

## 4. Gwirfoddolwyr

### 4.11 Gwirfoddolwyr a'r gyfraith

#### Gwirfoddolwr neu weithiwr cyflogedig?

Fel arfer, nid oes gan wirfoddolwyr lawer o hawliau cyfreithiol, yn wahanol i staff cyflogedig sy'n cael eu diogelu dan ddeddfwriaeth cyflogaeth ac a all wneud achos cyfreithiol ar sail diswyddo annheg, gwahaniaethu ar sail hil, anabledd a rhyw, cyflog anghyfartal, lleiafswm cyflog ac ati. Mae'n bosib, fodd bynnag, i greu contract cyflogaeth yn ddjarwybod yn y ffordd y mae mudiad yn ymgysylltu â gwirfoddolwyr. Gall hyn ei wneud yn bosib i wirfoddolwyr ystyried cymryd camau cyfreithiol pan fo ganddynt gŵyn.

Wrth benderfynu a oes contract yn bodoli ai peidio, ac felly a ellir dwyn achos dan gyfraith cyflogaeth, bydd tribiwnlys yn ystyried pethau megis talu treuliau, hyfforddiant, disgwyliadau'r mudiad ynghylch ei wirfoddolwyr, a'r ffordd y cofnodir eu perthynas. Mae'r meysydd hyn yn creu potensial ar gyfer creu contract.

Er mwyn i gontract fodoli, rhaid i'r gwirfoddolwr a'r mudiad gyfnewid rhywbeth o werth - gelwir hyn yn **gydnabyddiaeth**. Mewn gwirionedd, mae hwn yn dibynnu ar a yw mudiad yn darparu rhywbeth o werth i'r gwirfoddolwr, megis talu mwy na mân dreuliau, talu ffioedd cyfradd unffurf neu sesiynol, taliadau un-tro a honoraria, neu gynnig ciliafswm eraill megis gostyngiadau mewn siop, mynediad am ddim neu bris gostyngol i ddigwyddiadau a gwasanaethau, neu hyfforddiant tu hwnt i'r hwn sydd ei angen i alluogi'r gwirfoddolwr i gyflawni'i ddyletswyddau.

Ail ystyriaeth contract yw **bwriad** - os yw'r gwirfoddolwr neu'r mudiad yn bwriadu gwneud eu contract yn gyfreithiol rwyngedig, h.y. gallant fynd i'r llys i fynnu eu hawliau. Pennir hwn drwy edrych ar y taliadau a dderbyniwyd gan y gwirfoddolwr ac a oedd rhwymedigaeth i wneud eu gweithgareddau gwirfoddol am leiafswm oriau. Mae mwyafrif gwirfoddoli yn ddiffygiol o ran 'bwriad' ac mae hyn yn ei rwystro rhag cyfrif fel contract.

#### Ad-dalu treuliau

Mae talu mân dreuliau gwirfoddolwyr yn dda er mwyn sicrhau fod gwirfoddoli ar gael i bawb, nid dim ond y rhai all ei fforddio. Weithiau mae'n demtasiwn i dalu mwy na'r gwir symiau a wariwyd fel ffordd o wobrwyo gwirfoddolwyr. Wrth wneud hyn mae mudiad yn creu sefyllfa contractiol, gan ddod ag atebolrwydd dan ddeddfwriaeth Lleiafswm Cyflog, gyda goblygiadau o ran treth a budd-daliadau i wirfoddolwyr.

Gweler [Taflen Wybodaeth 4.13 Treuliau gwirfoddolwyr](#)

## Buddiannau mewn nwyddau

Gall y rhain gyfrif fel **cydnabyddiaeth** ble mae yna ymrwymiad gan y mudiad i'w darparu, a disgwyliad gan y gwirfoddolwr i'w derbyn. Gallai hyn gynnwys aelodaeth am ddim neu nwyddau am gyfnod gwasanaeth. Ond nid yw gair o ddiolch achlysurol megis parti neu wibdaith gymdeithasol yn cyfrif fel **cydnabyddiaeth** nac ychwaith yn dynodi **bwriad**.

## Ymrwymladau

Pan fo angen i wirfoddolwyr wneud lleiafswm oriau gellir dehongli hyn fel trefniant dan gontract, yn enwedig pan ddarperir hyfforddiant fel buddiant yn gyfnewid am ymrwymiad gwaith.

Os yw gwirfoddolwyr yn derbyn taliad cyfradd unffurf gan ddisgwyl y byddant yn ymgymryd â lleiafswm oriau gwaith, gellir dehongli hyn fel **cydnabyddiaeth a bwriad**, ac mae'n debygol yr edrychir arno fel contract cyfreithiol os yw'r gwirfoddolwr yn dwyn achos.

## Hyfforddiant

Mae angen hyfforddiant i alluogi gwirfoddolwyr i wneud eu tasgau yn effeithiol ac yn ddiogel, ac mae yna oblygiadau dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch os nad yw gwirfoddolwyr wedi derbyn hyfforddiant digonol. Fodd bynnag, ble bynnag y ceir hyfforddiant sydd ddim yn berthnasol i'r rôl wirfoddol, ond sydd er lles personol y gwirfoddolwyr, yn enwedig os gwelir hyn fel hawl gan y gwirfoddolwyr, gall hwn fod yn **gydnabyddiaeth**.

## Defnydd iaith

Nid yw iaith yn unig yn creu contract, ac ni fu'n ffactor hanfodol mewn unrhyw ddeddf achos.

Fodd bynnag, wrth ffurfioli perthynas gyda gwirfoddolwyr drwy ddulliau a pholisïau ysgrifenedig, peth doeth fyddai osgoi iaith gyda goblygiadau cyfreithiol. Mae'r rhain yn cynnwys geiriau fel 'contract', 'disgrifiad swydd', 'cyflogwr' ac ati, a gellir eu disodli gan eiriau megis 'cytundeb', 'disgrifiad tasg neu rôl', 'mudiad'. Dywedwch y byddwch yn 'gobeithio' bydd gwirfoddolwr yn gwneud rhywbeth, neu fod 'gwirfoddolwyr fel arfer yn...', yn lle dweud bod 'rhaid' iddynt wneud.

## Cytundebau gwirfoddoli

Mae'n addas ac yn ymarfer da i ddogfennu beth mae'r mudiad yn ei gynnig, yn ei ddisgwyl gan ei wirfoddolwyr, gan fod hyn yn fwy tebygol o rwystro'r berthynas rhag llithro i un fwy cyfreithiol.

Cadwch bethau'n syml, a pheidiwch â gor-ffurfioli'r iaith. Gallwch ychwanegu i'r cytundebau gwirfoddoli eiriau megis 'Mae'r cytundeb yn orfodol mewn anrhydedd yn unig, ac nid yw'n gytundeb cyflogaeth na chyfreithiol.' Fodd bynnag, nid yw hyd yn oed hyn yn ddigon i'ch diogelu rhag y gyfraith os yw'ch ymarferion gwaith yn awgrymu fel arall.

### [Enghraifft o gytundeb gwirfoddoli](#)

## Hawliau eiddo deallus

Un cwestiwn a godir o bryd i'w gilydd yw 'pwy sy'n berchen ar hawlfraint gwaith a gynhyrchir gan wirfoddolwyr?' Yr ateb yw 'y gwirfoddolwr, os na nodir yn glir fod hawliau eiddo deallus yn pasio ymlaen i'r mudiad'. Mae gan wirfoddolwyr rôl werthfawr wrth greu cynlluniau, darluniau neu ddata. Dan gytundeb cyflogaeth, mae hawlfraint deunydd o'r fath a grëwyd gan weithiwr i'r cyflogwr yn ystod oriau gwaith yn pasio i'r cyflogwr. Fodd bynnag, dan drefniant gwirfoddoli, nid oes yna drosglwyddiad hawlfraint o'r fath.

Gall sefyllfa godi felly pan fo elusen yn cweryla gyda gwirfoddolwr, gall y gwirfoddolwr dynnu nôl ei ganiatâd i ddefnyddio'r deunydd hawlfraint. Os yw'r deunydd yn cael ei gynnwys mewn priif gyhoeddiadau neu ddogfennau craidd yr elusen, gall yr elusen brofi anawsterau llym neu embaras a cholled ariannol posib. Gwell fyddai sicrhau fod cytundeb hawlfraint syml yn cael ei baratoi rhwng y gwirfoddolwr sy'n cynhyrchu unrhyw ddeunydd a'r elusen.

## Crynodeb

Mae'r rhan fwyaf o gysylltiadau gwirfoddolwr / mudiad yn aros yn gyfeillgar, er bod rhai achosion cyfreithiol llwyddiannus yn dangos fod yna rai peryglon y gellir eu hosgoi er mwyn lleihau'r posibilrwydd y bydd ar wirfoddolwyr eisiau cymryd camau pellach.

Ni phofir llawer o achosion ar ddefnydd terminoleg 'cyfreithiol' neu fodolaeth polisïau tebyg i'r rheini ar gyfer gweithwyr. Serch hynny, ceir rhesymau da dros lunio polisïau sy'n adlewyrchu'r ethos gwirfoddoli yn briodol, o ran cynnwys ac o ran iaith.

Mewn unrhyw achos cyfreithiol, byddai'r gyfraith yn edrych am arferion gweithio y gellir eu dehongli fel contractau cyfreithiol. Dylai'r pwyslais felly fod ar sicrhau fod y rhain y tu allan i berthynas gyfreithiol:

- Gwnewch yr hyn a allwch i sicrhau triniaeth deg i wirfoddolwyr, a bod dulliau da ar gyfer datrys anghydfod.
- Gwnewch yn glir fod rolau'r gwirfoddolwyr yn wirfoddol, h.y. heb dâl.

- Ceisiwch osgoi defnyddio jargon cyfreithiol neu gyflogaeth megis 'gwaith', 'contract' neu 'disgrifiad swydd'.
- Cydnabyddwch na allwch ofyn i wirfoddolwyr ddarparu gwasanaeth yn gyfnewid am hyfforddiant.
- Peidiwch â thalu treuliau cyfradd unffurf, ffioedd sesiynol, cyfandaliadau neu unrhyw beth mwy na mân dreuliau.
- Byddwch yn ofalus wrth gynnig buddion i wirfoddolwyr megis aelodaeth am ddim, rhoddion, nwyddau, gwasanaethau ac ati, er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n arwyddion o werthfawrogiad ac nid yn 'daliad am wasanaethau'

## Gwybodaeth bellach

Mae'r [Safon Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr](#) (Dangosydd 1.3) yn ei gwneud yn ofynnol y ceir polisi clir ar ad-dalu mân dreuliau gwirfoddolwyr, sydd wrth wraidd ethos y mudiad ac sy'n ystyried sefyllfa ariannol y mudiad. Hefyd, (Dangosydd 6.1) dylid rhoi gwybodaeth glir i wirfoddolwyr o ran beth allant ei ddisgwyl gan y mudiad a beth yw disgwyliadau'r mudiad.

Gweler hefyd:

Taflen wybodaeth [4.8 Cadw gwirfoddolwyr yn ddiogel](#)

Taflen wybodaeth [4.9 Arferion diogelu a rheoli da](#)

Taflen wybodaeth [4.13 Treuliau gwirfoddolwyr](#)

Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

[www.hmrc.gov.uk](http://www.hmrc.gov.uk)

Adran Gwaith a Phensiynau


[www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk)

[Volunteers and the Law](#) gan Mark Restall, Volunteering England, Mehefin 2005

## 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 berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

### Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

<p><b>Cyngor Trydydd Sector Caerdydd</b>  <i>Tŷ Baltic, Sgwâr Mount Stuart, Caerdydd, CF10 5FH</i>  <b>Elusen Gofrestredig: 1068623</b></p> <p><b>Ffôn:</b> 029 2048 5722      <b>enquiries@c3sc.org.uk</b>  <b>Ffacs:</b> 029 2046 4196      <b>www.c3sc.org.uk</b></p>	
<p>Cynhyrchwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli  <b>Wedi ei ddiweddaru: 14/09/2016</b></p>	<p>Ffôn: 0300 111 0124  <a href="http://www.wcva.org.uk">www.wcva.org.uk</a></p>