

# CLUB LIFE

*Empower, Engage, Sustain*

## Canllawiau statws cyflogaeth

Gall statws cyflogaeth fod yn fater cymhleth a gall y ddeddfwriaeth fod yn eithaf amwys. Credir yn gyffredinol bod cael rhywun i weithio ar gontract hunangyflogedig neu fel ymgynghorydd yn arbed costau, ond mae hon yn dybiaeth beryglus iawn. Ni fyddai'n dal dŵr mewn tribiwnlys cyflogaeth. Dylai'r canllawiau canlynol eich helpu i wneud penderfyniadau ynghylch statws cyflogaeth unigolyn. Maent yn cynnwys cwestiynau 'cyflym' er mwyn i chi allu cyfeirio atynt yn hawdd.

## Cyflogedig neu hunangyflogedig?

Nid yw statws cyflogaeth gweithiwr - a yw'n gyflogedig (ar gontract gwasanaeth) neu'n hunangyflogedig (contract am wasanaethau) - yn fater o ddewis ac mae'n dibynnu ar delerau ac amodau'r gwaith perthnasol. **Nid yw'r hyn mae partion yn galw eu perthynas, neu sut maent yn ei hystyried, yn derfynol. Realiti'r berthynas sy'n bwysig.**

## Ffactorau perthnasol a ddefnyddir i benderfynu ar statws cyflogaeth

Nid yw'r ffactorau canlynol yn rhestr gyflawn ond maent yn cynnwys y rhai pwysicaf:

### Hawl i gymryd lle rhywun

Mae'n amod angenrheidiol ar gontract gwasanaeth bod y gweithiwr yn darparu ei wasanaeth yn bersonol. Felly, rhaid ystyried a all y gweithiwr ddarparu rhywun cymwys i gymryd ei le yn ystod absenoldeb. Pan fydd y gweithiwr yn gorfod talu i'r person yma, bydd hyn yn cael ei ystyried fel dangosydd o hunangyflogaeth.

<b>A allant logi rhywun i wneud y gwaith neu dalu am gynorthwywyr o'u poced eu hunain?</b>	Os <b>GALLANT</b> , maent yn debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b> .
	Os <b>NA ALLANT</b> , maent yn debygol o fod yn <b>gyflogai</b> .



For more information, visit:

[www.hockeywales.org.uk/play/club-life](http://www.hockeywales.org.uk/play/club-life)



## Cydymddibyniaeth rhwymedigaethau

Y rhwymedigaethau gofynnol ar gyfer contract gwasanaeth yw'r rhwymedigaeth ar ran yr unigolyn i ddarparu gwasanaeth personol a rhwymedigaeth ar ran y cyflogwr i dalu iddo am y gwasanaeth hwnnw.

Yn aml, bydd **contract cyflogaeth** yn nodi hefyd y bydd y cyflogwr yn darparu gwaith drwy gydol y contract, yn ystod yr oriau gwaith y cytunwyd arnynt.

Er hynny, nid yw diffyg cydymddibyniaeth rhwymedigaethau'n golygu bod yr unigolyn yn hunangyflogedig. Er bod **gweithiwr achlysurol neu gcontract oriau sero** yn gcontract gwasanaeth, nid oes cydymddibyniaeth rhwymedigaethau, gan nad oes raid i'r cyflogwr ddarparu gwaith rheolaidd ac nid oes raid i'r unigolyn dderbyn unrhyw waith sy'n cael ei gynnig.

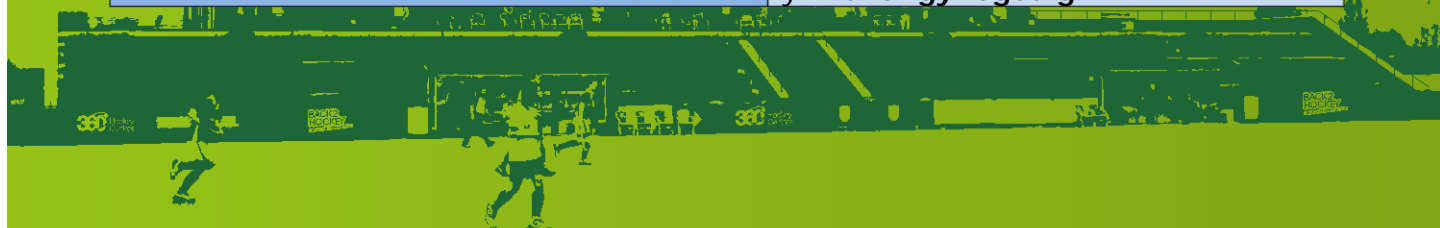
<b>A ydynt yn gallu gweithio nifer penodol o oriau?</b>	Os <b>YDINT</b> , maent yn debygol o fod yn <b>gyflogai</b>
	Os <b>NAC YDINT</b> , maent yn debygol o fod yn <b>hunangyflogedig neu'n weithwyr achlysurol</b>
<b>Ydi'r unigolyn yn gallu gwrthod gwaith?</b>	Os <b>YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>hunangyflogedig neu'n weithiwr achlysurol</b>
	Os <b>NAC YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>gyflogai</b>

## Hawl rheolaeth

Mae'n rhaid i'r cyflogai fod o dan rywfaint o reolaeth gan y cyflogwr ond nid oes angen ymarfer y rheolaeth yma. Hawl rheolaeth sy'n bwysig. Gall y cyflogwr reoli sut mae cyflogai'n cyflawni ei wasanaeth, pa dasgau sydd angen eu cwblhau a phryd neu ble mae'n rhaid eu gwneud.

Mae person hunangyflogedig yn fwy tebygol o fod â rhyddid i weithio pryd, ble a sut bynnag mae'n dymuno.

<b>Oes rhywun yn gallu eu symud o dasg i dasg?</b>	Os <b>OES</b> , maent yn debygol o fod yn <b>gyflogai</b>
	Os <b>NAC OES</b> , maent yn debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b> .
<b>Oes rhywun yn gallu dweud wrthynt beth i'w wneud ar unrhyw adeg, ble i fynd i weithio neu pa bryd a sut i wneud y gwaith?</b>	Os <b>OES</b> , maent yn debygol o fod yn <b>gyflogai</b>
	Os <b>NAC OES</b> , maent yn debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b> .



For more information, visit:

[www.hockeywales.org.uk/play/club-life](http://www.hockeywales.org.uk/play/club-life)



## Darparu eu hoffer eu hunain

Yn gyffredinol, mae contractwyr hunangyflogedig yn darparu'r offer sydd ei angen i wneud y gwaith. Mae darparu offer (neu ddeunyddiau) arwyddocaol, sy'n sylfaenol ar gyfer cymryd rhan, yn arbennig o bwysig.

<b>Ydyn nhw'n darparu'r prif eitemau o offer sydd eu hangen i wneud eu gwaith, nid dim ond yr offer bach mae gweithwyr yn eu darparu ar gyfer eu hunain?</b>	Os <b>YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b> .
	Os <b>NAC YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>gyflogai</b> .

## Risg ariannol

Mae unigolion sy'n peryglu eu harian eu hunain drwy, er enghraifft, brynu asedau angenrheidiol i wneud y gwaith, talu am gostau gweithredu a gorbenion a llawer o ddeunyddiau, bron yn sicr o fod yn hunangyflogedig. Fel rheol, nid oes disgwyl i gyflogeion beryglu eu cyfalaf eu hunain. Hefyd, efallai y bydd angen i weithwyr hunangyflogedig gywiro gwaith anfoddhaol yn eu hamser eu hunain, am ddim.

Gall risg ariannol fod ar ffurf dyfynnu pris am swydd, gyda'r risg o orfod talu am gostau ychwanegol os bydd y gwaith yn cymryd mwy o amser i'w gwblhau. Mae'r risg o wneud colled yn ddangosydd cryf iawn o hunangyflogaeth a gall fod yn ffactor penderfynu.

<b>Ydyn nhw'n peryglu eu harian eu hunain?</b>	Os <b>YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b>
	Os <b>NAC YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>gyflogai</b>
<b>Ydyn nhw'n cytuno i wneud gwaith am bris sefydlog, waeth pa mor hir y gall y gwaith ei gymryd?</b>	Os <b>YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b>
	Os <b>NAC YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>gyflogai</b>
<b>Ydyn nhw'n cywiro gwaith anfoddhaol yn eu hamser eu hunain, gan dalu'r gost?</b>	Os <b>YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>hunangyflogedig</b>
	Os <b>NAC YDI</b> , mae'n debygol o fod yn <b>gyflogai</b>

## Ymwneud â'r sefydliad

Gall sefydlu a yw person yn rhan annatod o sefydliad cleient fod yn ddangosydd defnyddiol mewn rhai sefyllfaoedd. Er enghraifft, byddai rhywun sy'n rheoli staff cleient yn cael ei ystyried fel rheol felrhan annatod o sefydliad y cleient a gall hyn gael ei ystyried fel dangosydd cryf o gyflogaeth. Os yw'n cael hyfforddiant llawn ar y dechrau, yn ymddangos ar siartiau sefydliadol ac yn atebol i holl bolisiau a gweithdrefnau'r sefydliad, mae'n debygol o fod yn gyflogedig.



For more information, visit:

[www.hockeywales.org.uk/play/club-life](http://www.hockeywales.org.uk/play/club-life)



## Budd-daliadau gweithwyr

Mae budd-daliadau mewn contract, fel gwyliau gyda chyflog, aelodaeth o gynllun pensiwn cwmni, hawl i le parcio, cyfleusterau ffreutur ac ati, yn ddangosydd da bod perthynas gyflogi'n bodoli. Hefyd, gall contract cyflogaeth gynnwys mynediad at weithdrefn gwyno a gall y gweithiwr wynebu mesurau disgyblu.

**Ydyn nhw'n gallu cael tâl goramser neu daliad bonws?**

Os **YDI**, mae'n debygol o fod yn **gyflogai**

Os **NAC YDI**, mae'n debygol o fod yn **hunangyflogedig**

## Ystyriaethau terfynol:

### Risgiau

Bydd lwfansau a hawliadau statudol unigolyn yn dibynnu ar statws ei gyflogaeth. Os gwelir fod y statws cyflogaeth wedi cael ei briodoli'n anghywir, efallai y bydd yn ofynnol i gyflogwr ôl-ddyddio rhai hawliadau penodol. Fel cyflogeion, mae ganddynt hefyd hawl i alw tribiwnlys cyflogaeth am ddiswyddo annheg neu anghyfiawn. Gall unigolyn hunangyflogedig wneud hawliadau o'r fath hefyd, ar y cyd â hawliad sy'n ymwneud â'i statws cyflogaeth.

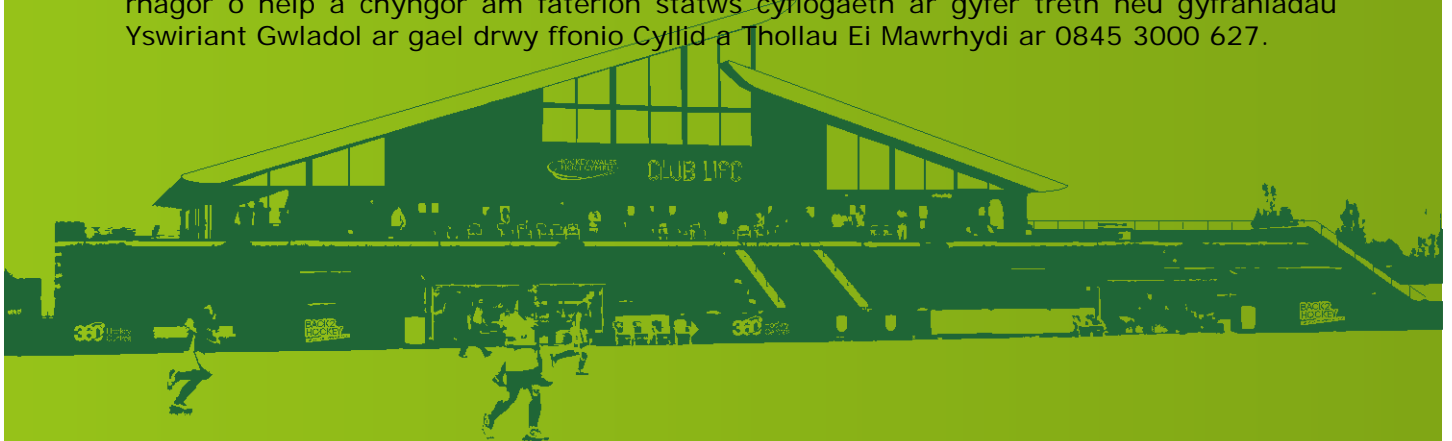
### Bwriad dwyochrog

Gall bwriad y ddau barti fod yn berthnasol os yw'r ffactorau sy'n awgrymu cyflogaeth a hunangyflogaeth yn gytbwys. Ond nid yw bwriad penodol, er enghraifft, o hunangyflogaeth, o unrhyw bwys os yw'r ffeithiau'n arwydd clir o gyflogaeth.

### Hawliau treth

Bydd statws cyflogaeth gweithiwr yn penderfynu ar dreth incwm y gyflogaeth neu'r hunangyflogaeth. Bydd hefyd yn penderfynu ar ddsbarth y cyfraniadau Yswiriant Gwladol sydd i'w talu. Er hynny, mae rheolau cyfraniadau treth ac Yswiriant Gwladol yn cynnwys rhai rheolau arbennig sy'n berthnasol i gategorïau penodol o weithwyr o dan rai amgylchiadau.

Er mwyn gweld eich statws cyflogaeth gyda 'Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi', neu statws cyflogaeth eich gweithwyr, defnyddiwch [yr adnodd Dangosydd Statws Cyflogaeth](#). Mae rhagor o help a chyngor am faterion statws cyflogaeth ar gyfer treth neu gyfraniadau Yswiriant Gwladol ar gael drwy ffonio Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi ar 0845 3000 627.



For more information, visit:

[www.hockeywales.org.uk/play/club-life](http://www.hockeywales.org.uk/play/club-life)



## Gweithwyr achlysurol

Mae gweithiwr achlysurol yn rhywun sy'n gallu gweithio'n hyblyg, am gyfnod byr o amser fel rheol, er mwyn bodloni gofynion sy'n newid a baich gwaith mawr. Gellir rhoi contract oriau sero iddynt, contract tymhorol neu yn ôl yr angen. Cânt eu labelu'n weithwyr ac mae ganddynt hawliau statudol mewn perthynas â'r canlynol:

- tal gwyliau
- Isafswm Cyflog Cenedlaethol
- amddiffyn rhag gwahaniaethu

Ni ddylai gweithwyr achlysurol gael eu defnyddio i 'dreialu' unigolyn ac ni ddylent weithio'n rheolaidd yn unol â phatrwm pendant.



For more information, visit:

[www.hockeywales.org.uk/play/club-life](http://www.hockeywales.org.uk/play/club-life)

