



PRIFYSGOL CYMRU

Y Drindod Dewi Sant

UNIVERSITY OF WALES

Trinity Saint David

POLISI DISGYBLU

1. CYFLWYNIAD

Mae rheolau a gweithdrefnau disgyblu'n gymorth i hyrwyddo cysylltiadau cyflogaeth trefnus ynghyd â thegwch a chysondeb wrth ymdrin ag unigolion. Cydnabyddir yn llwyr fod cyflogeion y Drindod Dewi Sant at ei gilydd yn ymddwyn mewn ffordd briodol a rhesymol. Yn achlysurol iawn, ceir enghreifftiau o dorri rheolau disgyblaeth ac mae'n hanfodol, er mwyn cynnal gweithgarwch y Brifysgol ac er diogelwch a lles ei holl gyflogeion, bod camau disgyblu, pan fo angen hynny, yn cael eu gweithredu mewn modd teg a chyfartal heb unrhyw wahaniaethu.

2. CWMPAS

2.1. Mae'r polisi Disgyblu hwn yn cwmpasu **holl** gyflogeion y Drindod Dewi Sant ac eithrio:

- Staff sydd yn dal i fod ar gyfnod prawf
- Yr Is-Ganghellor, y ceir darpariaeth ar wahân ar ei gyfer (gweler Statud X – Atodiad).

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion rhan amser pa faint bynnag o oriau y maent yn eu gweithio i'r Brifysgol. Dilyniir y polisi hwn pan fo ymddygiad neu berfformiad cyflogai wrth ei waith yn cyfiawnhau defnyddio gweithdrefnau disgyblu, a **bydd yn cynnwys** torri rheolau iechyd a diogelwch, rheolau presenoldeb a chamddefnyddio'r Polisi Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch.

2.2. Bydd y Brifysgol yn ceisio gwahaniaethu rhwng anallu a chamymddwyn mewn perthynas â pherfformiad gwaith anfoddhaol. Os bernir bod hynny'n briodol, ymdrinnir â'r materion yn unol â thelerau Polisi Galluogrwydd y Brifysgol.

2.3. Wrth ddelio ag absenoldeb o'r gwaith bydd y Brifysgol yn ceisio penderfynu a yw'n briodol delio â'r materion yn unol â thelerau Polisi'r Brifysgol ar Reoli Absenoldeb oherwydd Salwch. Mae'n debygol yr ymchwilir i gamddefnydd honedig o'r Polisi Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch yn unol â thelerau'r Polisi Disgyblu hwn.

2.4. Mae gan y Drindod Dewi Sant bolisi penodol yn ymdrin â Datgelu er Lles y Cyhoedd a'i fwriad yw ceisio amddiffyn cyflogeion sydd eisiau codi achosion gwirioneddol o gamymddwyn. Fodd bynnag, bydd unrhyw unigolyn sy'n datgelu er lles y cyhoedd yn faleisus neu'n flinderus neu sy'n torri'r polisi trwy ddatgelu'n allanol, yn cael ei gosbi dan y polisi Disgyblu hwn.

3. EGWYDDORION

3.1. Lluniwyd y polisi hwn yn bennaf i helpu annog gwelliant ac ni ddylid ei ystyried yn broses sy'n canolbwyntio ar fesurau cosbol. Bydd y Brifysgol yn ceisio delio â **mân achosion** o gamymddwyn, perfformiad anfoddhaol, safonau cadw amser neu bresenoldeb annerbyniol neu **fân enghreifftiau** eraill o weithredu'n groes i safonau neu bolisiâu'r Brifysgol, ar lefel anffurfiol.

3.2. Caiff cyflogeion eu diswyddo am **reswm da**, fel y diffinnir yn Statud II, ac yn gyson ag adran 98 Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996. Lluniwyd y Polisi Disgyblu hwn i gynnwys telerau Deddf Cyflogi 2008, a ddiddymodd Ddeddf Cyflogi 2002. Cytunwyd ar y Polisi Disgyblu hwn gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig a chyda Chyngor y Brifysgol.

3.3. Ni chymerir camau disgyblu yn erbyn unrhyw gyflogai tan i'r mater gael ei ymchwilio'n llawn. Hysbysir y cyflogai o natur y gŵyn, a chaiff gyfle i ddatgan ei achos cyn y gwneir unrhyw benderfyniad i gymryd camau disgyblu.

3.4. Gellir galw ar y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol (neu enwebai) ym mhob un o'r gweithdrefnau o fewn y polisi hwn a dylid cysylltu ag ef/hi bob tro cyn gweithredu'r Weithdrefn Ddisgyblu Ffurfiol.

3.5. Ni chymerir camau disgyblu ffurfiol yn erbyn cynrychiolydd Undeb Llafur tan y gwneir pob ymdrech resymol i drafod yr amgylchiadau gyda swyddog llawn amser o'r undeb cynrychioliadol. Fel arall bydd telerau ac amodau llawn y polisi Disgyblu'n berthnasol.

- 3.6. Ni chaiff cyflogai ei ddiswyddo neu'i ddisgyblu oherwydd ei fod ef/hi wedi'i gyhuddo neu'i gael yn euog o drosedd yn unig. Mewn achosion o'r fath bydd y Brifysgol yn ymchwilio a yw ymddygiad neu gollfarn y cyflogai yn teilyngu gweithredu oherwydd yr oblygiadau i'r gyflogaeth. Ni fydd raid i'r Brifysgol aros am ganlyniad yr erlyniad cyn gweithredu'n deg ac yn rhesymol.
- 3.7 Os bydd cyflogai yn methu neu'n gwrthod yn barhaus â mynychu gwrandawriad disgyblu heb reswm da gellir dod i benderfyniad ar y dystiolaeth sydd ar gael. Rhaid ymgynghori â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.
- 3.8. Os daw cwyn i'r amlwg yn ystod achos disgyblu, bydd y Brifysgol yn ystyried atal y broses ddisgyblu er mwyn rhoi sylw i'r gŵyn a nodwyd. Mae'n bosibl y gofynnir i reolwr gwahanol wrando achos y gŵyn.
- 3.9. O fewn y Polisi hwn tybir bod wythnos yn cyfeirio at bum niwrnod gwaith.

4. YR HAWL I FYND Â RHYWUN YN GWMNI

Mae gan gyflogai sy'n destun achos disgyblu hawl i fynd â 'Chydymaith' yn gwmni **ar bob cam** o'r gweithdrefnau o fewn y polisi hwn h.y. cynrychiolydd o Undeb Llafur cydnabyddedig neu gydweithiwr. Caniateir i'r 'Cydymaith' hwn annerch y cyfarfod er mwyn cyflwyno achos y cyflogai, crynhoi achos y cyflogai, ymgynghori â'r cyflogai neu ymateb ar ei ran i unrhyw farn a fynegir yn y cyfarfod. **Ni fydd** gan y 'Cydymaith' yr hawl i ateb cwestiynau ar ran y cyflogai. Bydd gan y cyflogai'r hawl i ofyn am ohirio cyfarfodydd a drefnwyd dan y Polisi Disgyblu hwn am hyd at wythnos os na all y 'Cydymaith' fod yn bresennol ar y dyddiad a roddir. Dylai'r cais i ohirio cyfarfod gael ei wneud yn ysgrifenedig a bydd y Brifysgol yn cadarnhau'r ymateb yn ysgrifenedig.

5. Y BROSES YMCHWILIO

- 5.1. Ar ôl nodi mater disgyblu posibl cynhelir ymchwiliad i'r honiadau yn erbyn y cyflogai. Ymdrinnir â'r ymchwiliad yn ddiymdroi, lle bo hynny'n bosibl o fewn cyfnod o 10 niwrnod gwaith (o'r dyddiad y nodwyd y mater disgyblu), neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, oni bai bod y ddwy ochr yn cytuno fel arall ac yn cadarnhau hynny yn ysgrifenedig.
- 5.2 Fel arfer cynhelir yr ymchwiliad gan y rheolwr llinell priodol (y Swyddog Ymchwilio). Fodd bynnag, os yw'r rheolwr llinell yn gyfarwydd â'r achos, dynodir rheolwr annibynnol priodol arall i gynnal yr ymchwiliad. Os digwydd sefyllfaoedd drachefn, neu mewn sefyllfaoedd mwy difrifol, mae'n debygol y sefydlir tîm ymchwilio o blith rheolwyr yn y Brifysgol neu o blith y Staff Lywodraethwyr. Fel y bo'n briodol gallai'r rheolwyr neu'r Staff Lywodraethwyr hyn fod o adrannau/gyfadrannau annibynnol. Bydd yr adran AD yn darparu cefnogaeth berthnasol. Mae Atodiad 1 yn rhestru swyddogion y Brifysgol sydd â'r awdurdod i weithredu o dan y polisi hwn.
- 5.3 Dylid hysbysu'r cyflogai y cynhelir ymchwiliad a bod unrhyw gyfarfodydd a gynhelir yn ystod y cyfnod hwn yn rhai ymchwiliol eu natur, a luniwyd i ganfod y ffeithiau. Mae gan y cyflogai yr hawl i fynd â rhywun gydag ef i unrhyw gyfarfodydd a gynhelir yn ystod y cyfnod hwn, yn unol ag adran 4: 'yr hawl i fynd â rhywun yn gwmni'.
- 5.4 Bydd y broses ymchwilio yn ceisio canfod y ffeithiau sy'n gysylltiedig â'r honiadau a chedwir cofnod. Gall nodiadau a gymerir yn ystod yr ymchwiliad gael eu trosi'n ddatganiadau gan y Swyddog(ion) Ymchwilio, neu'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol (neu enwebai). Dylid cael llofnodion perthnasol ar unrhyw ddatganiadau dilynol.
- 5.5 Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad bydd y Swyddog(ion) Ymchwilio'n ystyried y dystiolaeth a gyflwynwyd ac yn gwneud argymhelliad i:

Ollwng y mater yn llwyr gan nad oes achos i'w ateb; neu
Delio â'r mater yn ystod y cam anffurfiol, trwy ddarparu cyngor, arweiniad a chefnogaeth
neu hyfforddiant i'r cyflogai; neu
Delio â'r mater yn ystod y cam disgyblu ffurfiol.

- 5.6 Ar ôl ystyried argymhelliad y Swyddog(ion) Ymchwilio, rhaid i aelod(au)'r Uwch Reolwyr, mewn cydweithrediad â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, gefnogi argymhelliad i symud ymlaen at y camau disgyblu anffurfiol neu ffurfiol.
- 5.7 Cyn gynted ag y bo modd wedi i'r ymchwiliad ddod i ben, ac fel arfer cyn pen pum niwrnod gwaith, bydd y Brifysgol yn ysgrifennu at y cyflogai i roi gwybod am y penderfyniad i symud ymlaen at gam anffurfiol neu gam ffurfiol y weithdrefn ddisgyblu, neu nad oes achos i'w ateb.

6. CAM ANFFURFIOL

- 6.1 Disgwylir y byddant yn dod i'r penderfyniad i symud ymlaen yn anffurfiol pa fo'r ymchwiliad yn amlygu mân faterion yn ymwneud â chamymddwyn, neu safonau anfodddhaol o ran perfformiad, presenoldeb neu gadw amser.
- 6.2 Rhagwelir y bydd y rheolwr llinell priodol yn gallu ymdrin â'r rhan fwyaf o achosion yn anffurfiol . Yn aml gellir ymdrin â materion dan y cam anffurfiol trwy air o gyngor neu gyfarwyddyd, ac eglurhad o'r safon ofynnol o ran ymddygiad, perfformiad neu bresenoldeb. Byddai hyfforddiant neu gefnogaeth yn opsiynau i'w hystyried.
- 6.3 Dylai'r rheolwr llinell sicrhau bod y cyflogai yn ymwybodol o'r:
- Ymddygiad sy'n achosi pryder;
Cynllun gweithredu y cytunwyd arno i gyflawni'r gwelliannau gofynnol;
Yr amser a bennir ar gyfer cwblhau'r gwelliannau;
Dyddiad(au) adolygu.
- 6.4 Mae'n rhaid i'r rheolwr llinell roi gwybod i'r cyflogai y gwneir cofnod ysgrifenedig o unrhyw gyfarfodydd, cynlluniau gweithredu y cytunwyd arnynt a deilliannau y cytunwyd arnynt. Mae'n bwysig bod y rheolwr llinell yn hysbysu'r cyflogai, os na chyflawnir y gwelliant gofynnol o fewn y raddfa amser benodedig, ei bod yn bosibl y caiff y mater ei symud i'r cam disgyblu ffurfiol. Caiff y cyflogai fynd â rhywun gydag ef/hi i unrhyw gyfarfodydd a gynhelir o fewn y cam hwn, yn unol ag adran 4: 'yr hawl i fynd â rhywun yn gwmni'.

7. CAM DISGYBLU FFURFIOL

- 7.1 Mewn sefyllfaoedd:-
- Lle mae'r ymchwiliad wedi dangos na ellir ymdrin â'r mater yn ystod y cam anffurfiol oherwydd difrifoldeb y drosedd; **neu**
Lle gwneir nifer o fân gwynion sydd, gyda'i gilydd, yn achos **difrifol** o dor-disgyblaeth; **neu**
Lle ceisiwyd gweithredu'n anffurfiol ond bod hynny wedi methu ag unioni'r sefyllfa trwy esgor ar y gwelliant y gobeithiwyd amdano o fewn y cyfnod penodedig, yna ymdrinnir â'r mater dan y Weithdrefn Ddisgyblu Ffurfiol.
- 7.2 Bydd y Brifysgol yn ysgrifennu at y cyflogai yn ei wahodd ef/hi i fynychu gwrandawriad disgyblu. Mae ffurf y gwrandawriad disgyblu wedi'i nodi yn Atodiad 2. Mae rhestr o swyddogion y Brifysgol sydd â'r awdurdod i gynnal gwrandawriad disgyblu ffurfiol wedi'i chynnwys yn Atodiad 1.
- 7.3 Bydd y Brifysgol yn hysbysu'r cyflogai'n ysgrifenedig o'r honiad(au) yn ei erbyn, a bydd yn darparu digon o wybodaeth er mwyn i'r cyflogai ddeall yr honiad(au). Bydd y Brifysgol yn rhannu adroddiad yr ymchwiliad ffurfiol, y bernir ei fod yn profi bod achos prima facie dros fwrw ati â chamau disgyblu, ac o leiaf dri diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad bydd yn darparu'r holl wybodaeth berthnasol y bwriada'r Brifysgol ddibynnu arni yn y gwrandawriad disgyblu; gallai hyn gynnwys datganiadau tystion, neu grynodedig o dystiolaeth tystion. Mae'n bwysig bod arddull y neges yn cymryd i ystyriaeth anghenion yr unigolyn. Mae'n rhaid hysbysu'r cyflogai o'i hawl i fynd â chydymaith i'r cyfarfod fel yr eglurir yn adran 4 y polisi hwn.

- 7.4 Mae'n **hanfodol** bod y cyflogai'n hysbysu'r Brifysgol o flaen llaw os na all fynychu'r gwrandawriad. Mewn amgylchiadau lle na ellir rhagweld absenoldeb, megis salwch, bydd y Brifysgol yn trefnu gwrandawriad arall. Os na roddir rhybudd o flaen llaw o absenoldeb gall y Brifysgol fynd ymlaen i drafod y mater yn absenoldeb y cyflogai.
- 7.5 Os rhoddir rhybudd priodol ac os yw'n rhesymol gwneud hynny, gellir gohirio'r cyfarfod am hyd at bum niwrnod er mwyn caniatáu i'r 'Cydymaith' a ddewiswyd fod yn bresennol. Mewn amgylchiadau arbennig gellir ymestyn y cyfnod amser hwn, trwy gytundeb o'r ddwy ochr, a'i gadarnhau'n ysgrifenedig. Mae adran 4 yn berthnasol.
- 7.6 Caiff y penderfyniad hwn ei gadarnhau'n ysgrifenedig i'r cyflogai cyn pen pum niwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad disgyblu. Bydd y llythyr at y cyflogai'n nodi **hawl y cyflogai i apelio** yn erbyn y penderfyniad a manylion sut i gyflwyno apel. Mae manylion pellach ynglŷn â'r hawl i apelio wedi'u nodi yn adran 10.

8. CAMAU DISGYBLU DAN Y WEITHDREFN DDISGYBLU FFURFIOL

- 8.1 Mae'r rhestr ganlynol, nad yw'n cynnwys popeth, yn darparu enghreifftiau o'r troseddau sydd fel arfer yn wynebu camau disgyblu ffurfiol:

Lefelau annerbyniol o absenoldeb neu o gadw amser
Camddefnydd o'r weithdrefn Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch
Camddefnydd o gyfleusterau neu gyfarpar y Brifysgol
Ymddygiad amhriodol neu gamdriniol
Methiant i gydymffurfio â pholisïau neu weithdrefnau'r Brifysgol
Ymddygiad sy'n niweidiol i enw da'r Brifysgol
Troseddau llwgrwobrwyo dan Ddeddf Llwgrwobrwyo 2010

Mae Atodiad 1 yn rhestru swyddogion y Brifysgol sydd â'r awdurdod i gymryd camau disgyblu dan y polisi hwn.

8.2 **Cam 1 – Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf**

- 8.2.1 Yn dilyn y cyfarfod disgyblu ffurfiol, os ceir y cyflogai'n **euog o gamymddwyn**, dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig iddo ef/hi yn amlinellu:

Natur y camymddwyn;
Y newid sydd ei angen o ran ymddygiad;
Yr amser a bennir ar gyfer newid ymddygiad;
Dyddiad(au) adolygu;
Unrhyw gefnogaeth a ddarperir i helpu'r cyflogai;
Yr ystyrir gweithredu dan Gam 2 y weithdrefn ffurfiol os nad oes gwelliant boddhaol o fewn y cyfnod penodedig;
Yr hawl i apelio.

NEU

- 8.2.2 Yn dilyn gwrandawriad disgyblu, os penderfynir bod **perfformiad** y cyflogai'n **anfoddhaol** dylid rhoi rhybudd ysgrifenedig iddo ef/hi yn amlinellu:

Y broblem o ran perfformiad;
Y gwelliant sydd ei angen;
Yr amser a bennir ar gyfer gwella perfformiad;
Dyddiad(au) adolygu;
Unrhyw gefnogaeth a ddarperir i helpu'r cyflogai;
Yr ystyrir gweithredu dan Gam 2 y weithdrefn ffurfiol os nad oes gwelliant boddhaol o fewn y cyfnod penodedig;
Yr hawl i apelio.

- 8.2.3 Cedwir copi o'r **Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf** ar ffeil bersonél y cyflogai am gyfnod o **naw mis** ac ar ôl hynny caiff ei ddiystyru at ddibenion disgyblu yn amodol ar ymddygiad a pherfformiad boddhaol.

8.3 Cam 2 – Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol

- 8.3.1 Yn dilyn gwrandawriad disgyblu, os gwelir bod y cyflogai wedi methu â gwella neu newid ymddygiad ac o'r herwydd bod yr ymddygiad neu'r perfformiad yn dal i fod yn anfoddhaol, neu os yw ef/hi wedi cyflawni trosedd arall o fewn terfynau amser y Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf, neu os yw'r camymddwyn neu'r perfformiad gwael yn ddigon difrifol yna rhoddir Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol. Bydd y rhybudd ysgrifenedig yn nodi:

Manylion y drosedd;
Y gwelliant sydd ei angen;
Yr amser a bennir ar gyfer gwella;
Dyddiad(au) adolygu;
Unrhyw gefnogaeth a ddarperir i helpu'r cyflogai;
Bod unrhyw gamymddwyn pellach neu fethiant i gyflawni'r gwelliant angenrheidiol o fewn y cyfnod amser penodedig yn debygol o arwain at ddiswyddo;
Yr hawl i apelio.

- 8.3.2 Cedwir copi o'r **Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol** hwn ar ffeil bersonél y cyflogai am gyfnod o **ddeuddeng mis**, ac eithrio mewn achosion neilltuol lle rhoddir y rhybudd ysgrifenedig terfynol yn lle diswyddiad, ac felly gellir ei gadw am gyfnod hirach. Ar ôl y cyfnod a bennir caiff y rhybudd ysgrifenedig terfynol hwn ei ddiystyru at ddibenion disgyblu.

8.4 Cam 2 - Diswyddo

- 8.4.1 Yn dilyn gwrandawriad disgyblu, os gwelir bod y cyflogai wedi methu â gwella neu newid ymddygiad ac o'r herwydd bod yr ymddygiad neu'r perfformiad yn dal i fod yn anfoddhaol, neu os yw ef/hi wedi cyflawni trosedd arall o fewn terfynau amser y Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol, neu os yw'r drosedd yn ddigon difrifol, ond heb fod yn gamymddwyn difrifol, yna fel arfer caiff ef/hi ei ddiswyddo.
- 8.4.2 Bydd y diswyddiad yn amodol ar y gofynion cytundebol priodol yn ymwneud â rhybudd neu dâl yn lle rhybudd. Cyn pen pum niwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad, caiff y cyflogai a ddiswyddwyd hysbysiad ysgrifenedig yn nodi'r rhesymau am y diswyddiad, y dyddiad terfynu, y cyfnod priodol o rybudd a gwybodaeth ynghylch yr **hawl i apelio**. Bydd y llythyr yn dynodi at bwy y dylid cyfeirio'r apêl a'r amserlen gyflwyno.

8.5 Camymddwyn Difrifol

- 8.5.1 Diffinnir camymddwyn difrifol yn ymddygiad sydd mor ddifrifol fel ei fod yn dinistrio'r berthynas gyflogi rhwng y cyflogwr a'r cyflogai. Os caiff cyflogai ei gyhuddo o **gamymddwyn difrifol**, gellir ei wahardd o'r gwaith ar gyflog llawn, lle bo modd am ddim mwy na deng niwrnod gwaith, tra cynhelir yr ymchwiliad i'r drosedd honedig. Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad ac yn dilyn gwrandawriad disgyblu yn ystod y cam Diswyddo o fewn y weithdrefn, os yw'r Brifysgol yn fodlon fod camymddwyn difrifol wedi digwydd, y canlyniad fel arfer fydd diswyddo diannod heb rybudd neu dâl yn lle rhybudd.
- 8.5.2 Mae'r rhestr ganlynol, nad yw'n cynnwys popeth, yn darparu enghreifftiau o droseddau a ystyrir fel arfer yn gamymddwyn difrifol:

Gweithredoedd sy'n torri'r Rheolau a'r Rheoliadau lechyd a Diogelwch neu Hylendid neu sy'n peryglu diogelwch cyflogaion eraill;
Trais corfforol neu fwlio;
Gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon difrifol;
Trais corfforol yn erbyn person arall;
Dwyn, twyll, ffugio cofnodion yn fwriadol;
Symud eiddo'r Brifysgol heb awdurdod;
Difrod bwriadol i eiddo'r sefydliad; eiddo cyflogaion eraill, neu eiddo cleientiaid neu gontractwyr y Brifysgol;
Achosi colled, difrod neu anaf trwy esgeulustod difrifol;

Camddefnydd difrifol o eiddo neu enw'r Brifysgol;
 Anallu difrifol yn sgil alcohol neu ddylanwad cyffuriau anghyfreithlon neu sylweddau anghyfreithlon eraill;
 Ysmygu mewn mannau lle gwaherddir hynny;
 Camddefnydd o e-bost neu'r rhyngwrdd neu dorri'r Polisi Defnydd Derbyniol, yn cynnwys agor yn fwiadol safleoedd ar y rhyngwrdd sy'n cynnwys deunydd pornograffig, sarhaus neu anweddus;
 Gwneud honiadau celwyddog mewn ceisiadau am swyddi;
 Datgelu gwybodaeth heb awdurdod a/neu dorri'r Ddeddf Diogelu Data 1998;
 Anufudd-dod difrifol;
 Achos difrifol o dor-ymddiriedaeth a thorri cyfrinachedd; ac
 Achos difrifol o dorri Polisi Gyrru'r Brifysgol yn Gysylltiedig â Gwaith.

- 8.5.3 Cyn pen pum niwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad, caiff y cyflogai a ddiswyddwyd hysbysiad ysgrifenedig yn nodi'r rhesymau am y diswyddiad, y dyddiad terfynu a gwybodaeth ynghylch yr **hawl i apelio**. Bydd y llythyr yn dynodi at bwy y dylid cyfeirio'r apêl a'r amserlen gyflwyno.

9. GWAHARDDIAD

Gellir ystyried gwahardd cyflogai yn ystod unrhyw gam o'r ymchwiliad. Caiff gwaharddiad ei weithredu'n unig mewn achosion lle mae'r honiadau mor ddifrifol nes bod diswyddiad am gamymddwyn difrifol yn bosibl, lle tybir bod unigolion mewn perygl neu lle gallai'r broses ymchwilio gael ei rhwystro pe na bai'r gwaharddiad yn cael ei weithredu. Telir cyflog yn ystod y gwaharddiad ac ni osodir gwaharddiad heb ystyriaeth ofalus. Caiff unrhyw gyfnod o waharddiad ei adolygu i sicrhau nad yw'n hirach nag sydd raid. Nid yw gwaharddiad yn rhagdybiaeth o euogrwydd nac yn gosb ddisgyblu ynddi'i hun. Yr Is-Ganghellor (neu enwebai) yn unig a all awdurdodi gwahardd cyflogai. Mae'n bosibl yr ystyrir gwaharddiad rhannol.

10. Y BROSES APELIADAU

- 10.1 Mae'r hawl i apelio yn erbyn camau disgyblu, yn cynnwys diswyddiad, yn hanfodol i gyfiawnder naturiol. Gall cyflogai gyflwyno apêl am nifer o resymau, yn cynnwys annhegwch ymddangosiadol y penderfyniad, llymder y camau disgyblu, neu dystiolaeth newydd sydd wedi dod i'r amlwg.
- 10.2 Dylai cyflogai sy'n dymuno arfer ei **hawl i apelio** gyflwyno ei gais i apelio yn ysgrifenedig i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, cyn pen 10 niwrnod gwaith i ddyddiad y llythyr yn cadarnhau'r camau disgyblu. Dylid datgan y **rhesymau am yr apêl** yn glir yn y llythyr.
- 10.3 Caiff yr Apêl ei hystyried gan reolwr neu banel, yn cynnwys staff nad ydynt wedi ymwneud â'r mater yn flaenorol ac, os oes modd, staff ar lefel uwch na'r rhai fu'n rhan o'r ymchwiliad a'r gwrandawriad disgyblu. Fel arfer yr Is-Ganghellor neu Ddirprwy Is-Ganghellor sydd heb fod yn rhan o'r achos hwn yn flaenorol fydd yn cadeirio'r Apêl. Is-bwyllgor o Gyngor y Brifysgol fydd yn gwrandao **apêl yn erbyn diswyddiad**, ac ni fydd yr aelodau wedi bod yn rhan o'r achos yn flaenorol.
- 10.4 Bydd y Brifysgol yn gwneud trefniadau i gynnal y gwrandawriad apêl cyn gynted ag y bo'n rhesymol bosibl. Mae gan y cyflogai yr **hawl i fynd â rhywun gydag ef/hi** i'r gwrandawriad Apêl fel y diffinnir yn Adran 4 y polisi hwn.
- 10.5 Bydd y gwrandawriad Apêl yn ddigon trylwyr a hyblyg i sicrhau cyfiawnder a thegwch. Mae ffurf y gwrandawriad Apêl wedi'i nodi yn Atodiad 3.
- 10.6 Ar ôl clywed holl ffeithiau'r achos bydd y panel Apêl yn penderfynu pa un ai cadarnhau'r camau disgyblu ai peidio. Mae gan banel Apêl y grym i gadarnhau neu ddileu camau disgyblu, neu bennu cosb lai. Os cefnogir yr apêl yn erbyn camau disgyblu yna caiff y rhybuddion yn ymwneud â'r digwyddiad penodol eu dinistrio. Cadarnheir y penderfyniad i'r cyflogai'n ysgrifenedig, cyn pen pum niwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad Apêl.
- 10.7 **Mae penderfyniad y gwrandawriad Apêl yn derfynol.**

11. **GRADDFEYDD AMSER**

Ac eithrio'r cyfnodau rhybudd, gellir amrywio'r graddfeydd amser trwy gytundeb o'r ddwy ochr ond rhaid i newidiadau gael eu cofnodi a'u hawdurdodi gan bawb dan sylw.

12. **NODIADAU A CHOFNODION**

Caiff nodiadau a chofnodion a lunnir yn ystod unrhyw ran o'r Polisi Disgyblu hwn eu ffeilio yn unol â deddfwriaeth Diogelu Data.

13. **MESURAU A LUNIWYD I LEIHAU MATERION DISGYBLU A CHWYNION YN Y GWEITHLE**

Mae Rheolwyr a Chyngor y Brifysgol yn cydnabod mai 'gwell rhwystro'r clwy na'i wella'. Er y cydnabyddir ei bod yn hollbwysig delio â materion disgyblu a chwynion yn deg ac yn effeithiol, sylweddolir hefyd ei bod yn bwysicach atal problemau rhag codi yn y lle cyntaf. Bydd y Brifysgol yn ceisio sefydlu arferion gweithio cadarn mewn partneriaeth â'r Undebau Llafur.

ATODIAD 1

RHESTR O SWYDDOGION PRIFYSGOL CYMRU Y DRINDOD DEWI SANT SYDD Â'R HAWL I WEITHREDU DAN Y POLISI HWN

Swyddog â hawl	Ymchwiliad	Camau Disgyblu Anffurfiol	Rhybudd Ysgrifenedig Cyntaf	Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	Gwaharddiad	Diswyddiad
Cadeirydd y Llywodraethwyr	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Staff Lywodraethwyr	✓	x	x	x	x	x
Is-Ganghellor	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dirprwy Is-Gangellorion	✓	✓	✓	✓	✓	✓ Dim ond pan y'i henwebir gan yr Is-Ganghellor neu Gadeirydd y Llywodraethwyr
Uwch Reolwyr	✓	✓	✓	✓	Dim ond pan y'i henwebir gan yr Is-Ganghellor neu Gadeirydd y Llywodraethwyr	x
Penaethiaid Ysgolion / Penaethiaid Unedau Cymorth	✓	✓	✓	x	x	x
Rheolwyr llinell gyntaf	✓	✓	x	x	x	x
Staff AD	✓	✓	x	x	x	x

ATODIAD 2

FFURF Y GWRANDAWIAD DISGYBLU FFURFIOL

Cynhelir y gwrandawriad mewn lleoliad sy'n sicrhau preifatrwydd a lle na fydd unrhyw dorri ar draws. Gall y Cadeirydd eistedd ar ei ben ei hun neu gellir ffurfiol panel o Swyddogion sydd â'r hawl i weithredu dan y Polisi. Mae Atodiad 1 yn berthnasol.

Bydd y gwrandawriad disgyblu fel arfer yn dilyn y ffurf ganlynol: -

- a) Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno'r gwrandawriad, yn egluro ei bwrpas a sut y caiff ei gynnal.
- b) Bydd Cynrychiolydd y Brifysgol yn hysbysu'r Cyflogai unigol o union natur y gŵyn yn ei erbyn ef/hi a bydd yn cyflwyno tystiolaeth berthnasol yn cefnogi'r gŵyn, yn cynnwys galw tystion, yn eu tro.
- c) Caiff y Cyflogai (neu'r 'Cydymaith') gyfle i ofyn cwestiynau am y cwynion neu'r honiadau a wnaed yn ei erbyn ef/hi. Caiff y Cyflogai (neu'r 'Cydymaith') gyfle i holi neu godi pwyntiau gydag unrhyw dystion a elwir gan gynrychiolydd y Brifysgol.
- d) Caiff y Cadeirydd a, lle bo hynny'n briodol, aelodau eraill y panel, gyfle i ofyn cwestiynau i gynrychiolwyr y Brifysgol ac unrhyw dystion.
- e) Gofynnir i dystion y Brifysgol adael y gwrandawriad yn y fan hon ond dylid eu hysbysu y gellir eu galw'n ôl, os oes angen. Os yw'n sicr na fydd eu hangen eto yn y gwrandawriad, yna dylid eu hysbysu o hynny.
- f) Yna rhoddir cyfle i'r Cyflogai (neu'r 'Cydymaith') gyflwyno'i achos ef/hi ac i alw, yn eu tro, ar unrhyw dystion i'w gefnogi.
- g) Caiff Cynrychiolydd y Brifysgol gyfle i gwestiynu unrhyw agweddau ar yr achos a ddatganwyd gan y Cyflogai ac i holi neu godi pwyntiau gyda thystion y Cyflogai.
- h) Caiff y Cadeirydd, a lle bo hynny'n berthnasol, aelodau eraill y panel, gyfle i holi'r Cyflogai ac unrhyw dystion.
- i) Gofynnir i dystion y cyflogai adael y gwrandawriad yn y fan hon ond dylid eu hysbysu y gellir eu galw'n ôl, os oes angen. Os yw'n sicr na fydd eu hangen eto yn y gwrandawriad, yna dylid eu hysbysu o hynny.
- j) Caiff Cynrychiolydd y Brifysgol gyfle i grynhoi'i achos.
- k) Rhoddir hawl terfynol i'r Cyflogai (neu'r 'Cydymaith') ateb.
- l) Yn y fan hon dylid gofyn i gynrychiolydd y Brifysgol, y Cyflogai a'r Cydymaith ymadael.
- m) Bydd y Panel yn trafod yn breifat ond gall alw yn ôl gynrychiolydd y Brifysgol neu'r Cyflogai a'r Cydymaith i egluro materion a gyflwynwyd eisoes. Dylid galw'r ddwy ochr yn ôl hyd yn oed os mai gan un ohonynt yn unig y mae angen eglurhad. Gall y Cadeirydd ohirio'r gwrandawriad os yw'n ymddangos yn angenrheidiol neu'n ddymunol gwneud hynny, yn cynnwys er mwyn casglu rhagor o wybodaeth.
- n) Ar ôl clywed holl ffeithiau'r achos bydd y Cadeirydd/y Cadeirydd a'r panel yn penderfynu a ellir cyfiawnhau camau disgyblu, a hysbysir y cyflogai yn unol â hynny. Os gellir cyfiawnhau camau disgyblu bydd y Cadeirydd/y Cadeirydd a'r panel yn cymryd i ystyriaeth unrhyw amgylchiadau esgusodol neu arbennig, unrhyw eglurhad a gyflwynwyd gan y cyflogai, cofnod disgyblu'r cyflogai a'i hanes yn gyffredinol, a/neu gosbau blaenorol. Dylai'r camau disgyblu a ddewisir fod yn rhesymol dan yr amgylchiadau.
- o) Caiff y penderfyniad hwn ei gadarnhau'n ysgrifenedig i'r cyflogai cyn pen pum niwrnod gwaith ar ôl y gwrandawriad disgyblu. Bydd y llythyr at y cyflogai'n nodi **hawl y cyflogai i apelio** yn erbyn y penderfyniad a manylion sut i gyflwyno apel. Os mai diswyddiad yw'r canlyniad, ond nid diswyddiad diannod, yna mae'n

rhaid cynnwys y cyfnod priodol o rybudd yn y llythyr. Os yw'r diswyddiad yn ddiswyddiad diannod yna mae'n rhaid datgan hyn yn glir yn y llythyr sy'n rhoi gwybod am y canlyniad.

Nodyn 1: Mae gan y Cadeirydd y disgresiwn, mewn amgylchiadau eithriadol, i newid ffurf arferol y gwrandawriad, er enghraifft caniatáu holi tystion trwy'r Gadair yn unig yn hytrach nag yn uniongyrchol, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny. Gwneir y rheswm am unrhyw newid yn hysbys i gynrychiolydd y Brifysgol, y Cyflogai a'i Gydymaith. Ni wneir unrhyw newidiadau heb ymgynghori yn gyntaf â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol.

Nodyn 2: Os yw'r Cyflogai'n arfer ei hawl i gael cwmni 'Cydymaith' mae'n rhaid cadw at rai protocolau arbennig. Gall y 'Cydymaith' gyflwyno'r achos, ofyn cwestiynau, grynhoi achos y cyflogai ond **ni all ateb cwestiynau** ar ran y Cyflogai. Mae adran 4 y polisi hwn yn diffinio'r hawl i gael cwmni cydymaith.

ATODIAD 3

FFURF Y GWRANDAWIAD APÊL

Cynhelir y gwrandawriad mewn lleoliad sy'n sicrhau preifatrwydd a lle na fydd unrhyw dorri ar draws.

Bydd y gwrandawriad Apêl fel arfer yn dilyn y ffurf ganlynol: -

- a. Bydd y Cadeirydd yn cyflwyno'r gwrandawriad, yn egluro ei bwrpas a sut y caiff ei gynnal.
- b. Rhoddir cyfle i'r cyflogai (neu'r 'Cydymaith') gyflwyno'i resymau ef/hi dros apelio ac i nodi unrhyw ffactorau lliniarol.
- c. Bydd Cynrychiolydd y Brifysgol yn ymateb.
- d. Caiff y cyflogai (neu'r 'Cydymaith') gyfle i ofyn cwestiynau i Gynrychiolydd y Cyflogai.
- e. Caiff y Cadeirydd a, lle bo hynny'n briodol, aelodau eraill y panel, gyfle i ofyn cwestiynau i'r cyflogai a Chynrychiolydd y Brifysgol.
- f. Bydd y Cadeirydd, a'r panel, yn archwilio'r materion a godwyd gan y cyflogai (neu'r 'Cydymaith'). Fel y bo'n briodol gall y Cadeirydd gynnal adolygiad trwyadl o'r holl dystiolaeth a gyflwynwyd yn y gwrandawriad disgyblu. Gall y Cadeirydd benderfynu ei bod yn briodol galw tystion yn ôl i roi tystiolaeth yn uniongyrchol i'r gwrandawriad Apêl.
- g. Rhoddir cyfle i'r cyflogai (neu'r 'Cydymaith') wneud sylwadau am unrhyw dystiolaeth newydd sydd wedi dod i'r amlwg ar ôl y gwrandawriad disgyblu.
- h. Gall y Cadeirydd ohirio'r trafodaethau os yw'n ymddangos yn angenrheidiol neu'n ddymunol gwneud hynny.
- i. Rhoddir cyfle i'r cyflogai (neu'r 'Cydymaith') grynhoi'i achos.
- j. Caiff Cynrychiolydd y Brifysgol gyfle i grynhoi'i achos.
- k. Yn y fan hon gofynnir i Gynrychiolydd y Brifysgol, y Cyflogai (a'r 'Cydymaith') ac unrhyw dystion ymadael.
- l. Bydd y panel yn trafod yn breifat ond gall alw yn ôl Gynrychiolydd y Brifysgol neu'r Cyflogai (a'r 'Cydymaith') i egluro unrhyw ffeithiau a gyflwynwyd eisoes. Dylid galw'r ddwy ochr yn ôl hyd yn oed os mai gan un ohonynt yn unig y mae angen eglurhad.
- m. Cadarnheir y penderfyniad i'r cyflogai'n ysgrifenedig, cyn pen 5 niwrnod gwaith.

Rheoli Fersiynau Dogfennau

Cyfeirnod y ddogfen: Polisiâu AD – categori Datrys Anghydfodau

Teitl y ddogfen: Polisi Disgyblu

Dogfen Bolisi Wreiddiol	Gorffennaf 2012
Cyflwyno i'r JCC	Tachwedd 2012
Cyflwyno i'r Pwyllgor AD	Mawrth 2013
Cyflwyno i'r Cyngor llawn	Gorffennaf 2013
Dyddiad gweithredu	1 Awst 2013 (dyddiad uno YDDS-PFA)

Dogfennau cysylltiedig

Polisi Cwyno
 Polisi Rheoli Absenoldeb Oherwydd Salwch
 Polisi Galluogrwydd
 Polisi Rheoli Newid