



4.0 Gwirfoddolwyr

Gwirfoddolwyr a'r Gyfraith

Trosolwg

1. Oes gan wirfoddolwyr statws cyfreithiol?
2. Beth i'w ystyried
3. Crynodeb
4. Gwybodaeth Bellach

Oes gan wirfoddolwyr statws cyfreithiol?

Nid oes gan wirfoddolwyr statws cyfreithiol yng Nghyfraith y DU; yn wahanol i staff cyflogedig, nid oes ganddyn nhw hawliau cyflogaeth. Yn wir, ychydig iawn o hawliau cyfreithiol sydd gan wirfoddolwyr, ac ni allant wneud achos cyfreithiol ar sail cael eu diswyddo'n anheg, hil, anabledd, gwahaniaethu ar sail rhyw, cyflog anghyfartal, isafswm cyflog ac ati (**fodd bynnag, mae cynigion cyfredol ar waith i sicrhau bod y gyfraith ar aflonyddu rhywiol yn cael ei hymestyn i ddiogelu gwirfoddolwyr**).



Llun: Grŵp o wirfoddolwyr

Nid oes goblygiad cyfreithiol ar fudiadau i gynnwys gwirfoddolwyr o fewn eu fframwaith polisi, ond mae'n arfer da i wneud hynny a, thrwy greu diwylliant cynhwysol, gellir mewn gwirionedd helpu i liniaru'r risgiau erlyn. Mae'n bosibl fodd bynnag, drwy ddefnyddio iaith a/neu ymddygiad, i greu contract cyflogaeth anfwriadol – sydd, yn syml, yn ddisgrifiad o gydberthynas sy'n bodoli ac nid oes angen i hwn o reidrwydd fod ar papur. Gall fod yn bosibl i wirfoddolwyr ddwyn achos cyfreithiol yn erbyn mudiad lle credir bod contract cyflogaeth yn ei le.

Wrth bennu a oes contract yn bodoli neu beidio, ac felly, a ellir dwyn achos o dan gyfraith gyflogaeth, bydd tribiwnlys yn edrych ar bethau fel treuliau, hyfforddiant, y rhwymedigaethau a osodir ar y gwirfoddolwyr a'r ffordd y cofnodir y gydberthynas. Mae perygl y gall contract gael ei greu'n anfwriadol yn y meysydd hyn.

Er mwyn i gontract fodoli, rhaid i'r mudiad a'r gwirfoddolwr gyfnewid rhywbeth o werth, a elwir yn **ystyriaeth**. Mae hyn yn cynnwys pethau fel talu mwy na threuliau parod, cynnig hyfforddiant nad yw'n berthnasol i rôl gwirfoddolwr neu gynnig mynediad am ddim neu fynediad rhatach at wasanaethau a digwyddiadau. Yr ail ystyriaeth o gontract yw **bwriad** - gall mudiadau greu rhwymedigaeth i wirfoddolwyr heb yn wybod iddynt drwy sefydlu ymrwymadau amser.

Er mwyn lleihau'r risg o greu contract cyflogaeth, dylai mudiadau osgoi defnyddio iaith a all awgrymu rhwymedigaeth ac ymrwymadau amser, a defnyddio iaith fwy hyblyg yn lle hynny.

Yn ogystal, byddai'n well pe bai mudiadau yn osgoi defnyddio geiriau y gellir eu camddehongli'n hawdd ac a allai gael eu gweld fel awgrym o statws cyflogaeth **e.e. osgoi termau fel gwaith, disgrifiad swydd, gwyliau ac ati**.

Beth i'w ystyried

Ad-dalu Treuliau

Mae ad-dalu treuliau parod gwirfoddolwyr yn bwysig er mwyn sicrhau bod gwirfoddoli'n hygyrch i bawb, nid i'r rheini sy'n gallu ei fforddio yn unig. Weithiau, mae temtasiwn i dalu mwy na'r swm gwirioneddol a wariwyd fel ffordd o wobrwyo gwirfoddolwyr.

Drwy wneud hyn, mae mudiad yn creu sefyllfa contractiol, gan osod atebolrwydd posibl arnynt o dan **ddeddfwriaeth Isafswm Cyflog**, a goblygiadau treth a budd-daliadau ar wirfoddolwyr. Felly, mae'n bwysig dim ond talu'r treuliau parod a wariwyd gan y gwirfoddolwr i wirfoddoli.



I gael rhagor o wybodaeth am dreuliau gwirfoddolwyr gweler y daflen wybodaeth:

4.13 Treuliau Gwirfoddolwyr

Buddion mewn nwyddau

Gall y rhain fod yn **ystyriaeth** pan mae ymrwymiad gan y mudiad i'w darparu nhw, a disgwyliad gan y gwirfoddolwr y bydd yn eu derbyn nhw. Gallai hyn gynnwys aelodaeth am ddim neu nwyddau yn gyfnewid am gyfnod o wasanaeth.

Mae'n bwysig bod mudiadau yn osgoi'r disgwyliad o wobwr a bod unrhyw fuddion mewn nwyddau yn gymesur â'r rôl a gyflawnir. Nid yw ambell i ddiolch, fel gwahoddiad i ddiwyddiad, rhodd fechan neu ddiwrnod allan cymdeithasol yn **ystyriaeth** ac nid yw'n nodi **bwriad**.

Rhwymedigaethau

Pan mae gwirfoddolwyr yn gorfod gweithio nifer lleiaf o oriau, gellid dehongli hwn fel trefniant cytundebol, yn enwedig pan mae'r hyfforddiant wedi'i ddarparu fel budd yn gyfnewid am y rhwymedigaeth i weithio.

Os bydd gwirfoddolwyr yn derbyn taliad cyfradd safonol gyda'r disgwyliad y byddant yn ymgymryd â nifer lleiaf o oriau, gellid gweld hwn fel **ystyriaeth** a **bwriad** ac mae'n debygol o gael ei ystyried yn gontract cyfreithiol pe bai'r gwirfoddolwr yn cyflwyno achos.

Hyfforddiant

Mae angen hyfforddiant ar wirfoddolwyr i'w galluogi i gyflawni eu tasgau'n effeithiol ac yn ddiogel, ac mae goblygiadau o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch os na chaiff gwirfoddolwyr eu hyfforddi'n ddigonol. Fodd bynnag, pan mae hyfforddiant ar gael nad yw'n berthnasol i rôl y gwirfoddolwr, ond ei fod er budd personol y gwirfoddolwr, yn enwedig os bydd gwirfoddolwr yn credu bod ganddo'r hawl i'w gael, gall hyn gael ei ystyried yn **ystyriaeth**.

Defnyddiwch eich geiriau'n ofalus

Ni fydd iaith yn ei hun yn cael ei ystyried yn contract ac nid yw wedi bod yn ffactor allweddol mewn unrhyw gyfraith achos. Fodd bynnag, pan fyddwch chi'n ffurfioli'r gydberthynas â gwirfoddolwyr drwy bolisiau a gweithdrefnau ysgrifenedig, byddai'n ddoeth peidio â defnyddio iaith sydd â goblygiadau cyfreithiol.

Gellir amnewid rhai geiriau am eiriau eraill, fel:

Gair	Gair arall
Contract	Cytundeb
Disgrifiad swydd	Disgrifiad rôl
Cyflogwr	Mudiad

Dywedwch y byddwch chi'n 'gobeithio' y bydd gwirfoddolwyr yn gwneud rhywbeth, neu y bydd 'gwirfoddolwyr fel arfer yn...', yn hytrach na 'bydd yn ofynnol iddynt'.

Mae'r risg o greu contract anfwriadol yn cynyddu dros amser: **er enghraifft, gwnewch yn siŵr eich bod bob amser yn cyfleu'r ffaith y gall pob gwirfoddolwyr wrthod tasg ac nad oes rhwymedigaeth arnynt ar unrhyw adeg i fynychu, waeth pa mor hir maen nhw wedi bod gyda mudiad.**

Cytundebau Gwirfoddolwyr

Mae'n briodol ac yn arfer da i nodi'r hyn y mae'r mudiad yn ei gynnig i wirfoddolwyr, a'r hyn y mae'n ei ddisgwyl gan ei wirfoddolwyr, oherwydd bydd hyn yn fwy tebygol o atal y berthynas rhag syrthio i un y gellid ei hystyried fel un sydd wedi'i rhwymo mewn cyfraith.

Cadwch bethau'n syml a pheidiwch â gwneud yr iaith yn rhy ffurfiol. Gallwch chi ychwanegu'r geiriau canlynol i gytundebau gwirfoddolwyr: **'Mae'r cytundeb hwn wedi'i rwymo ar sail anrhydedd yn unig ac nid yw'n contract cyflogaeth nac wedi'i rwymo mewn cyfraith'** Fodd bynnag, ni fydd hyn hyd yn oed yn ddigon i'ch diogelu rhag y gyfraith os yw eich arferion gweithio'n nodi fel arall.



Gellir gweld enghraifft o gytundeb gwirfoddolwyr drwy'r ddolen isod:

[Adnoddau TSSW](#)

Hawliau Eiddo Deallusol

Un cwestiwn sy'n codi o bryd i'w gilydd yw **'pwy yw perchennog hawlfraint gwaith a gynhyrchir gan wirfoddolwyr?'** Yr ateb yw'r gwirfoddolwr, oni bai y nodir yn eglur y bydd yr hawliau eiddo deallusol yn cael eu trosglwyddo i'r mudiad.

Yn aml, mae gan wirfoddolwyr rôl werthfawr mewn creu cynlluniau, ffotograffau neu ddata. O dan gontract gwaith, bydd yr hawlfraint ar gyfer deunydd o'r fath a grëir gan gyflogai ar gyfer y cyflogwr yn ystod oriau gwaith yn cael ei drosglwyddo i'r cyflogwr. Fodd bynnag, ni awgrymir unrhyw drefniant trosglwyddo hawlfraint o'r fath o dan gytundeb gwirfoddoli.

Gallai sefyllfa godi, felly, lle y mae elusen yn **'pechu'** gwirfoddolwr, a gallai'r gwirfoddolwr dynnu ei ganiatâd yn ôl i'r elusen ddefnyddio'r deunydd hawlfraint. Os yw'r deunydd hwnnw wedi, neu ar fin cael ei gynnwys mewn cyhoeddiadau mawr neu ddogfennau craidd yr elusen, gallai'r elusen brofi anawsterau neu embaras difrifol ac wynebu colled ariannol o bosibl. Yn amlwg, byddai'n well sicrhau bod cytundeb yn cael ei daro i drosglwyddo hawlfraint unrhyw ddeunydd a gynhyrchir gan wirfoddolwr i'r elusen.

Deddf Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Nid yw'r Ddeddf yn gymwys i wirfoddolwyr ac nid ydynt yn cael eu diogelu gan y Ddeddf, ond mae'n arfer da i ddilyn egwyddorion y Ddeddf wrth weithio gyda gwirfoddolwyr.

Deddf Diogelu Data

Mae hon yn rheoleiddio'r defnydd o ddata personol ac mae'n berthnasol i bob unigolyn byw. Rhaid i wirfoddolwyr gydymffurfio â'r Ddeddf a chael hyfforddiant ar sut mae'r mudiad yn trin, prosesu ac yn storio data personol pobl. Mae gan wirfoddolwyr hefyd yr hawl i wybod pa ddata personol a gedwir amdany'n nhw.

Deddf Iechyd a Diogelwch 1974 Adran 3

Nid yw'r Ddeddf hon yn cynnwys gwirfoddolwyr, ond mae'n arfer da i gynnwys gwirfoddolwyr, oherwydd mae gan fudiadau ddyletswydd gofal i sicrhau nad ydynt yn achosi niwed neu golled afresymol o ganlyniad i weithgaredd.

Felly, mae'r meysydd pwysig i'w hystyried yn cynnwys:

- Asesiadau risg
- Creu dealltwriaeth o'r risgiau sy'n berthnasol i wirfoddolwyr
- Sesiynau cynefino â rolau
- Hyfforddiant
- Goruchwyliaeth
- Sicrhau bod cyfarpar a deunyddiau ar gael i ddiogelu gwirfoddolwyr yn eu tasgau a sicrhau bod eich dull gweithredu bob amser yn gymesur â'r risg.

Diogelu

Efallai y bydd angen i bobl 16+ oed mewn rôl wirfoddoli sy'n rhoi mynediad at blant neu oedolion mewn gweithgaredd a reoleiddir gael gwiriad gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS). Mae'n anghyfreithlon i fudiadau wneud cais am wiriad DBS os nad ydynt wedi asesu bod y rôl yn gymwys i gael un. Mae angen i fudiadau egluro i wirfoddolwyr pam y byddant yn cael eu gwirio gan y DBS.

Oedran

Nid oes unrhyw resymau cyfreithiol pam na all pobl o dan 18 oed wirfoddoli. Ond, mae plant o dan 18 oed, neu o dan 16 oed os ydynt yn gyflogedig, yn cael eu hystyried yn grŵp sy'n agored i niwed. Ni ddylai plant o dan 14 oed wirfoddoli o fewn oriau ysgol neu i fudiadau sy'n gwneud elw neu gyflawni gwaith cyflogedig.

Yn ogystal, mae gofyniad ar fudiadau i ofyn caniatâd rhieni, sicrhau eu bod yn cael eu goruchwyllo gan oedolion priodol, cynnal asesiad risg a sicrhau bod polisi diogelu ar waith. Mae'n bwysig nodi na fydd rhai cwmnïau yswiriant yn yswirio gweithgareddau gwirfoddolwyr hŷn, h.y. dros 80 oed. **Mae'n bwysig felly eich bod yn cynnal asesiadau risg rheolaidd ac yn gwirio eich yswiriant.**

Gwirfoddolwyr o'r tu allan i'r DU

Gadawodd y DU yr UE ar 31 Ionawr 2020; fodd bynnag, mae cyfnod pontio ar waith tan o leiaf 31 Rhagfyr 2020. Gan hynny, gall pobl o'r UE a gwladolion o'r ardal economaidd Ewropeaidd (EEA) barhau i wirfoddoli hyd oni y bydd bargaen yn cael ei tharo a rhagor o eglurhad yn cael ei roi.

Gall chwilwyr lloches, y rheini â statws ffoaduriaid neu'r rheini â 'chaniatâd eithriadol i aros' wirfoddoli. Fodd bynnag, mae'n arfer da i fudiadau ofyn i bobl wirio eu statws ymfudo eu hunain er mwyn pennu a oes gan bob unigolyn yr hawl i wirfoddoli yn y DU.

Er enghraifft, ni all y rheini â fisâu ymwelwyr ymgymryd â gwaith a delir, a gallai gwirfoddoli gael ei weld fel rhywbeth a fyddai'n torri cyfyngiadau eu fisâu. Mae'r Swyddfa Gartref yn bwynt cyswllt pwysig i gael eglurhad pellach neu ofyn cwestiynau.

Crynodeb

Mae'r rhan fwyaf o gydberthnasau rhwng gwirfoddolwyr a mudiadau yn parhau i fod yn gyfeillgar, ond yn ôl rhai achosion cyfreithiol llwyddiannus, mae rhai achosion o wrthdaro y gellir eu hosgoi er mwyn lleihau'r posibilrwydd y bydd gwirfoddolwyr eisiau cymryd camau pellach.

Er mai ychydig iawn o achosion sy'n cael eu profi dim ond ar y defnydd o derminoleg 'cyfreithiol' neu fodolaeth polisiau sy'n debyg i'r rheini ar gyfer cyflogeion, mae rhesymau da dros gael polisiau sy'n adlewyrchu'r ethos gwirfoddoli'n briodol, o ran cynnwys ac iaith. Mewn unrhyw achos cyfreithiol, byddai'r gyfraith yn edrych am arferion gwaith y gellid eu hystyried yn contract cyfreithiol. Dylai'r pwyslais, felly, fod ar sicrhau bod y rhain yn syrthio y tu allan i gydberthynas contractiol:

- Gwnewch yn siŵr fod gwirfoddolwyr yn cael eu trin yn deg ac yn cael mynediad at weithdrefnau da ar gyfer datrys dadleuon. Mae creu diwylliant cadarnhaol yn helpu i leihau achosion o gamddealltwriaeth sy'n arwain at wrthdaro
- Ysgwyddwch y cyfrifoldeb dros lesiant gwirfoddolwyr, gan gynnig cymod, a pharchwch eu hawl i drafod materion sy'n peri gofid
- Eglurwch fod rolau gwirfoddolwyr yn wirfoddol ac nad ydynt yn cael eu talu
- Defnyddiwch iaith hyblyg nad yw'n awgrymu rhwymedigaeth i wirfoddoli
- Ceisiwch osgoi defnyddio jargon cyfreithiol neu gyflogaeth fel 'gwaith' 'contract' neu 'ddisgrifiadau rôl'
- Sylweddolwch na allwch ofyn i wirfoddolwyr ddarparu gwasanaeth yn gyfnewid am hyfforddiant
- Peidiwch â thalu treuliau cyfradd safonol, ffioedd sesiynol, cyfandaliadau neu unrhyw beth heblaw am dreuliau parod
- Byddwch yn ofalus wrth gynnig buddion i wirfoddolwyr, fel aelodaeth am ddim, anrhegion, nwyddau, gwasanaethau ac ati er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn arwydd o ddiolch ac nid yn daliad am wasanaethau.

Gwybodaeth bellach

Y Swyddfa Gartref (Saesneg yn unig)

Llywodraeth y DU

www.gov.uk/government/organisations/home-office

Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (Saesneg yn unig)

Llywodraeth y DU

www.hmrc.gov.uk

Adran Gwaith a Phensiynau (Saesneg yn unig)

Llywodraeth y DU

www.dwp.gov.uk

Taflenni Gwybodaeth Ychwanegol

Cefnogi Trydydd Sector Cymru

4.8 Cadw gwirfoddolwyr yn ddiogel

4.9 Diogelu ac arferion rheoli da

4.13 Treuliau gwirfoddolwyr



Cefnogi Trydydd
Sector **Cymru**

Third Sector
Support **Wales**

Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â <https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy'n gweithredu neu'n gwrthod gweithredu arno.