ddim cynt na mis, ac yn ddim hwyrach na thri mis, ar ôl i Gadeirydd y Panel Apelio dderbyn safbwyntiau'r apelydd.
  - Bydd y Panel Apelio yn cyfleu ei benderfyniad i Brif Weithredwr y BILI/yr Ymddiriedolaeth o fewn pedair wythnos i'r gwrandawriad.
- 5.27 Bydd gan yr apeliwr a Rheolwr Achos y BILI/Ymddiriedolaeth yr hawl i ymddangos yn bersonol gerbron y Panel Apelio. Bydd gan yr ymarferydd yr hawl i gael ei gynrychioli yn yr apêl gan berson sydd wedi cymhwyso'n gyfreithiol a gyflogir gan undeb llafur neu sefydliad amddiffyn.
- 5.28. Lle yr ymddengys i Banel yr Apêl y gallai ateb heblaw cynnal penderfyniad yr is-bwyllgor disgyblu fod yn briodol, bydd:

- Yn canfod, hyd y gellir, y graddau y mae ateb o'r fath yn debygol o gael ei dderbyn gan yr apelydd a'r BILI/Ymddiriedolaeth; ac
- Yn cynnwys yn y penderfyniad a roddir i Brif Weithredwr y BILI/yr Ymddiriedolaeth unrhyw gyngor i drefnu ateb o'r fath.

5.29 Bydd Prif Weithredwr y BILI/Ymddiriedolaeth yn cyfleu penderfyniad y panel.

5.30. Bydd y Bwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth yn cadarnhau'r penderfyniad i'r ymarferydd yn ysgrifenedig. Rhaid i'r hysbysiad hwn gynnwys rhesymau dros y penderfyniad a hysbysiad bod y broses hon yn dod â'r holl gamau a phrosesau o fewn y weithdrefn hon i derfyn.