

CYNGOR GWYNEDD

CYNLLUN YMATEB I DWYLL, LLWGRWOBRYWO A LLYGREDD

1. CYFLWYNIAD

Mae Cyngor Gwynedd wedi'i ymrwymo i lywodraethu corfforaethol cadarn ac i warchod y cronfeydd cyhoeddus sydd wedi eu hymddiried i'w ofal. Fodd bynnag, weithiau bydd y sawl sy'n cyflawni trosedd yn ddigon penderfynol i ganfod ffordd o weithio o amgylch systemau a gweithdrefnau. Mae isafu unrhyw golledion o ganlyniad i dwyll yn rhan hanfodol o sicrhau bod adnoddau'r Cyngor yn cael eu defnyddio i'r dibenion priodol. I'r diben hwn, mae Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-Lygredd y Cyngor wedi'i datblygu a'i chynnal.

Mae'n rhaid i bob rheolwr fod yn ymwybodol o'r hyn sydd ei angen pan fyddant yn cael eu hysbysu o amheuaeth o dwyll. Dylid darllen y Cynllun Ymateb i Dwyll hwn ar y cyd gyda'r Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-Lygredd sy'n nodi'r broses ar gyfer staff sy'n dymuno rhoi gwybod am unrhyw amheuaeth a sut y dylai swyddogion y Cyngor ymateb i hynny. Mae'r Cynllun hwn yn darparu canllawiau ar y camau sydd i'w cymryd pan yr amheuir bod twyll yn digwydd neu pan ganfyddir twyll, ac mae'n ymdrin â materion megis: i bwy y dylid adrodd am y twyll, cyfrifoldeb am gamau gweithredu, pwy fydd yn ymchwilio i'r digwyddiad a sut y dylid ymdrin â'r gweithwyr sydd dan amheuaeth.

Mae'n hanfodol bwysig bod y Cynllun hwn yn cael ei ddilyn gan bob un sy'n berthnasol er mwyn sicrhau bod y sefyllfa'n cael ei thrin yn broffesiynol ac er mwyn sicrhau nad yw'r achos yn cael ei beryglu. Wrth ddefnyddio'r Cynllun, gallai'r Cyngor:

- atal colledion pellach,
- sefydlu a diogelu tystiolaeth angenrheidiol ar gyfer camau troseddol a chamau disgyblu,
- rhoi gwybod i'r awdurdod perthnasol, bwrdd ariannu a'r Heddlu,
- isafu'r colledion a'u hadfer,
- cymryd camau disgyblu yn erbyn y rhai sy'n ymwneud â'r digwyddiad,
- adolygu'r rhesymau pam fod hyn wedi digwydd, y mesurau a gymerwyd i atal hyn rhag digwydd eto a gweithredu camau angenrheidiol i gryfhau'r gweithdrefnau.

Yn ogystal, mae'r Cynllun hwn yn ceisio sicrhau bod yr ymchwiliad yn cydymffurfio â'r polisiau a'r gweithdrefnau a ganlyn:

- Côd Ymddygiad Staff y Cyngor,
- Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor,
- Polisi Canu'r Gloch y Cyngor,
- Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.

Diffiniadau

Mae'r diffiniadau o "Dwyll", "Twyll Mewnol ac Allanol", "Twyll Budd-dal" a "Llygredd" i gyd i'w cael yn y Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-lygredd.

Twyll Budd-dal

Nid yw'r Cynllun hwn yn berthnasol i Dwyll Budd-dal (fel y'i diffinnir yn y Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-lygredd), gan fod gweithdrefnau ar wahân yn bodoli ar gyfer hyn.

2. ADRODD AM AMHEUAETH O DWYLL

Camau gweithredu gan Staff

Gellir darganfod amheuaeth o dwyll mewn sawl ffordd. Dyma rai enghreifftiau:

- Aelod o staff y Cyngor, yn rhinwedd eu swydd, yn dod yn amheus o daflenni amser, ffurflenni costau teithio, tystysgrifau grant, anfonebau ac ati, sy'n cael eu cyflwyno er derbyn taliad.
- Aelod o staff y Cyngor yn dod yn amheus o weithgareddau un neu fwy o'u cydweithwyr.
- Anghysondebau sy'n cael eu darganfod gan archwiliwr mewnol neu allanol wrth wneud gwaith archwilio arferol.
- Aelod neu swyddog o'r Cyngor yn cael gwybod am yr amheuaeth o dwyll gan asiantaethau allanol neu aelodau o'r cyhoedd.

Ym mhob achos, mae'n bwysig bod staff yn teimlo eu bod yn gallu adrodd am eu pryderon a'u bod yn ymwybodol o sut y gallant wneud hynny. Bydd amheuaeth o dwyll yn cael ei drin yn ddifrifol a bydd yn cael ei adolygu a'i addasu yn unol â'r ddeddfwriaeth berthnasol a'r Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-lygredd.

Dylai pob aelod o staff fod yn ymwybodol bod y Côt Ymddygiad i Staff a'r Rheolau Gweithdrefn Ariannol (y mae'r ddau'n rhan o Gyfansoddiad Cyngor Gwynedd) gyda'i gilydd yn gosod rhwymedigaeth ar yr holl staff i adrodd am amheuaeth o dwyll, llygredd ac anghysondebau i'r Pennaeth Cyllid, yr Uwch Reolwr Refeniw a Risg a / neu'r Rheolwr Archwilio:

Côt Ymddygiad Staff, Paragraff 20.8: Os digwydd fod cyflogai cymwys yn dod i wybod am weithgareddau y mae'n credu eu bod yn anghyfreithlon, yn amhriodol, yn anfoesol neu fel arall yn anghyson â'r Côt hwn, dylai'r cyflogai roi gwybod am y mater, gan weithredu yn unol â'i hawliau o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998, ac â gweithdrefn yr awdurdod perthnasol ar gyfer rhoi gwybod yn gyfrinachol, neu unrhyw weithdrefn arall sydd wedi'i chynllunio at y diben hwn.

Rheol Gweithdrefn Ariannol 16.14.6: Os cyfyd unrhyw fater sydd neu y tybir ei fod yn ymwneud ag afreoleidd-dra ynglŷn ag arian parod, nwyddau neu unrhyw drefniant i hawlio taliad amhriodol gan y Cyngor neu eiddo arall o eiddo'r Cyngor, yna rhaid i'r Pennaeth Gwasanaeth neu swyddog arall sy'n gwneud y darganfyddiad ddilyn Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-lygredd y Cyngor a rhoi gwybod yn ddiymdroi i'r Pennaeth Cyllid a / neu'r Uwch Reolwr Archwilio a Risg, a fydd yn cymryd y camau angenrheidiol i ymchwilio i'r mater a pharatoi adroddiad.

Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn llwyr ymwybodol y gall adrodd am yr amheuon hyn fod yn hynod boenus a thrawmatig (yn enwedig os yw'r person dan amheuaeth yn rheolwr llinell i'r aelod hwnnw o staff, neu'n gydweithiwr y mae'n gweithio ag ef/ â hi bob dydd, a / neu rannu swyddfa ag ef / â hi). O ganlyniad i hyn, mae nifer o fesurau yn eu lle er mwyn amddiffyn staff sy'n adrodd am bryderon dilys. Yn enwedig, mae'r Ddeddf Diogelu er Lles y Cyhoedd yn annog pobl i grybwyll pryderon am gamymddygiad yn y gweithle ac o gymorth i sicrhau bod sefydliadau yn ymateb trwy:

- ymdrin â'r neges yn hytrach na'r negesydd; a
- gwrthod y demtasiwn i guddio camymddygiad difrifol.

Ceir rhagor o ganllawiau ym Mholisi Canu'r Gloch y Cyngor, sy'n amlinellu'r ffordd y gall unrhyw aelod o staff adrodd am unrhyw amheuaeth sydd ganddynt. Fodd bynnag, mae'r Polisi Canu'r Gloch yn ymdrin ag amrediad llawer ehangach o gamymddygiad na dim ond twyll, llygredd neu anghysondebau ariannol. Rhaid ymdrin â'r materion eraill hyn yn ôl eu haeddiant a'u hadrodd i'r man mwyaf priodol – fel arfer i'r Uwch Reolwr neu Bennaeth Adran perthnasol.

Bydd angen trin unrhyw bryderon sydd gan aelod o staff, ynghyd â thrafodaethau cychwynnol, yn sensitif ac yn hollol gyfrinachol ac ni ddylai unrhyw un fod ag ofn crybwyll eu pryderon. Efallai y bydd eglurhad diniwed i'r hyn y mae'r aelod o staff yn bryderus yn ei gylch – os fydd hyn yn wir, yna ni fydd angen cymryd camau pellach ac o leiaf y bydd y pryderon wedi cael eu lleisio.

Efallai y bydd aelod o staff yn dewis adrodd am eu pryderon yn ddiennw a pherchir hynny. Dylid nodi, os bydd yr adroddiad yn awgrymu bod gweithgaredd anghyfreithlon wedi digwydd a bod yr achos am gael ei ddilyn gan yr Heddlu, bydd angen gwybod pwy yw'r unigolyn sydd wedi adrodd am y manylion yn ddiweddarach os yw'r achos troseddol am gael ei ddilyn yn effeithiol - mae'n well gwybod pwy sydd wedi adrodd am ddiwyddiadau a bydd o gymorth gyda'r ymchwiliad.

Os daw unrhyw un yn ymwybodol o amheuaeth o dwyll neu anghysondeb, dylent nodi eu pryderon ar bapur cyn gynted ag y bo'n ymarferol bosib. Dylent wneud nodyn o'r holl fanylion perthnasol, megis beth a ddywedwyd yn ystod sgysiau dros y ffôn neu sgysiau eraill, y dyddiad, yr amser ac enwau unrhyw rai sydd yn ymwneud â'r digwyddiad. Dylent adrodd am y mater yn syth i naill ai:

- **eu Rheolwr Llinell, Pennaeth Gwasanaeth neu Gyfarwyddwr Strategol fydd yna'n cysylltu â'r Pennaeth Cyllid, yr Uwch Reolwr Refeniw a Risg neu'r Rheolwr Archwilio, neu**
- **yn uniongyrchol i'r Pennaeth Cyllid, yr Uwch Reolwr Refeniw a Risg neu'r Rheolwr Archwilio.**

Pan fyddant yn adrodd am eu pryderon, dylai staff drefnu i roi unrhyw nodiadau y maent wedi'u cymryd ac unrhyw dystiolaeth a gasglwyd, i'r archwiliwr priodol. Cedwir cyfrinachedd i bawb o ran yr adroddiadau a wnaed nad oes modd eu profi yn dilyn yr ymchwiliad.

Ni ddylai staff wneud yr hyn a ganlyn:

- cysylltu â'r sawl sy'n cael ei amau o fod yn twyllo mewn ymdrech i geisio sefydlu'r ffeithiau neu fynnu gwneud iawn,
- trafod manylion yr achos, amheuon neu honiadau gydag unrhyw un y tu allan i Gyngor Gwynedd (yn cynnwys y Wasg) oni bai bod y Rheolwr Archwilio wedi gofyn iddynt wneud hynny,
- trafod yr achos gydag unrhyw un yn y Cyngor ac eithrio eu Rheolwr Llinell eu hunain, Pennaeth Gwasanaeth, Cyfarwyddwr Strategol, Pennaeth Cyllid, yr Uwch Reolwr Refeniw a Risg neu'r Rheolwr Archwilio,
- ceisio cynnal ymchwiliadau neu gyfweiliadau neu gwestiynu unrhyw un eu hunain, oni bai bod y Rheolwr Archwilio wedi gofyn iddynt wneud hynny (yn gweithredu yn unol â deddfwriaeth a chodau ymarfer perthnasol).

Camau Gweithredu gan Reolwyr

Os yw rheolwyr yn credu bod ganddynt reswm i amau bod twyll neu lygredd yn digwydd yn eu maes gwaith, dylent wneud yr hyn a ganlyn:

- Gwrando ar bryderon staff ac ymdrin â phob adroddiad a dderbynnir o ddifrif ac yn sensitif, gan sicrhau y rhoddir gwrandawriad teg i holl bryderon staff. Yn ogystal, dylai rheolwyr sicrhau staff na fyddent yn dioddef yn sgil adrodd am eu pryderon.
- Cael cymaint o wybodaeth â phosib gan yr aelod o staff, yn cynnwys unrhyw nodiadau a thystiolaeth sydd ganddynt a allai gefnogi'r honiad. Ni ddylai rheolwyr amharu ag unrhyw dystiolaeth a dylid sicrhau ei fod yn cael ei gadw mewn man diogel.
- Adrodd am y mater yn syth i'r Pennaeth Cyllid, yr Uwch Reolwr Refeniw a Risg neu'r Rheolwr Archwilio. Ni ddylent geisio cynnal ymchwiliad eu hunain na gofyn i unigolyn gael rhagor o wybodaeth mewn dull cudd, gan y gallai hyn beryglu'r dystiolaeth (gan atal camau disgyblu priodol neu gamau troseddol yn y man).

Camau Gweithredu gan Archwilwyr

Os fydd Archwilwyr Mewnol y Cyngor yn darganfod yr hyn y credant ei fod yn dwyll, yn llygredd neu'n ymddygiad amhriodol yn ystod archwiliad, rhaid iddynt ddiogelu'r holl dystiolaeth a gwneud nodiadau manwl o'r holl dystiolaeth a gesglir. Yna, dylent adrodd am eu amheuon yn syth i'r arweinydd tîm, a ddylai yna roi gwybod i'r Rheolwr Archwilio cyn gynted ag y bo modd. Bydd y broses ymchwilio (rhan 4 isod) yn digwydd yn dilyn hynny.

3. HONIADAU MALEISUS

Os gwneir honiad disylwedd, maleisus neu er budd personol, gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn y person sy'n gwneud yr honiad.

4. Y BROSES YMCHWILIO

Archwilio Mewnol sy'n gyfrifol am symbylu a goruchwyllo'r holl ymchwiliadau twyll. Bydd Archwilio Mewnol yn sicrhau bod pob ymchwiliad yn cydymffurfio â'r un safon ac yn unol â'r ddeddfwriaeth.

Dan Bolisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor (Rhan 7.3 yr Amodau Gwaith Lleol), bydd gofyn ymchwilio i unrhyw honiad o dorri rheolau a safonau'r Cyngor cyn gynted ag y bo modd, oni bai bod y rheolwr llinell o'r farn bod y drosedd honedig yn un fân. Fodd bynnag, yn unol â'r Strategaeth Gwrth-dwyll, Gwrth-Lwgrwobrwyo a Gwrth-Lygredd, ni ddylai unrhyw reolwr ystyried honiadau o dwyll, llygredd neu anghysondebau ariannol fel "mân droseddau", felly, cynhelir ymchwiliad ym mhob achos. Mae'r Polisi a'r Gweithdrefnau Disgyblu yn nodi'r hyn a ganlyn fel enghreifftiau o weithrediadau sy'n cael eu hystyried fel camymddygiad llwyr:

- lladrata oddi wrth y Cyngor neu unrhyw un o gleientiaid y Cyngor,
- twyll difrifol a fyddai'n gwneud yr unigolyn yn anaddas i weithio i'r Cyngor,
- rhoi gwybodaeth gelwyddog ar gofnodiadau yn fwriadol, neu
- torri difrifol ar ymddiriedaeth.

Yn ogystal, fel yr amlinellir yn y Strategaeth, nid oes rhaid i fudd neu golled gael eu gwireddu – mae bwriad i dwyllo yn ddigon i arwain at ymchwiliad.

Nid yw'r broses ymchwilio yn rhan o'r broses ddisgyblu; yr unig beth yw hyn yw ffordd o gasglu'r holl ffeithiau sy'n ymwneud â'r honiadau a mynegir hyn yn glir wrth unrhyw aelod o staff sy'n cynorthwyo'r Cyngor gydag ymchwiliad o'r math hwn.

Ni ddatgelir canlyniadau'r ymchwiliadau i unrhyw un, na'u trafod gyda hwy, ac eithrio'r rhai sydd wir angen gwybod. Mae hyn yn bwysig er mwyn osgoi difrodi enw da'r rhai sydd yn cael eu hamau ond sy'n cael eu canfod yn ddiuog o ymddygiad anghyfiawn, ac er mwyn gwarchod y Cyngor rhag atebolrwydd sifil posib.

Mewn achosion pan fo unigolyn yn cael ei amau o dwyll ond pan nad yw'r ymchwiliad sy'n dilyn yn cefnogi hynny, mae'n bwysig bod y posibilrwydd o ddifrodi enw da'r unigolyn yn cael ei gadw i'r lleiafswm. Bydd y person a adroddodd am yr amheuaeth o dwyll neu anghysondeb yn y lle cyntaf yn cael gwybod nad yw'r ymchwiliad wedi profi unrhyw ymddygiad anghyfiawn.

Cynhelir unrhyw weithgarwch ymchwilio angenrheidiol heb ystyried perthynas unrhyw unigolyn â'r Cyngor, eu swydd na hyd eu gwasanaeth.

Unwaith y bydd yr ymchwiliad wedi'i gwblhau, bydd Archwilio Mewnol yn paratoi adroddiad ysgrifenedig sy'n nodi'r ffeithiau a ganfyddir fel rhan o'r ymchwiliad. Bydd yr adroddiad yn osgoi unrhyw ddyfalu ac ni wneir unrhyw ddatganiad na ellir ei gefnogi gyda ffeithiau.

5. Y CAMAU I'W CYMRYD

Pan fo tystiolaeth yn cefnogi'r honiad o dwyll neu lygredd, ystyrir dilyn trywydd triphlyg ("*triple-tracking*") fel rhan o'r ymchwiliad. Hynny yw, a ddylai'r camau i'w cymryd fod yn rhai troseddol, sifil, disgyblu neu'n gyfuniad o'r tri.

Camau Disgyblu

Pan fo tystiolaeth o dwyll neu lygredd wedi'i chasglu, bydd yr adroddiad Archwilio Mewnol a ddisgrifiwyd uchod yn cael ei ddefnyddio bob amser fel cofnod ffurfiol o ymchwiliad fel y'i disgrifir ym Mholisi a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Cynhelir gweithdrefnau Disgyblu gan y rheolwr llinell perthnasol, a fydd yn defnyddio adroddiad ymchwilio Archwilio Mewnol fel tystiolaeth bwysig; dylai'r archwiliwr(wyr) sy'n ymchwilio fod yn bresennol i gyflwyno'r dystiolaeth mewn gwrandawriad disgyblu. Fodd bynnag, ni fydd archwiliwr Archwilio Mewnol yn ffurfio rhan o banel disgyblu.

Camau Troseddol

Yn unol â Rheolau Gweithdrefn Ariannol y Cyngor, os yw'r Swyddog Monitro wrth ystyried adroddiad ymchwilio Archwilio Mewnol, o'r farn bod y gyfraith wedi'i thorri, bydd y mater yn cael ei adrodd i'r Heddlu er ymchwiliad pellach a hynny ar ddisgresiwn y Pennaeth Cyllid.

Os oes aelod o staff yn ymwneud â'r achos, bydd camau disgyblu'n cael eu cymryd ar frys yn unol â Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor pa un a yw'r mater yn cael ei gyfeirio at yr Heddlu ai peidio.

Os fydd yr Heddlu'n penderfynu bod angen cynnal ymchwiliad ffurfiol, disgwylir i bob aelod o staff gydymffurfio'n llawn ag unrhyw geisiadau neu argymhellion sy'n dilyn. Bydd yr holl gyswllt gyda'r Heddlu yn dilyn eu cyswllt cyntaf, yn digwydd fel arfer trwy Archwilio Mewnol.

Camau Sifil

Pan fo'r Cyngor wedi dioddef colled, ceisir gwneud iawn am unrhyw fudd neu fantais a gafwyd a cheisir adennill costau gan yr unigolyn(ion) oedd yn gyfrifol am y twyll.

Fel cam cyntaf, bydd yr unigolyn dan sylw yn derbyn cais i wneud iawn am y golled. Efallai y bydd yn briodol ystyried adennill y golled o unrhyw arian sy'n ddyledus i'r unigolyn wrth ei ddiswyddo (os yw'r sawl sy'n gyfrifol am y twyll yn aelod o staff). Dylid ceisio cyngor gan y Pennaeth Cyllid a'r Adain Gyfreithiol cyn ceisio adennill y golled.

Pan fo aelod o staff yn aelod o gynllun pensiwn Cyngor Gwynedd, a'i fod yn euog o dwyll, gall y Cyngor adennill y golled o werth cyfalaf buddion cronnus yr unigolyn yn y Cynllun, sydd yna'n cael eu gostwng yn unol â'r cyngor a dderbynnir gan yr actwari.

Os na fydd unigolyn yn gwneud iawn am y golled, dylid ystyried cymryd camau sifil i adennill y golled, yn amodol ar y cyngor cyfreithiol a dderbyniwyd. Gan mai arian y trethdalwyr yw'r cronfeydd a gamddefnyddiwyd, gall yr adennill sifil fod yr un mor bwysig ag erlyniad llwyddiannus.

Gellir defnyddio datrysiadau sifil os fydd achos troseddol yn methu, neu os na fydd cyhuddiad troseddol yn cael ei ddilyn, oherwydd diffyg prawf.

Pan fetho popeth arall, os na chymerir camau datrys sifil yn sgil cyngor cyfreithiol, gellir defnyddio Polisi Yswiriant Gwarant Ffydd y Cyngor er mwyn adennill y colledion. Fodd bynnag, mewn achosion pan fo twyll wedi digwydd yn dilyn rheolaeth neu oruchwyliaeth benodol wael, efallai na ellir adennill y cyfanswm llawn. Ym mhob achos, dylid rhoi gwybod i'r Gwasanaeth Yswiriant a Rheoli Risg yng nghamau cychwynnol yr ymchwiliad er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â'r hawliadau yswiriant mor effeithiol ac effeithlon ag y bo modd.

Sanctiynau Paralel

Nid oes rheswm cyfreithiol pam na ddylai'r tri math o gam y gellir eu cymryd gael eu cynnal ar yr un pryd neu groesi ei gilydd o leiaf. Yn gyffredinol, ni fydd y llysoedd yn rhoi blaenoriaeth awtomatig i achos troseddol. Ni ddylid gohirio camau eraill hyd nes diwedd y gwrandawriad troseddol oni bai bod gwir berygl – nid tybiaeth yn unig – y byddai datgelu'r amddiffyniad yn y camau sifil yn arwain at gamwedd bosib, neu'n gallu arwain at hynny (trwy, er enghraifft, alluogi tystion yr erlyniad i baratoi tystiolaeth ffug). Ar gyfer cyfraith achosion, gweler *Jefferson v Betcha* [1979] 1 WLR 898, 904 ac *R v BBC, ex p. Lavelle* [1983] 1 WLR 23, 39.

6. DYSGU O'N PROFIADAU

Pan fo twyll wedi digwydd, rhaid i'r rheolwyr wneud unrhyw newidiadau angenrheidiol i systemau a gweithdrefnau er mwyn sicrhau na fydd twyll tebyg yn digwydd eto. Ble bo'n briodol, bydd Archwilio Mewnol yn cyhoeddi adroddiad "gwersi a ddysgwyd" er mwyn amlygu ble y gwelwyd diffyg goruchwyllo, neu reolaeth wedi torri i lawr / diffyg rheolaeth. Bydd adroddiadau o'r fath yn darparu argymhellion er mwyn osgoi digwyddiadau pellach, a hynny yn yr ardal benodol ble y digwyddodd y twyll a, ble bo'n briodol, o fewn cyd-destun ehangach gweinyddiaeth y Cyngor.