

Polisi a Phroses Disgyblu GIG Cymru (2026)

Gweithdrefnau ‘Sut i’

1. Dogfen Asesu Canfod Ffeithiau	2
2. Atal ac Ail-leoli	8
3. Rhedeg Proses Llwybr Cyflym	13
4. Ymchwiliad Disgyblu	14
5. Gwrandawriad Disgyblu	17
6. Gwrandawriad Apêl	24

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>

Gweithred 'Sut i' (1): Asesiad Canfod Ffeithiau

Dogfen Asesu Canfod Ffeithiau

Mae'r ddogfen hon yn nodi'r weithdrefn i'w dilyn wrth gynnal Asesiad Canfod Ffeithiau.

Ystyriaethau allweddol:

- Pwrpas yr asesiad hwn yw cefnogi'r rheolwr i gasglu'r ffeithiau a phenderfynu ar y camau gweithredu priodol nesaf. Mae hyn yn disodli'r broses asesu ffeithiau gychwynnol a allai fodoli yn eich sefydliad.
- Dylech ddarllen y Polisi Disgyblu cyn cwblhau'r adolygiad hwn fel canllaw i'r broses a'ch dull gweithredu.
- Nod y broses hon yw ymgorffori diwylliant dysgu, adferol a chyfiawn, sy'n gwerthfawrogi agoredrwydd a thrugaredd.
- Rhaid ei gymhwyso'n deg ac yn gyson, gan sicrhau bod ystyriaeth briodol yn cael ei rhoi i sut y gallai pŵer, braint, rhagfarn anymwybodol a gwahaniaethu systemig neu sefydliadol fod wedi cyfrannu at y mater yn y gweithle.
- Dylid cwblhau'r adolygiad hwn yn amserol, gyda'r unigolyn sy'n destun yr asesiad yn cael ei hysbysu o'r amserlenni a'r canlyniadau, gyda'r ddogfen wedi'i chwblhau yn cael ei rhannu â nhw.
- Gallwch gysylltu â'ch tîm Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i gael rhagor o gyngor ar unrhyw adeg.

ADRAN 1: Manylion y cyflogai

Enw'r Cyflogai a Rhif y Cyflogai:	Teitl y Swydd:		Adran a Lleoliad Gwaith:
Enw'r Rheolwr sy'n cynnal yr asesiad:	Dyddiad yr adolygiad:	Dyddiadau'r digwyddiad neu'r mater:	Enw cynrychiolydd neu gydweithiwr yr Undeb (os yn berthnasol):

Crynodeb o bryderon/materion a godwyd a'r wybodaeth sydd ar gael: Mae'n bwysig nodi'n glir ac yn gryno beth yw'r mater, sut y cafodd ei godi a pha wybodaeth sydd ar gael (e.e. gwybodaeth reoli, Datix)

Cofnodion Trafodaeth - Persbectifau unigolion yr effeithiwyd arnynt gan y pryder/mater

- Dylech chi geisio'n weithredol y ffeithiau (beth ddigwyddodd) a'r safbwyntiau (sut a pham y digwyddodd) gan yr unigolion hynny a allai gael eu heffeithio gan y pryder/mater
- Defnyddiwch yr adran hon i roi manylion am adroddiadau tystion (os yn berthnasol), gan sicrhau bod enwau a dyddiadau wedi'u cynnwys os yw'n briodol.

Myfyrdod ar ddigwyddiadau gan y gweithiwr:

ADRAN 3: Cronoleg y digwyddiadau

- Efallai y byddai'n ddefnyddiol defnyddio'r blwch hwn i gadw cronoleg o'r digwyddiadau sy'n ymwneud â'r mater neu'r pryder a godwyd.
- Ychwanegwch resi neu parhewch ar ddalen ar wahân os oes angen.

Dyddiad	Digwyddiad	Dogfennau perthnasol	Personau dan sylw

ADRAN 4: Ffurio argymhelliad

- Adolygwch y wybodaeth rydych chi wedi'i chasglu ac ystyriwch y set ganlynol o gwestiynau i gefnogi eich gwneud penderfyniadau er mwyn sicrhau bod yr holl ystyriaethau allweddol yn cael eu hystyried. Nid oes gennych ateb i bob cwestiwn, ond maen nhw'n eich annog i ystyried materion ehangach.
- Rhowch dystiolaeth o'ch penderfyniad yn **ADRAN 5**.
- Rhaid i chi gadw cofnod ysgrifenedig o bob trafodaeth anffurfiol a gynhaliwyd.

Lle codir pryderon am ymddygiad unigolyn yn ystod digwyddiad diogelwch cleifion, efallai yr hoffech gyfeirio at yr offeryn Bod yn deg i gefnogi eich proses gwneud penderfyniadau: Adnodd bod yn deg: Cefnogi staff yn dilyn digwyddiad diogelwch cleifion

Natur y digwyddiad

- A oedd ymddygiad bwriadol, di-hid neu faleisus?
- A oedd y digwyddiad yn fwriadol neu'n ganlyniad esgeulustod?
- A yw'r digwyddiad yn cynnwys camymddwyn o natur sylweddol (e.e. torri rheolau diogelu, niwed i gleifion, camymddwyn difrifol)?

Effaith a niwed

- A oedd niwed i gleifion, staff neu'r sefydliad?
- Beth oedd difrifoldeb a graddfa'r niwed?
- A oedd potensial am niwed, hyd yn oed pe na bai dim wedi digwydd?

Tystiolaeth o fwriadoldeb

- A oes dystiolaeth bod protocolau neu bolisïau wedi cael eu hanwybyddu'n fwriadol?
- A oedd protocolau clir, cytunedig ar waith ar y pryd?
- A oedd y weithred yn fethiant dro ar ôl tro er gwaethaf canllawiau blaenorol?

Ffactorau iechyd, lles a chamddefnyddio sylweddau

- A oes arwyddion o salwch meddwl, straen neu bryderon lles sy'n effeithio ar berfformiad?
- A oes dystiolaeth o gamddefnyddio sylweddau a allai fod wedi cyfrannu?
- A ystyriwyd prosesau cymorth iechyd priodol?

<p>Ffactorau systemig a threfniadol</p> <ul style="list-style-type: none"> • A oedd bylchau yn yr hyfforddiant, y sefydlu neu'r oruchwyliaeth? • A oedd adnoddau, llwyth gwaith neu bwysau system yn ffactor? • A oedd polisïau, gweithdrefnau a chanllawiau'n glir ac yn hygyrch? • A oes tystiolaeth o broblem sefydliadol neu ddiwylliannol ehangach? 	
<p>Cymhariaeth ac amnewid</p> <ul style="list-style-type: none"> • A fyddai eraill mewn rôl debyg, gyda hyfforddiant a phrofiad tebyg, yn ymddwyn yn yr un ffordd? • A roddwyd cefnogaeth ac arweiniad cyfartal i gyfoedion? • A roddwyd digon o oruchwyliaeth ac adnoddau i'r unigolyn? 	
<p>Hanes a chyd-destun blaenorol</p> <ul style="list-style-type: none"> • A oes hanes o ymddygiad tebyg neu broblemau disgyblu blaenorol? • A oes dulliau anffurfiol neu fesurau gwella eisoes wedi cael eu ceisio? • A yw'r unigolyn wedi cael cefnogaeth o'r blaen i wella? 	
<p>Amgylchiadau Iliniarol</p> <ul style="list-style-type: none"> • A oes ffactorau personol neu sefyllfaol sy'n lleihau cyfrifoldeb? • A wnaeth yr unigolyn weithredu dan orfodaeth, cyfarwyddiadau gwrthgyferbyniol, neu bwysau eithriadol? 	
<p>Cymesuredd a dysgu</p> <ul style="list-style-type: none"> • A fyddai ymchwiliad disgyblu yn gymesur â difrifoldeb a natur y digwyddiad? • A ellid mynd i'r afael â'r mater yn fwy effeithiol drwy lwybrau eraill (e.e. gwella perfformiad, hyfforddi, cyfryngu, adolygu dysgu)? 	

ADRAN 5: Canlyniad

Dylech chi fanylu yma ar ganlyniad yr argymhelliad, ynghyd â'r rheswm dros y penderfyniad a'r camau i'w cymryd

Canlyniadau i'w hystyried:	Eich argymhelliad:	Camau Rhesymegol a Nesaf (gan gynnwys amserlenni):
Dim camau pellach		

Gweithredu anffurfiol		
Proses Ddisgyblu Llwybr Cyflym		
Ymchwiliad Disgyblu Ffurfiol		
Cyfeiriwch at bolisi gweithlu arall		

ADRAN 6: Sefydlogi'r sefyllfa: Dyletswyddau Amgen, Adleoli ac Atal

Efallai y bydd achlysuron pan fydd angen i'r sefydliad sefydlogi'r sefyllfa. Gallai hyn gynnwys symud y gweithiwr o'i amgylchedd gwaith arferol tra bod yr ymchwiliad yn mynd rhagddo. Dylech chi fanylu yma ar y canlyniad, ynghyd â'r rheswm dros y penderfyniad a'r camau i'w cymryd

Eich argymhelliad:	Rhesymeg a Chamau Nesaf (gan gynnwys amserlenni):

Enw'r Rheolwr:	Llofnod:	Dyddiad:
Enw'r Gweithiwr:	Llofnod:	Dyddiad:

Os gwnaed y penderfyniad i fwrw ymlaen ag ymchwiliad ffurfiol, yn unol â'r Polisi a'r Broses Ddisgyblu, bydd angen i'r Swyddog Comisiynu gymeradwyo'r camau nesaf:

Enw'r Swyddog Comisiynu:	Llofnod:	Dyddiad:

Gweithred 'Sut i' (2): Dyletswyddau Amgen, Lleoli ac Atal

1. Tra bod ymchwiliadau'n digwydd, efallai y bydd yn briodol gwahardd y gweithiwr, diwygio ei ddyletswyddau neu batrwm gwaith neu anfon y gweithiwr i swydd arall neu i weithle arall dros dro.
2. Lle ystyrir dewisiadau eraill yn lle gwaharddiad, dim ond ar ôl trafodaeth gyda'r gweithiwr a'i gydymaith y byddai hyn yn cael ei wneud a byddai'n ystyried ei resymoldeb ym mhob amgylchiad.
3. Dylid hysbysu LCFS / CFS Cymru bob amser am unrhyw benderfyniad i wahardd neu anfon gweithiwr at ei gilydd pan fydd y gweithiwr dan ymchwiliad gan LCFS/CFS Cymru.
4. Mewn rhai amgylchiadau efallai y bydd yn briodol ystyried atal dros dro neu ddyletswyddau amgen. Bydd hyn os yw presenoldeb parhaus y gweithwyr yn eu rôl bresennol yn debygol o achosi i un o'r eitemau rhestredig canlynol ddigwydd:
 - a. Gwaethygwch y drosedd.
 - b. Lle mae perthnasoedd yn y gwaith wedi chwalu.
 - c. Ymyrryd â'r ymchwiliad neu ragfarnu'r ymchwiliad.
 - d. Peryglu diogelwch neu lesiant cleifion a/neu weithwyr.

Dyletswyddau/Defnyddio Amgen

5. Efallai y byddai'n briodol ystyried adleoli'r gweithiwr i swydd/patrwm gwaith arall neu i weithle arall dros dro. Lle ystyrir dewisiadau eraill yn lle gwaharddiad, dim ond ar ôl trafodaeth gyda'r gweithiwr a'i Gydymaith y byddai hyn yn cael ei wneud a byddai'n ystyried ei resymoldeb ym mhob amgylchiad.
6. Mewn llawer o achosion bydd dyletswyddau amgen dros dro neu eu defnyddio mewn ardal neu rôl arall yn addas, a dylid ystyried y canlynol:
 - newid mewn sifftiau neu batrwm sifftiau
 - lleoli i weithio mewn rhan wahanol o'r sefydliad
 - gweithio o gartref
 - gweithio o swyddfa neu safle gwahanol
 - tynnu dros dro fel agwedd ar eu rôl swydd – er enghraifft rhoi'r gorau i drin stoc os ydych chi'n ymchwilio i lawer iawn o stoc sy'n mynd ar goll
 - dyraniad i weithio gyda gwahanol gleifion neu gwsmeriaid
 - rhoi'r gorau i ddefnyddio system neu offeryn penodol

7. Bydd y Sefydliad yn ymdrechu i gadw'r rheswm dros unrhyw newid dros dro yn gyfrinachol lle bynnag y bo modd a dylai drafod gyda'r gweithiwr beth fydd eraill yn y gwaith yn cael gwybod am y newid dros dro.
8. Os caiff gweithiwr ei leoli mewn swydd / patrwm gwaith arall neu mewn gweithle arall, ni ddylai fod unrhyw golled enillion h.y. lwfans nos, lwfans penwythnos a goramser rheolaidd. Bydd ffioedd teithio a pharcio gormodol yn berthnasol lle bydd milltiroedd ychwanegol yn cael eu hysgwyddo o ganlyniad i newid ar y ganolfan. Dim ond am gyfnod yr ataliad y bydd treuliau neu ffioedd o'r fath yn ymestyn.

Ataliad

9. Efallai y bydd achosion lle mae angen gwahardd gweithiwr o'i waith tra bod ymchwiliadau'n cael eu cynnal.
10. Nid yw gwaharddiad yn gosb ddisgyblu ac mae heb ragfarn. Bydd gwaharddiad o'r gweithle gyda thâl llawn.
11. Dylid hysbysu gweithiwr cyn gynted â phosibl ei fod wedi cael ei wahardd o'i waith. Dylid adolygu'r gwaharddiad yn rheolaidd i benderfynu a yw'n dal yn angenrheidiol a dylid rhoi gwybod i'r gweithiwr sydd wedi'i wahardd am y cynnydd.
12. Os yw gweithiwr i gael ei wahardd o'r gweithle, o dan bolisi Cymru Gyfan, yna dylai'r Sefydliad gefnogi gweithiwr sydd wedi'i wahardd drwy:
 - a. Yn egluro'r rheswm dros y gwaharddiad.
 - b. Gwneud yn glir nad yw gwaharddiad yn golygu eu bod wedi'u penderfynu eu bod wedi gwneud unrhyw beth o'i le.
 - c. Cynnal diogelwch cyflog a buddion llawn.
 - d. Cadw'r ataliad mor fyr â phosib.
 - e. Cadw'r gwaharddiad yn gyfrinachol lle bynnag y bo modd a chadw mewn cysylltiad rheolaidd drwyddo draw.
13. Rhaid i unrhyw benderfyniad i wahardd gael ei wneud gan uwch reolwr ar ôl ymgynghori â chynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (lle nad yw ar gael, rheolwr arall o lefel gyfwerth). Dylid hysbysu'r gweithiwr am y penderfyniad hwn ar unwaith. Dylid gofyn i'r gweithiwr am unrhyw sefydliad arall y mae'n gweithio iddo, boed yn gyflogedig neu'n wirfoddol, a bydd y sefydliadau hyn yn cael gwybod am y gwaharddiad yn unol â hynny. Lle bo modd, dylid rhoi cyfle i'r gweithiwr gael cwmni yn y cyfarfod pan gaiff ei hysbysu am ei waharddiad os yw'n dymuno gwneud hynny.
 - a. Fodd bynnag, ni fydd diffyg argaeledd cynrychiolydd neu gydweithiwr gweithle a ffefrir yn oedi cyn cynnal y cyfarfod.
 - b. Dylid rhoi gwybodaeth i'r gweithiwr ynghylch y gefnogaeth sydd ar gael iddo e.e. Iechyd Galwedigaethol.

14. Dylid dilyn unrhyw benderfyniad i wahardd dros dro yn ysgrifenedig ar ôl cyflwyno'r penderfyniad i'r gweithiwr. Dylai'r llythyr, ymhlith pethau eraill:
- Eglurwch fod y gweithiwr wedi'i wahardd a nodwch am ba hyd y disgwylir y bydd y gweithiwr wedi'i wahardd.
 - Eglurwch hawliau a rhwymedigaethau'r gweithiwr yn ystod y cyfnod atal dros dro.
 - Datgan bod y contract cyflogaeth yn parhau ond nad yw'r gweithiwr i fynd i'r gwaith ac na chaiff gysylltu â chydweithwyr, cleientiaid, cwsmeriaid na chyflenwyr.
 - Hysbysu'r gweithiwr am bwynt cyswllt, fel cynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, yn ystod eu cyfnod o waharddiad, a all ddarparu gwybodaeth a chymorth yn ôl yr angen.
15. Yn ystod y gwaharddiad, ni chaiff y gweithiwr (oni bai ei fod yn glaf neu i gael mynediad at ffynonellau cymorth e.e. i gyfarfod â'i Gydymaith) fynd i mewn i safle'r sefydliad na'i le gwaith arferol heb ganiatâd penodol ei reolwr.
16. Ni ddylai gweithiwr sydd wedi'i wahardd o'i ddyletswyddau ymgymryd ag unrhyw waith arall, o fewn nac y tu allan i'r GIG, heb ymgynghori â'i reolwr llinell ymlaen llaw a chael awdurdodiad i wneud hynny. Cyfrifoldeb y Sefydliad yw hysbysu cyflogwyr eraill (lle mae'n hysbys) am yr ataliad.
17. Bydd tâl yn ystod yr ataliad dros dro yn cael ei gyfrifo yn ôl y rhestr ddyletswyddau arferol y mae'r gweithiwr yn ei gweithio ac yn ystod y cyfnod hwn bydd y gweithiwr yn cael ei gofnodi fel un sydd ar absenoldeb â thâl awdurdodedig er mwyn cynnal cyfrinachedd.
18. Rhaid i weithwyr sydd wedi'u gwahardd sicrhau eu bod ar gael i fynychu cyfarfodydd a chyfweliadau fel rhan o'r broses ddisgyblu.
19. Os bydd digwyddiad yn digwydd neu'n cael ei adrodd y tu allan i oriau gwaith ac nad yw rheolwr llinell gweithiwr neu gynrychiolydd Gweithlu a Datblygu Sefydliadol priodol ar gael, gall aelod uwch priodol o staff wneud penderfyniad i anfon gweithiwr adref ar y sail bod risg iddo'i hun a/neu eraill pe baent yn aros yn y gwaith. Gofynnir i'r gweithiwr adrodd i'w reolwr llinell ar ddiwrnod penodol. Ni fydd y penderfyniad hwn yn gyfystyr â gwaharddiad ond mae ei angen er mwyn adolygu ffeithiau'r achos cyn gynted â phosibl yn rhesymol. Bydd y gweithiwr yn cael ei gofnodi fel un sydd ar absenoldeb â thâl awdurdodedig a'i dalu yn unol â'i shifft arferol.
20. Rhaid i'r rheolwr llinell sicrhau bod y cyfnod atal dros dro yn cael ei gadw i'r lleiafswm a bod yr ymchwiliad yn digwydd cyn gynted â phosibl. Dylai'r rheolwr llinell adolygu'r gwaharddiad yn rheolaidd ond o leiaf bob mis, dylid cofnodi hyn a dylid adrodd i'r Bwrdd am unrhyw achosion sy'n parhau y tu hwnt i bedwar mis ynghyd â gwybodaeth am y dyddiad cwblhau disgwylidig ar gyfer yr ymchwiliad. Dylid cyflwyno adroddiadau cryno rheolaidd i gyfarfodydd y Bwrdd

neu i bwyllgor priodol y Bwrdd yn manylu ar nifer yr ataliadau cyfredol a'u hyd. Fodd bynnag, ni ddylid cyflwyno gwybodaeth sy'n adnabod gweithwyr unigol mewn cyfarfodydd agored y Bwrdd.

21. Os yw gweithiwr yn dymuno archebu gwyliau blynyddol yn ystod cyfnod ei waharddiad, rhaid iddo wneud cais i'r rheolwr llinell gan roi rhybudd digonol. Bydd ceisiadau o'r fath yn cael eu hystyried yn gydymdeimladol ond gellir eu gwrthod yn rhesymol os byddai'r absenoldeb yn oedi datrys y mater disgyblu. Bydd gwyliau blynyddol a archebwyd cyn yr ataliad yn cael eu hanrhydeddu a byddant yn cael eu didynnu o gyfanswm hawl gwyliau blynyddol y gweithwyr.

22. Mae'n ofynnol i'r Sefydliad adolygu'r angen am ataliadau bob mis.

Mawrth 2026

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>

Gweithred 'Sut i' (3): Rhedeg Proses Llwybr Cyflym

- Diben y broses ddisgyblu gyflym yw caniatáu i achosion disgyblu camymddwyn gael eu trin yn amserol, yn ddelfrydol o fewn mis i'r asesiad canfod ffeithiau, er y bydd amgylchiadau a fydd yn atal amserlen o'r fath rhag bod yn rhesymol ymarferol neu'n gyraeddadwy. Bydd y broses gyflym yn dileu'r angen am adroddiad ymchwiliad ffurfiol er y bydd archwiliad trylwyr o'r ffeithiau perthnasol hysbys yn digwydd cyn gwneud penderfyniad. Felly, ni fydd angen penodi Swyddog Ymchwilio mewn achosion yr ymdrinnir â nhw o dan y broses gyflym.
- Ni fydd y broses llwybr cyflym yn addas ar gyfer pob achos, y sefyllfaoedd lle gallai llwybr cyflym fod yn addas yw'r canlynol:
 - Digwyddiadau a ystyrir yn 'Gamymddwyn' a fyddai fel arfer yn arwain at rybudd ysgrifenedig cyntaf. Nid yw'r broses hon yn addas ar gyfer honiadau y gellir derbyn rhybudd ysgrifenedig terfynol neu ddiswyddiad fel sanctsiwn amynt; a
 - Mae'r gweithiwr y gwnaed yr honiadau cychwynnol yn ei erbyn wedi cyfaddef iddynt yn llawn yn ysgrifenedig ac nid oes unrhyw sanctsiynau disgyblu byw ar gofnod y gweithiwr.
- Nid yw cyfaddefiad gan y gweithiwr mewn perthynas â'r honiadau yn ei erbyn yn gwarantu'n awtomatig y bydd y llwybr cyflym yn addas, y canlyniad na lefel y sanctsiwn a gymhwysir. Bydd pob achos yn dal i gael ei ystyried yn ôl ei rinweddau ei hun.
- Os bodlonir y gofynion uchod a bod y rheolwr llinell yn teimlo bod y dull llwybr cyflym yn briodol, rhaid iddo, yn y lle cyntaf, drafod hyn gyda chynrychiolydd o'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a chwblhau Asesiad Canfod Ffeithiau. Cynhelir adolygiad o'r wybodaeth ar y cyd â'r rheolwr llinell, y gweithiwr a'i gydymaith a gwneir penderfyniad ynghylch a ddylid mabwysiadu'r broses gyflym. Rhaid i bob plaid gytuno ar hyn yn ysgrifenedig.
- Mae'r Asesiad Canfod Ffeithiau yn gweithredu fel y broses o gasglu tystiolaeth sy'n ofynnol i gynnal proses gyflym.
- Os gwnaed y penderfyniad i ddefnyddio'r weithdrefn llwybr cyflym, yna dylid dilyn y broses ganlynol:
 - Bydd y Swyddog Penderfynu yn sicrhau (os nad yw eisoes wedi'i wneud) bod datganiad ysgrifenedig manwl gan yr unigolyn a adroddodd am y digwyddiad a hefyd gan y gweithiwr dan sylw, ynghyd ag unrhyw

wybodaeth ategol a gasglwyd. Dylai datganiad y gweithiwr gynnwys cydnabyddiaeth o'r ddealltwriaeth y gellir dyfarnu sancsiwn iddynt, na fydd yn fwy na rhybudd ysgrifenedig.

- b. Bydd y Swyddog Penderfynu yn ysgrifennu at y gweithiwr dan sylw yn gofyn iddo fynychu'r Gwrandawriad Disgyblu Llwybr Cyflym a bydd yn darparu copi o'r holl wybodaeth a gasglwyd ynghyd â dyddiad, amser a lleoliad y gwrandawriad (dylid anfon hwn o leiaf 7 diwrnod calendr cyn y gwrandawriad).
- c. Bydd y gwahoddiad hefyd yn nodi:
 - i. yr honiadau y mae'r gweithiwr wedi cyfaddef iddynt;
 - ii. yr hawl i gael cwmni;
 - iii. y canlyniadau posib.
- d. Ar ôl derbyn y gwahoddiad, bydd gan y gweithiwr y cyfle olaf i ystyried a thynnu'n ôl o'r broses gyflym a gofyn am gychwyn ymchwiliad ffurfiol. Ni ddylai gweithiwr ddioddef niwed os yw'n dewis bwrw ymlaen â'i hawl i ymchwiliad llawn ac unrhyw wrandawriad disgyblu cysylltiedig os yw hyn yn briodol.
- e. Bydd cynrychiolydd o'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a chynghorydd proffesiynol yn cefnogi'r Swyddog Penderfynu, lle bo'n briodol (Y Panel Gwrandawriad). Bydd y gweithiwr a'i gynrychiolydd hefyd yn bresennol. Ni fydd unrhyw dystion yn cael eu galw fel rhan o'r broses hon.
- f. Dyma'r weithdrefn ar gyfer y gwrandawriad llwybr cyflym:
 - i. Gwneir cyflwyniadau i bawb sy'n bresennol gan gynnwys y gweithiwr a'i gydymaith os oes un yn bresennol.
 - ii. Mae'r Swyddog Penderfynu yn amlinellu natur yr honiad(au) ac yn cynghori y gallai arwain at gamau disgyblu hyd at a chan gynnwys rhybudd ysgrifenedig.
 - iii. Mae'r Swyddog Penderfynu yn cadarnhau gyda'r gweithiwr eu bod yn cyfaddef i'r honiadau a nodwyd yn flaenorol neu'n cadarnhau'r dystiolaeth sydd ar gael.
 - iv. Bydd gan y gweithiwr neu ei gydymaith yr hawl i gyflwyno unrhyw sylwadau neu ddatganiadau sy'n ymwneud â'r digwyddiad, gan gynnwys unrhyw liniaru.
 - v. Efallai y bydd y Panel Gwrandawriad am holi'r gweithiwr.
 - vi. Bydd y Panel Gwrandawriad yn gohirio'n fyr i roi ystyriaeth lawn i'r achos.
 - vii. Ar ôl dod i benderfyniad, bydd y Panel Gwrandawriad yn ailymgynnull. Yna bydd y Swyddog Penderfynu yn cyfleu ei benderfyniad i'r gweithiwr a'i gynrychiolydd. Ni fydd y gosb, os o gwbl, yn fwy na rhybudd ysgrifenedig.

7. Bydd y Swyddog Penderfynu yn anfon llythyr yn cadarnhau penderfyniad y Gwrandawriad Disgyblu Llwybr Cyflym at y gweithiwr o fewn 7 diwrnod. Bydd y llythyr yn cadarnhau'r ymddygiad a gyfaddefwyd; y sancsiwn a roddwyd ac yn eu hysbysu o'u hawl i apelio. Cedwir cofnod o unrhyw rybudd ar ffeil bersonol y gweithiwr.
8. Os bydd problem yn codi fel rhan o'r broses gyflym, sy'n gwarantu ymchwiliad llawn, bydd y broses gyflym yn cael ei hatal, a bydd ymchwiliad llawn yn cael ei gychwyn a all arwain at wrandawriad disgyblu (gweler Sut i Weithdrefnu Ymchwiliad Ffurfiol)
9. Bydd gan y sancsiwn a osodir yr un pwysau ac yn parhau i fod yn fyw ar ffeil bersonél y gweithiwr am yr un cyfnod â rhybudd cymharol a gyhoeddwyd mewn Gwrandawriad Disgyblu llawn,
10. Bydd gan y gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn y canlyniad, os yw o'r farn nad yw'r cyfarfod llwybr cyflym wedi'i gynnal mewn modd teg. Rhoddir 14 diwrnod calendr (o'r dyddiad y cafodd y penderfyniad ei anfon neu ei roi i'r gweithiwr) i apelio yn erbyn ei benderfyniad.
11. Os cyflwynir unrhyw apêl, gall y mater ddychwelyd i ymchwiliad ffurfiol llawn yn unol â'r Polisi Disgyblu GIG Cymru a Phroses (2026).
12. Os caiff unrhyw apêl ei chlywed drwy gyfarfod llwybr cyflym pellach, bydd penderfyniad y Rheolwr Apêl mewn perthynas ag unrhyw ganlyniad yn derfynol ac nid oes gan y gweithiwr hawl bellach i apelio.

Mawrth 2026

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>

Polisi a Phroses Disgyblu GIG Cymru (2026)

Gweithred 'Sut i' (4): Ymchwiliad Ffurfiol

Mae'r Weithdrefn hon yn nodi'r broses ar gyfer cynnal ymchwiliad disgyblu ffurfiol yn unol â'r Polisi a'r Broses Ddisgyblu. Y nod yw sicrhau bod ymchwiliadau'n deg, yn drylwyr, ac yn cael eu trin heb oedi diangen.

Comisiynu ymchwiliad

1. Dim ond ar ôl i'r rheolwr gwblhau Asesiad Canfod Ffeithiau y gall ymchwiliad ffurfiol ddechrau. Bydd yr Asesiad Canfod Ffeithiau yn helpu i ddatblygu a llywio'r Cylch Gorchwyl ar gyfer yr ymchwiliad. Rhaid hysbysu'r gweithiwr am bob honiad a'r canlyniadau posib. Efallai y bydd sefyllfaoedd lle mae polisi diogelu cenedlaethol yn cyfyngu ar ba wybodaeth y gall y Sefydliad ei datgelu i'r gweithiwr.

Paratoi ar gyfer yr ymchwiliad

2. Er mwyn sicrhau bod yr ymchwiliad yn wrthrychol, bydd yn cael ei roi i Swyddog Ymchwilio gwrthrychol a niwtral a fydd yn cynnal yr ymchwiliad ar ran y Swyddog Comisiynu.
3. Bydd y Swyddog Comisiynu yn gyfrifol am adolygu'r wybodaeth gan y Swyddog Ymchwilio ac am wneud y penderfyniad.
4. Dylid rhoi digon o amser a chefnogaeth i'r Swyddog Ymchwilio i osgoi oedi afresymol. Dylid cyfleu gwybodaeth am gynnydd yr ymchwiliad yn glir ac yn rheolaidd i'r gweithiwr, ei gynrychiolydd, a rheolwyr perthnasol.

Proses ymchwilio

5. Mae'r Swyddog Ymchwilio yn casglu tystiolaeth berthnasol, gan gynnwys datganiadau tystion a deunydd dogfennol, i gynhyrchu Adroddiad Ymchwiliad.
6. Bydd y gweithiwr sy'n cael ei ymchwilio yn:
 - a. Cael gwahoddiad i gyfweiliad ymchwiliol.
 - b. Cael y cyfle i ddarparu gwybodaeth berthnasol i'r Swyddog Ymchwilio.
 - c. Derbyn trawsgrifiad ysgrifenedig o'u cyfweiliad i'w adolygu, ei lofnodi a'i ddyddio.
 - d. Cael y cyfle i gael eu cydymaith yn bresennol os ydynt yn dewis.

7. Gall y Swyddog Ymchwilio nodi tystion sydd â gwybodaeth sy'n berthnasol i'r honiadau sy'n cael eu hymchwilio. Bydd y Swyddog Ymchwilio yn trefnu i'r tyst perthnasol gael ei gyfweld. Bydd y drefn y cynhelir cyfweiliadau yn cael ei hystyried yn ofalus er mwyn sicrhau tegwch. Fel arfer, y gweithiwr sy'n cael ei ymchwilio fydd yr olaf i gael ei gyfweld.
8. Rhaid rhannu'r holl dystiolaeth sy'n berthnasol ac yn angenrheidiol ar gyfer ymateb y gweithiwr gyda nhw cyn ei holi.

Canlyniadau yn ystod neu ar ôl ymchwiliad

9. Bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyfyngu ei rôl i ganfod ffeithiau. Byddant yn tynnu allan y dystiolaeth sy'n cefnogi neu nad yw'n cefnogi pob un o'r honiadau ac yn tynnu sylw at ble efallai nad oes digon o dystiolaeth i gefnogi'r honiadau a godwyd. Bydd y Swyddog Comisiynu yn derbyn yr adroddiad ymchwiliad ac yn gwneud penderfyniad ynghylch sut i fwrw ymlaen.
10. Os yw'r mater yn ymddangos yn anaddas ar gyfer y broses ddisgyblu, gall y Swyddog Ymchwilio godi hyn gyda'r Swyddog Comisiynu a fydd yn gwneud penderfyniad ar y mater ac yn cadarnhau'r llwybr priodol.
11. Os nad oes dystiolaeth yn cefnogi'r honiad, dylid dod â'r ymchwiliad i ben, a dylid hysbysu'r gweithiwr. Yna dylid ystyried ailintegreiddio yn y gweithle ac unrhyw ddysgu sefydliadol.

Cwblhau'r Ymchwiliad

12. Mae'r Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno'r Adroddiad Ymchwiliad i'r Swyddog Comisiynu. Mae'r adroddiad hefyd yn cael ei rannu gyda'r gweithiwr a'i gydymaith.

Prosesau Cyfochrog

13. Os codir prosesau ffurfiol eraill (e.e., cais am ddatrysiad) yn ystod yr ymchwiliad, bydd y Swyddog Comisiynu neu'r Swyddog Penderfynu yn penderfynu, ar ôl ymgynghori â chynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, y gweithiwr, a'u cydymaith, a ddylai'r broses ddisgyblu oedi neu redeg ochr yn ochr â'r broses arall.

Mawrth 2026

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>

Gweithred 'Sut i' (5): Rheoli'r Gwrandawriad

1. Mae'r Gwrandawriad Disgyblu yn gyfle i archwilio'r dystiolaeth ac yn rhoi cyfle priodol i'r gweithiwr dan sylw wneud sylwadau ar y dystiolaeth a gwneud unrhyw sylwadau neu gynnig ei farn ynghylch yr honiadau.
2. Rhaid i'r Gwrandawriad Disgyblu ystyried yr holl dystiolaeth a rhoi cyfle teg i'r gweithiwr leisio ei farn tra ar yr un pryd yn sicrhau bod yr holl dystiolaeth yn cael ei harchwilio'n drylwyr fel y gellir dod i benderfyniad priodol.
3. Pan fydd gwrandawriad yn cael ei gynnull, rhaid hysbysu'r gweithiwr yn ysgrifenedig yn cadarnhau'r honiadau a bod ganddynt yr hawl i gael cwmni'r cydymaith o'i ddewis yn y gwrandawriad a bydd ganddynt yr hawl i gyflwyno ei achos; pan ystyrir bod yr honiad(au) yn gamymddwyn difrifol, rhaid i'r llythyr hefyd amlinellu y gallai camau disgyblu gynnwys diswyddo.
4. Bydd yr holl wybodaeth, dogfennau a datganiadau tystion perthnasol a gasglwyd fel rhan o'r ymchwiliad neu'r broses ddisgyblu wedi cael eu trosglwyddo i'r gweithiwr.
5. Y Swyddog Penderfynu sy'n cynnal y gwrandawriad ac yn gwneud y penderfyniad ynghylch a yw'r honiadau wedi'u profi. Bydd panel yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu a fydd yn cynnwys:
 - 5.1. Y Swyddog Penderfynu
 - 5.2. Cynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
 - 5.3. Aelod o'r Panel
6. Bydd pob aelod o'r panel disgyblu yn gweithredu'n niwtral ac yn wrthrychol bob amser. Os oes gan y gweithiwr unrhyw bryderon ynghylch cyfansoddiad y panel, dylai hysbysu ei bryderon, ynghyd â thystiolaeth, i gynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol cyn gynted â phosib.
7. Gwneir trefniadau ymarferol ar gyfer cynnal y Gwrandawriad Disgyblu cyn gynted â phosib. Rhaid cymryd nodiadau ym mhob gwrandawriad. Dim ond gyda chaniatâd ymlaen llaw gan yr holl gyfranogwyr y dylid gwneud recordiadau electronig. Hefyd, ni ddylai unrhyw un sy'n mynychu'r gwrandawriad, gan gynnwys y cydymaith ac unrhyw dystion, wneud recordiadau electronig cudd o unrhyw gyfarfodydd neu wrandawriadau a gynhelir o dan Bolisi a Phroses Disgyblu GIG Cymru (2026).

8. Rhaid i'r gweithiwr fynychu gwrandawriad disgyblu pan ofynnir iddo wneud hynny. Os na allant fynychu am unrhyw reswm, rhaid iddynt hysbysu'r rheolwr er mwyn gallu aildrefnu'r cyfarfod.
9. Pan fo gan weithiwr reswm cyfiawn dros fethu â mynychu gwrandawriad disgyblu, fel damwain neu argyfwng personol, dylid gohirio'r gwrandawriad yn y lle cyntaf a'i aildrefnu cyn gynted â phosib. Rhaid rhybuddio'r gweithiwr os na fydd yn mynychu am yr ail dro, cynhelir y gwrandawriad yn ei absenoldeb, a gellir gwneud penderfyniad felly ar y wybodaeth sydd ar gael i'r panel ar yr adeg honno.
10. Bydd yr holl ddogfennaeth sy'n cefnogi'r honiad/honiadau yn cael ei throsglwyddo i'r gweithiwr cyn gynted â phosibl ond dim hwyrach na 21 diwrnod calendr cyn Gwrandawriad Disgyblu. Bydd hyn yn cynnwys unrhyw adroddiad ymchwiliad a fydd yn cynnwys copi o'r ddogfen asesu Canfod Ffeithiau, nodiadau cyfweliad, unrhyw ddatganiadau tystion a'r holl dystiolaeth ddogfennol arall y mae'n rhaid ei hystyried. Dylid cyflwyno unrhyw wybodaeth ychwanegol y mae'r gweithiwr yn dymuno dibynnu arni i'r Swyddog Penderfynu cyn gynted â phosibl ond dim hwyrach na 10 diwrnod calendr cyn y gwrandawriad. Mewn amgylchiadau eithriadol, gall y gweithiwr ofyn am wneud cyflwyniad nad yw ar gael o fewn yr amserlen uchod.
11. Ar yr un pryd, darperir y rhestr o dystion y cytunwyd arnynt o leiaf 14 diwrnod calendr cyn dyddiad y gwrandawriad.
12. Bydd y Swyddog Penderfynu yn gwneud trefniadau i bob tyst priodol sydd ei angen fod yn bresennol yn y gwrandawriad.
13. Ni chaniateir i'r naill barti na'r llall gyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig newydd ar ôl cyfnewid papurau'r achos heb gytundeb yr holl bartion.

Trefn y trafodion ar gyfer gwrandawriad disgyblu

14. Dylai'r Gwrandawriad Disgyblu ei hun fel arfer ddilyn y dilyniant a ddisgrifir isod, gan ei gwneud yn ofynnol i'r Swyddog Penderfynu dynodedig:
 - (a) Cyflwynwch y rhai sy'n bresennol i'r gweithiwr ac esboniwch pam eu bod nhw yno a'u rôl yn y gwrandawriad.
 - (b) Cyflwynwch ac esboniwch rôl cydymaith y gweithiwr os yw'n bresennol.
 - (c) Eglurwch bwrpas y Gwrandawriad, h.y. nodwch ei fod yn Wrandawriad Disgyblu a gynullwyd yn unol â Pholisi Disgyblu'r Sefydliad i fynd i'r afael â'r honiad(au) fel y manylwyd a (lle bo'n berthnasol ac yn briodol) i ystyried adroddiad ynghylch y mater(ion), ynghyd â'r holl ddogfennaeth arall y gellir dibynnu arni fel tystiolaeth.

- (d) Amlinellwch natur y Gwrandawriad Disgyblu, h.y. bod y cyhuddiad(au) yn cael ei/eu hystyried o ddifrif iawn a gallant arwain at gamau disgyblu, gan gynnwys diswyddo, lle bo'n briodol.
- (e) Eglurwch yr egwyddorion sy'n llywodraethu'r gwrandawriad:
- i. y rhoddir ystyriaeth lawn a theg i bob mater sy'n berthnasol i'r achos.
 - ii. y bydd yr holl dystiolaeth yn cael ei hystyried, a
 - iii. y bydd gan y gweithiwr neu ei gynrychiolydd y cyfle i wadu, neu i amddiffyn ei hun/y gweithiwr yn erbyn yr honiad(au).
- (f) Disgrifiwch y weithdrefn i'w dilyn yn y Gwrandawriad Disgyblu a sicrhewch fod y gweithiwr yn deall hyn.
- (g) Mae cynrychiolydd o'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ar gael i fynychu'r Gwrandawriad Disgyblu i gefnogi a chynghori'r swyddog ymchwilio ond ni fydd yn ateb cwestiynau'n uniongyrchol ar eu rhan.
- (h) Dylid gwneud gwiriad terfynol i sicrhau nad oes angen unrhyw addasiadau rhesymol.
- (i) Oni bai bod cytundeb fel arall, dylai'r Cadeirydd hefyd ystyried hysbysu'r gweithiwr na ddylai recordio'r gwrandawriad a gofyn iddo gadarnhau nad yw'n gwneud hynny.
- (j) Yn y lle cyntaf, bydd y Swyddog Ymchwilio yn cyflwyno trosolwg o'r gŵyn a godwyd, eu hymchwiliad a'u canfyddiadau. Byddant yn egluro unrhyw bwyntiau a godwyd gan y panel neu'r gweithiwr.
- (k) Bydd y panel yn gofyn i dystion a elwir gan y panel egluro unrhyw faterion yn ôl yr angen.
- (l) Yna bydd y tystion yn ateb cwestiynau gan y gweithiwr neu ei gydymaith.
- (m) Yna gwahoddir y gweithiwr neu ei gydymaith i wneud datganiadau a chyflwyno tystiolaeth, boed ar lafar a/neu'n ysgrifenedig, i esbonio, gwadu a chynnig amgylchiadau lliniarol neu wneud sylwadau fel arall ar yr honiadau a wnaed yn eu herbyn.
- (n) Yna bydd y gweithiwr yn ateb cwestiynau gan aelodau'r panel.
- (o) Bydd tystion a elwir gan y gweithiwr neu ei gydymaith yn cael eu holi yn gyntaf gan y gweithiwr neu ei gydymaith ac wedi hynny gallant gael eu holi gan aelodau'r panel disgyblu.
- (p) Yna rhoddir cyfle i'r Swyddog Ymchwilio ailddatgan y pwyntiau allweddol os yw'r panel yn ystyried bod angen gwneud hynny, ac i'r gweithiwr neu ei gynrychiolydd grynhoi ei achos a gwneud unrhyw sylwadau terfynol neu ofyn unrhyw gwestiynau terfynol. Y gweithiwr a/neu ei gydymaith fydd yn siarad olaf. Ni chaniateir cyflwyno unrhyw wybodaeth newydd ar y cam hwn.
- (q) Unwaith y bydd y Gwrandawriad Disgyblu wedi archwilio'r holl dystiolaeth a ddarparwyd yn yr adroddiad neu a gyflwynwyd yn y gwrandawriad, bydd y panel yn gohirio'r cyfarfod i roi ystyriaeth lawn i'r achos.

- (r) Ar y cam hwn, gellir gofyn am ragor o wybodaeth os yw'n briodol, ac os felly bydd y Gwrandawriad Disgyblu yn ailymgynnull ar ôl i'r ymchwiliadau ychwanegol gael eu cwblhau.
- (s) Yna, gyda chyngor y panel, mae'r Swyddog Penderfynu yn dod i gasgliad ynghylch a yw'r dystiolaeth yn cefnogi'r honiad yn seiliedig ar gydbwysedd tebygolrwyddau. Rhaid iddynt fod yn fodlon bod yr ymchwiliad a'r gwrandawriad wedi'u cynnal yn unol â'r polisi hwn, bod y rheolau disgyblu wedi'u hystyried a'u cymhwyso'n briodol a bod y gosb yn rhesymol, ac yn adlewyrchu difrifoldeb y drosedd.
- (t) Ar ôl dod i benderfyniad, bydd y Gwrandawriad Disgyblu yn ailymgynnull a bydd y gweithiwr yn cael gwybod am benderfyniad y Swyddog Penderfynu ynghylch a yw'r honiadau wedi'u profi, ar sail tebygolrwydd, a natur y gosb a osodwyd, os o gwbl.
- (u) Dylid cyfleu'r penderfyniad i'r gweithiwr ar lafar ar yr un diwrnod; neu, os na ellir gwneud penderfyniad ar ddiwrnod y gwrandawriad, dylid hysbysu'r gweithiwr o'r penderfyniad o fewn 7 diwrnod calendr. Os yw'n debygol y bydd y penderfyniad yn cymryd mwy o amser am ryw reswm, yna rhaid i'r Swyddog Penderfynu gysylltu â'r gweithiwr a'i hysbysu o'r ffaith hon, ynghyd â'r rhesymau dros yr oedi.

Gwrandawriad Ôl-Ddisgyblu

- 15. Anfonir llythyr at y gweithiwr yn cadarnhau canlyniad y gwrandawriad a dylid anfon unrhyw gamau disgyblu at y gweithiwr ynghyd â chopi at ei reolwr llinell o fewn 7 diwrnod calendr ar ôl yr hysbysiad o ganlyniad y gwrandawriad.
- 16. Dylai'r llythyr gadarnhau dyddiad, amser a lleoliad y Gwrandawriad Disgyblu a phwy oedd yn bresennol. Os gwrthododd y gweithiwr gael cwmni, dylid nodi hyn yn y llythyr.
- 17. Dylai'r llythyr:
 - (a) Cadarnhewch yr honiadau a ystyriwyd a nodwch y rhai a ganfuwyd yn anghyflawn ac, yn ôl pob tebygolrwydd, y rhai a ganfuwyd yn brofion.
 - (b) Nodwch yn glir natur y camymddwyn neu'r methiant i gyrraedd y safonau gofynnol.
 - (c) Nodwch y rhesymeg dros y penderfyniad.
 - (d) Nodwch y camau disgyblu sy'n cael eu cymryd ac, os yw rhybudd yn cael ei osod, nodwch am ba hyd y bydd y rhybudd yn parhau i fod yn fyw ar ffeil bersonél y gweithiwr.
 - (e) Amlinellwch unrhyw argymhellion, hyfforddiant neu gefnogaeth y mae'n rhaid eu gweithredu, o fewn amserlen resymol, i wella ymddygiad neu ymddygiadau yn y dyfodol neu unrhyw argymhellion rheoli yn ôl yr angen.

(f) Pan roddir rhybudd, cadarnhewch y gallai cyflawni unrhyw droseddau cysylltiedig pellach neu, methu â gwella perfformiad, arwain at gamau disgyblu mwy difrifol, hyd at a chan gynnwys diswyddo.

- Atgoffwch y gweithiwr fod ganddo'r hawl i apelio o fewn 14 diwrnod calendr i dderbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r camau disgyblu a nodwch at bwy y dylid gwneud yr apêl.
- Cyfeiriad y dylid cyfeirio'r apêl at y rheolwr un lefel uwchben y rheolwr sy'n cymryd y camau disgyblu a manylion cyswllt ar gyfer y person hwnnw.
- Dylid anfon pob llythyr o'r fath trwy ddull dosbarthu cofnodedig, gall hyn gynnwys e-bost.

18. Pan fo'r ymchwiliad yn deillio o gyfres ddiweddar o ddigwyddiadau gwahanol neu gyfres ddiweddar o ddigwyddiadau bach o'r un natur, gellir eu cronni a'u hystyried yn yr un gwrandawriad disgyblu a'u trin gan yr un camau disgyblu. Rhaid bod y gweithiwr wedi cael gwybod am hyn yn y llythyr gwreiddiol yn cadarnhau dyddiad y Gwrandawriad Disgyblu.

19. Pan fo'r digwyddiad sy'n arwain at gymryd camau disgyblu yn digwydd yn ystod cyfnod pan fo rhybudd eisoes ar waith, gellir ystyried y rhybudd hwn wrth benderfynu ar y camau priodol, cyn belled â bod y digwyddiad diweddaraf o natur debyg i'r un y gosodwyd y rhybudd ar ei gyfer.

20. Lle bo'n briodol, bydd y Swyddog Penderfynu, ar ôl trafod â chynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ar y Panel, yn hysbysu corff proffesiynol y gweithiwr a/neu'r DBS o ganlyniad y gwrandawriad.

21. Mae gwrandawriad wyneb yn wyneb yn well, fodd bynnag, er mwyn sicrhau tegwch, efallai y byddai'n rhesymol bwrw ymlaen â Gwrandawriad Disgyblu o bell lle mae gweithiwr yn gweithio o bell ac nad yw'r gweithiwr yn gallu teithio o'i gartref, neu lle mae'n anodd hwyluso gwrandawriad wyneb yn wyneb.

22. Dylid rhoi cyfarwyddiadau clir i weithwyr y gofynnir iddynt fynychu gwrandawriadau o bell ar sut i ymuno â gwrandawriad o bell a'u hatgoffa o'u rhwymedigaethau cyfrinachedd.

Egwyddorion Cyffredinol

23. Bydd yr egwyddorion cyffredinol canlynol yn llywodraethu gweithrediad pob gwrandawriad disgyblu:

- Bydd gan aelodau'r Panel Disgyblu'r hawl i ofyn cwestiynau i unrhyw un sy'n bresennol, ar unrhyw adeg yn ystod y trafodion.
- Bydd gan y gweithiwr neu ei gydymaith yr hawl i ofyn cwestiynau i unrhyw dyst.

- Gall y person sy'n dod gyda'r gweithiwr ofyn cwestiynau hefyd a dylai allu ymgynghori'n breifat â'r gweithiwr.
- Bydd y Swyddog Ymchwilio yn bresennol drwy gydol y gwrandawriad.
- Eu rôl fydd cyflwyno trosolwg o'u hadroddiad ac egluro pwyntiau yn ôl gofynion y Swyddog Penderfynu, y gweithiwr, neu ei gydymaith. Ni fydd ganddyn nhw'r hawl i ofyn cwestiynau.
- Ni chaiff unrhyw dystion a elwir gan y Swyddog Penderfynu na'r gweithiwr fod yn bresennol yn y Gwrandawriad Disgyblu cyn rhoi tystiolaeth. Ar ôl rhoi tystiolaeth gellir gofyn i dystion aros ar gael at ddibenion eglurhad ond ni chânt aros yn bresennol.
- Os bydd y gweithiwr yn cynhyrfu neu'n ofidus, cynigir cyfle iddo gael seibiant byr i adennill tawelwch cyn parhau.

Mawrth 2026

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>

Gweithred 'Sut i' (6): Gweithdrefn Apelio

1. Mae gan bob gweithiwr yr hawl i apelio yn erbyn sanctiwn disgyblu neu ddiswyddiad a bwriad y Weithdrefn Sut i wneud hon yw ategu adran 11 o Bolisi a Phroses Disgyblu GIG Cymru.
2. Rhaid nodi'r person y mae'r gweithiwr yn cyflwyno ei apêl ato yn y llythyr sy'n hysbysu'r gweithiwr o ganlyniad y Gwrandawriad Disgyblu a/neu'r camau disgyblu i'w cymryd (gweler Sut i Weithdrefnu – Gwrandawiadau Disgyblu).
3. Rhaid i weithiwr sy'n dymuno apelio yn erbyn sanctiwn disgyblu neu ddiswyddiad gyflwyno ei fwriad i apelio o fewn 14 diwrnod calendr i dderbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r camau disgyblu a gymerwyd.
4. Dylai'r hysbysiad o fwriad i apelio nodi'r sail y mae'r apêl hon yn seiliedig arni. Dylai'r gweithiwr fod yn glir ynghylch a yw hon yn apêl yn erbyn dyfarniad y swyddog disgyblu, yn erbyn y gosb ddisgyblu a osodwyd, neu yn erbyn proses yr ymchwiliad a'r gwrandawriad disgyblu ei hun.
5. Penodir Rheolwr Apêl, a rhoddir y trefniadau gweinyddol ar waith o fewn 14 diwrnod calendr a lle bynnag y bo modd, gwrandawir ar yr apêl o fewn 28 diwrnod calendr i dderbyn yr hysbysiad o apêl. Mewn amgylchiadau eithriadol efallai y bydd angen ymestyn y dyddiad cau hwn ond dylid gwneud pob ymdrech i glywed yr apêl yn brydlon.
6. Bydd y panel apêl yn cynnwys Rheolwr Apêl a chynrychiolydd o'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a lle bo'n briodol aelod arall o'r panel.
7. O leiaf 7 diwrnod calendr cyn y Gwrandawriad Apêl, rhaid i'r Rheolwr Apêl dderbyn natur yr apêl a'r holl dystiolaeth ddogfennol i'w chefnogi. Gall methu â chydymffurfio â'r gofyniad hwn arwain at oedi, gohirio'r apêl neu fynd rhagddi heb y wybodaeth hon.
8. Bydd dwy lefel o gyfansoddiad Gwrandawiadau Apêl.
 - a. Ar gyfer apeliadau yn erbyn rhybuddion disgyblu heblaw am ddiswyddo, fel arfer bydd yr apêl yn cael ei chlywed gan reolwr un lefel uwchlaw'r rheolwr a osododd y gosb.
 - i. Os yw strwythurau sefydliadol yn caniatáu, dylai'r Rheolwr Apêl fod o gyfarwyddiaeth/ardal ar wahân yn unol ag arfer gorau.
 - ii. Bydd cynrychiolydd y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn bresennol er mwyn rhoi cyngor a chefnogi'r Swyddog Apêl i

sicrhau bod pob agwedd ar yr apêl yn cael ei harchwilio'n llawn. Rhaid i'r Rheolwr Apêl sicrhau bod ganddo fynediad at gyngor proffesiynol priodol, lle bo angen.

- b. Mewn achosion o apeliadau yn erbyn diswyddo, bydd y Swyddog Apêl yn uwch swyddog a enwebir (gan Gyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol), yn unol â chynllun awdurdod dirprwyedig y sefydliad. Lle bo'n briodol, gall y Rheolwr Apeliadau gael ei gefnogi gan ail uwch reolwr a fydd yn darparu unrhyw gyngor proffesiynol angenrheidiol os yw'n briodol.
9. Ni ddylai'r swyddogion a enwebwyd i wrando ar apêl fod wedi bod yn rhan o'r broses ddisgyblu ar unrhyw adeg gynharach.
 10. Pwrpas yr apêl yw sefydlu a oedd y penderfyniad a gymerwyd yn y Gwrandawriad Disgyblu yn rhesymol yng ngoleuni'r sail a godwyd gan y gweithiwr. Nid ailwrandawriad o'r dystiolaeth wreiddiol yw'r apêl.
 11. Rhaid i'r Gwrandawriad Apêl gyfyngu ei hun i edrych ar sail yr apêl a wnaed gan y gweithiwr a sicrhau bod y sail hon yn cael ei harchwilio'n ddigonol er mwyn dod i farn briodol ynghylch a ddylid cadarnhau'r apêl.
 12. Bydd y Gwrandawriad Apêl yn ystyried yn benodol a oedd y camau disgyblu a benderfynwyd gan y Swyddog Penderfynu yn deg ac yn rhesymol ar yr adeg y cymerwyd y camau. Gall y Gwrandawriad Apêl edrych ar a gymhwyswyd y weithdrefn yn gywir wrth benderfynu ar y camau disgyblu.
 13. Bydd yr apêl yn ystyried unrhyw wybodaeth newydd sylweddol a ddyfynnir yn y sail dros apelio.
 14. Ystyrir bod y penderfyniad a wneir gan unrhyw lefel o Wrandawriad Apêl yn derfynol. Ni fydd unrhyw fecanwaith apelio pellach ar waith o fewn y Sefydliad.
 15. Gall y Rheolwr Apêl benderfynu:
 - a. Cadarnhau'r penderfyniad gwreiddiol
 - b. Diddymu'r penderfyniad gwreiddiol
 - c. Amnewid cosb wahanol

Cynnal y Gwrandawriad Apêl

16. Bydd y Rheolwr Apêl yn gweithredu fel Cadeirydd y Gwrandawriad Apêl a bydd yn cyflwyno'r rhai sy'n bresennol, gan egluro presenoldeb pob parti a nodi trefn y trafodion sef fel a ganlyn:
 - a. Bydd y Swyddog Penderfynu a'r gweithiwr a'u cydymaith ill dau yn bresennol drwy gydol y trafodion nes i'r panel ohirio i drafod yn breifat.

- b. Bydd y gweithiwr a'i gydymaith yn cadarnhau sail eu hapêl ac yn darparu gwybodaeth i gefnogi eu hachos. Bydd cyfle gan y Swyddog Penderfynu i ofyn cwestiynau i'r gweithiwr.
- c. Bydd cyfle gan aelodau'r Panel Apêl i ofyn cwestiynau i'r gweithiwr.
- d. Bydd y Swyddog Penderfynu yn cyflwyno'r cyfiawnhad dros y penderfyniad a wnaethant yn y Gwrandawriad Disgyblu.
- e. Bydd cyfle i'r gweithiwr neu'r gydymaith ofyn cwestiynau i'r Swyddog Penderfynu.
- f. Bydd cyfle gan aelodau'r panel apêl i ofyn cwestiynau i'r Swyddog Penderfynu.
- g. Bydd cyfle gan y Swyddog Penderfynu i grynhoi. Ni ddylid cyflwyno gwybodaeth newydd ar y cam hwn.
- h. Bydd cyfle i'r gweithiwr neu ei gydymaith grynhoi. Ni ddylid cyflwyno gwybodaeth newydd ar y cam hwn.
- i. Gall y Panel Apêl, yn ôl ei ddisgresiwn, ohirio'r gwrandawriad apêl er mwyn ceisio ac adolygu rhagor o wybodaeth.
- j. Bydd y Panel Apêl yn trafod yn breifat yn unig, gan alw ar y ddwy ochr i egluro unrhyw bwyntiau o ansicrwydd ynghylch tystiolaeth a roddwyd eisoes. Os oes angen galw'n ôl, bydd y ddau barti'n dychwelyd.
- k. Pan fydd y Rheolwr Apêl yn cyrraedd penderfyniad, dylai hysbysu'r gweithiwr a'r Swyddog Penderfynu o'r canlyniad ar unwaith yn bersonol neu, os cynhelir y gwrandawriad o bell, drwy gyfathrebu o bell. Os nad yw'n bosibl dod i gasgliad ar ddyddiad y gwrandawriad apêl, bydd y gweithiwr yn cael gwybod o fewn 7 diwrnod calendr.
- l. Ym mhob achos, bydd y penderfyniad yn cael ei hysbysu i bob parti yn ysgrifenedig o fewn 7 diwrnod calendr i'r apêl.

17. Mae penderfyniad y Rheolwr Apêl yn derfynol. Nid oes hawl bellach i apelio o fewn y polisi hwn.

Mawrth 2026

<https://www.nhsconfed.org/wales/nhs-wales-employers/welsh-partnership-hub/nhs-wales-disciplinary-policy-and-process-2026>