

CYNNAL

# GWEITHIO HYBLYG A GWEITHIO GARTREF

---

## POLISI GWEITHIO GARTREF CWMNI CYNNAL

2010

### CYNNWYS

1. CYFLWYNIAD A CHYD-DESTUN
2. EGWYDDORION SYLFAENOL
3. POLISI GWEITHIO GARTREF
4. SEFYLLFA GYFREDOL MEWN PERTHYNAS Â THECHNEG AU DULLIAU GWEITHIO A TGCH
5. GWNEUD CAIS I WEITHIO GARTREF
6. MEINI PRAWF ADDASRWYDD I WEITHIO GARTREF
7. IECHYD A DIOGELWCH
8. GOBLYGIADAU TRETH / AD-DALIADAU AM GOSTAU YCHWANEGOL
9. ATODIAD 1 : MEINI PRAWF AR GYFER DYNODI SWYDD YN ADDAS I WEITHIO GARTREF





# GWEITHIO HYBLYG a GWEITHIO GARTREF

## 1. CYFLWYNIAD A CHYD-DESTUN

Fel rhan o'r rhaglen moderneiddio dulliau gweithio, mae CYNNAL wedi rhoi blaenoriaeth i hyrwyddo'r cysyniad o *weithio hyblyg*, sef gwneud defnydd pwrpasol o TGCh i sicrhau bod aelodau staff proffesiynol yn gallu gwneud defnydd pwrpasol o TGCh i gyflawni tasgau o unrhyw safle cyn belled a bo cyswllt uniongyrchol â'r we [gweler adran 4].

Yn sgîl llwyddiant yr uchod, mae angen nawr rhoi ystyriaeth deilwng i gyplysu'r hyn a ddysgwyd i'r egwyddor o *weithio gartref*. Diffinia'r Chartered Institute of Personnel and Development gweithio gartref fel 'dull o gwblhau gwaith mewn cyd-destun cytundeb cyflogaeth ble mae gwaith allai gael ei gwblhau yn y swyddfa gael ei gwblhau yng nghartref yr aelod staff'. Byddai CYNNAL yn ychwanegu at y diffiniad hwn trwy gydnabod pwysigrwydd defnyddio systemau electronig i gyflawni tasgau a chadw mewn cysylltiad â'r swyddfa, rheolwr llinell, cydweithwyr a systemau.

Mae'r cysyniad o weithio gartref yn cwmpasu'r canlynol

<b>Llaw</b>	Y cartref yn dod yn unig fan gwaith yr aelod staff yn barhaol, neu, am gyfnod sylweddol o amser. Y cartref fydd wedi ei nodi fel y prif leoliad gwaith yn y cytundeb cyflogaeth.
<b>Rhannol</b>	Aelod staff yn gweithio rhan sylweddol o'r wythnos yn y cartref, gyda'r gweddill wedi'i rannu rhwng y swyddfa a lleoliad dynodedig arall. Y cartref wedi ei ddynodi fel un man gwaith yn y cytundeb cyflogaeth.
<b>Achlysurol</b>	Aelod staff yn gweithio o'r cartref yn achlysurol am gyfnod cyfyngedig o amser; y swyddfa yn parhau fel y prif leoliad gwaith

Mae'r polisi hwn yn cyfeirio at drefniadau gweithio gartref **llawn amser**, i'w treialu dros gyfnod o amser [blwyddyn] yn y lle cyntaf.

Y bwriad yn y pendraw fydd adnabod swyddi penodol ar sefydliad y cwmni sy'n addas ar gyfer gweithio gartref, datblygu meini prawf i asesu addasrwydd swyddi i weithio o'r cartref, a chrisialu'r gefnogaeth a gweithdrefnau sydd eu hangen i greu'r amodau gorau i gynllun o'r fath lwyddo. Gobeithir hefyd byddai trefniant o'r fath yn gyfrwng i adnabod manteision i'r cwmni ac i unigolion e.e. cynhyrchedd, ansawdd bywyd-gwaith, lleihau costau, defnydd effeithlon o eiddo.

Mae'r polisi yn cydnabod y lefel uchel o ymddiriedaeth sydd rhwng CYNNAL a'i staff.

## 2. EGWYDDORION SYLFAENOL

Nodir isod rhai o'r egwyddorion a manteision ynghlwm â'r cynllun peilot -

- Creu amgylchedd a diwylliant o fewn y cwmni sy'n caniatáu dulliau mwy hyblyg o weithio.
- Cydnabod bod gweithio gartref yn drefniant gweithio hyblyg sydd â manteision i'r cwmni a'r unigolyn, a bod llwyddiant cynllun o'r fath yn dibynnu ar ymroddiad y ddwy ochr.
- Manteisio ar y technolegau diweddaraf i hyrwyddo dulliau gweithio mwy hyblyg, ac o ganlyniad, gwella perfformiad a chynhyrchedd.
- Datblygu a chyflwyno systemau a phrosesau newydd fel bod modd creu strwythur swyddi sy'n caniatáu i staff weithio yn fwy hyblyg i'r dyfodol.
- Ceisio gwneud CYNNAL yn gyflogwr mwy deniadol a thrwy hynny yn gyfrwng i wella recriwtio a chadw staff, lleihau trosiant a lleihau'r pellter sy'n rhaid i staff deithio.
- Cynnig amrywiaeth i amodau gwaith staff sy'n gallu arwain at weithlu mwy bodlon.
- Wrth leihau'r amser mae staff yn ei dreulio wrth deithio, gwella effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd staff a'r cwmni, a hyrwyddo'r nôd o sicrhau fod CYNNAL yn sefydliad gwyrd.
- Ymateb i brinder lle yn swyddfeydd y cwmni, a defnyddio'r gofod hwnnw yn y modd mwyaf effeithlon ac effeithiol.
- Cydnabod y gallai gweithio gartref arwain at elfen o straen ac unigrwydd i staff [gweithio ar eu pen eu hunan, colli perthynas gymdeithasol â chydweithwyr] a rhoi ystyriaeth i hyn wrth ddethol staff i dreialu'r cynllun.

- Yr angen i ddarparu cefnogaeth, yn gyfarpar, meddalwedd a chynhaliaeth dechnegol, gyda'r bwriad o greu'r amodau gorau posib i sicrhau llwyddiant y cynllun peilot.
- Sicrhau bod yr ystyriaethau a ganlyn yn greiddiol i'r broses o adnabod swyddi/unigolion fyddai'n gymwys ar gyfer treialu'r cynllun gweithio o gartref :
  - Natur y gwaith*
  - Agwedd ac amgylchiadau aelodau unigol o staff*
  - Cyfleusterau ar gyfer cyfarfodydd a chefnogaeth weinyddol*
  - Effaith ar staff eraill*
  - Trefniadau goruchwyllo/cofnodi*
  - Materion cyfrinachedd a sensitifedd*

### 3. POLISI GWEITHIO GARTREF

- Mae CYNNAL yn cydnabod bod gweithio gartref yn drefniant sy'n gallu dod â manteision i'r cwmni ac i staff, ac o ganlyniad bydd yn cyflwyno strwythurau, prosesau a thechnolegau fydd yn hyrwyddo hyn [gweler adran 4].
- Yn y pendraw, bydd pob cytundeb cyflogaeth yn y cwmni yn datgan a yw'n briodol ar gyfer trefniant gweithio gartref ai peidio. Cydnabyddir nad yw pob swydd ar sefydliad y cwmni yn addas ar gyfer gweithio gartref, ac fe nodir hyn yn y swydd ddisgrifiadau unigol. Gwneir defnydd o feini prawf penodol, ynghyd â gofynion y swydd a'r sefydliad, wrth ddod i benderfyniad [gweler adran 6].
- Cydnabyddir fod llwyddiant trefniant gweithio gartref yn dibynnu ar gonsensws llwyr rhwng y cyflogwr â'r unigolyn. Gwneir pob ymdrech i roi ystyriaeth deg a chytbwys i ofynion y staff. Os nodir swydd fel un sy'n addas ar gyfer gweithio gartref, ni roddir unrhyw orfodaeth ar unigolion i newid o'u patrwm gwaith presennol.
- Bydd cyfle i weithwyr gyflwyno cais ar gyfer gweithio gartref. Yn y cyd-destun hwn, anogir staff i gynnal trafodaeth gychwynnol gyda'r rheolwr llinell ac wedi hynny i ddilyn y camau yn adran 5.
- Bydd trefn bendant i unigolyn wneud cais ar gyfer gweithio gartref ac ar gyfer dod i benderfyniad terfynol. Bydd CYNNAL yn annog pob unigolyn sydd wedi'i dynodi ar gyfer gweithio gartref i ystyried y trefniant. Y Prif Weithredwr fydd â'r gair terfynol mewn perthynas â chais i weithio gartref, ac ni fydd hawl i apêl yn dilyn y penderfyniad hwn.
- Cydnabyddir gall gweithio gartref achosi straen i staff oherwydd unigrwydd a cholli perthynas gymdeithasol â chydweithwyr. Oherwydd hyn, bydd CYNNAL yn darparu amrywiaeth o dechnolegau cyfathrebu, ynghyd â threfniadau o gyfarfodydd rheolaidd, i sicrhau fod staff yn cadw mewn cysylltiad gyda'r swyddfa a gyda'i gilydd.
- Bydd staff yn cael eu digolledu am unrhyw gostau a gyfyd yn sgil y trefniant hwn, a darperir systemau, cyfleusterau a gwasanaethau cefnogol ar gost y cwmni. Yn ogystal bydd CYNNAL yn ysgwyddo'i gyfrifoldebau fel cyflogwr dros les, iechyd a diogelwch ei weithlu ac yn ymdrin â staff sy'n gweithio gartref yn yr un modd â phe baent yn gweithio yn un o swyddfeydd y cwmni. Cynhelir asesiadau risg cyn cychwyn ar drefniant gweithio gartref [gweler adran 7].
- Bydd staff sy'n gweithio gartref yn cytuno, gyda rhybudd rhesymol, i roi mynediad i weithwyr CYNNAL i'w cartref i gynnal asesiadau risg iechyd a diogelwch, i asesu diogelwch offer trydanol symudol, i ymgymryd ag ymchwiliad iechyd a diogelwch achlysurol, ac i gynnal ac atgyweirio offer CYNNAL.
- Ni chaniateir i'r rhai sy'n gweithio gartref ddefnyddio eu cartref i gynnal cyfarfodydd â chleientiaid neu gydweithwyr. Rhaid cynnal cyfarfodydd yn un o leoliadau CYNNAL oni bai eu bod yn cyfarfod cleient yng ngwaith neu gartref y cleient.
- Bydd aelodau staff sy'n gweithio gartref yn cael eu cynnwys dan bolisi yswiriant CYNNAL ar gyfer atebolrwydd y cyflogwr a damwain bersonol yn yr un modd ag aelodau staff sy'n gweithio mewn swyddfa.
- Bydd yr offer a ddarperir i'r staff yn disgyn dan drefniadau yswiriant CYNNAL cyn belled ei fod yn cael ei ddefnyddio at ddefnydd gwaith CYNNAL yn unig.
- Bydd disgwyl i'r rhai sy'n gweithio gartref fynychu'r swyddfa ar gais y rheolwr llinell ar gyfer cyfarfodydd, cyfarfodydd goruchwyliaeth/rheolaeth.
- Disgwylir i'r rhai sy'n gweithio gartref weithredu oddi mewn i egwyddorion Diogelu Data ac oddi mewn i drefniadau diogelwch TGCh CYNNAL.
- Adolygir achosion o weithio gartref unigol yn rheolaidd gan y rheolwr llinell a'r aelod staff fel rhan o drafodaethau gwaith arferol, ac i sicrhau effeithiolrwydd parhaus y dull hwn o weithio'n hyblyg.
- Disgwylir i'r rhai sy'n gweithio o'r cartref gyflwyno rhaglen wythnosol yn amlinellu eu rhaglen waith am yr wythnos i ddod, yn unol â'r drefn arferol. Bydd disgwyl iddynt gadw at eu patrwm cyfredol o ran oriau gwaith, fel bo modd cysylltu â hwy yn ystod oriau gwaith arferol y cwmni.
- Bydd gan yr aelod staff hawl i gyflwyno cais i gael ei ystyried i ddychwelyd i weithio mewn swyddfa.

- Yn yr un modd, bydd gan y cwmni yr hawl i derfynnu'r trefniant, pa bai o'r farn nad yw'r trefniant yn lwyddiant, ac yn cael effaith gwrth-gynhyrchiol ar safon gwaith yr unigolyn a chynhyrchiant y cwmni.
- Bydd yn ofynnol i staff sydd yn gweithio gartref fod y llawn ymwybodol o gynnwys adran 8, 'Goblygiadau Treth Cyflwyno Cynllun Gweithio Gartref', ac i fod yn barod i weithredu yn unol â'r hyn a nodir.

#### 4. SEFYLLFA GYFREDOL MEWN PERTHYNAS Â THECHNEGAI DULLIAU GWEITHIO A TGCh

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, llwyddwyd i roi sylw i'r materion a ganlyn :

- Gliniaduron newydd sydd yn gallu cysylltu gyda gwasanaethydd rhwydwaith y cwmni (ac o ganlyniad, ffolderi gwaith unigolion) o unrhyw leoliad lle mae cyswllt rhyngwyd.
- Ffonau symudol sydd yn gallu gweithredu fel dyddiadur Microsoft Outlook, derbyn a gyrru e-bost ac yn gweithredu fel modem i'r cyfrifiadur pan nad oes cyswllt rhwydwaith ar gael.
- Trefn reolaidd o syncroneiddio negeseuon e-bost ac apwyntiadau Outlook, ar y ffonau symudol a'r cyfrifiaduron.
- System ffôn newydd (rhwydweithiol) sy'n galluogi'r cwmni wneud galwadau ffôn am ddim rhwng canolfannau'r cwmni, yn ogystal â gwneud galwadau ffôn am ddim i gyfrifiaduron/gliniaduron cartref staff (fel petaent yn estyniadau 'mewnol').
- Cychwyn ar y broses o ddatblygu meddalwedd Sharepoint ar gyfer gweithio fel llyfrgell electroneg i gadw/storio/rhannu dogfennau allweddol.
- Cyfleuster i sganio dogfennau allweddol fel eu bod ar gael yn electronig gan ddefnyddio Sharepoint.
- Dechrau ar y broses o gofnodi cyfarfodydd yng nghalendr Microsoft Outlook / system SDMS, a chofnodi ymrwymadau/amser aelodau staff yn y system.
- Dechrau ar y broses o arbrofi'r defnydd o gamerau rhyngwyd / fideo-gynadledda gan ddefnyddio'r gliniaduron.

#### 5. GWNEUD CAIS I WEITHIO GARTREF

Bydd ceisiadau ar gyfer gweithio gartref yn cael eu hystyried gan y Rheolwr Llinell perthnasol. Ni chaniateir gweithio gartref oni bai bydd y cais yn cwrdd â'r gofynion a ganlyn.

- Bod y Rheolwr Llinell yn fodlon na fydd y trefniant yn andwyo'n ormodol ar effeithlonrwydd y gwasanaeth, ac na fydd y gost yn sylweddol uwch na'r budd.
- Bod y Rheolwr Llinell yn fodlon fod cytundeb gyda'r aelod staff sy'n nodi y gellir cysylltu â'r aelod staff dros y ffôn, e-bost neu ddull priodol arall o fewn oriau gwaith swyddogol y cwmni.
- Bod asesiad risg lechyd a Diogelwch yn dangos yn glir nad yw'r trefniant yn debygol o gynyddu'r risg o niwed i'r aelod staff neu i eraill.
- Bod sgiliau TGCh yr unigolyn yn ddigonol i wneud defnydd priodol o'r cyfleusterau TGCh i hyrwyddo gweithio gartref.

#### DEFNYDDIR Y MEINI PRAWF YN ATODIAD 1 I BENDERFYNNU A YW'R SWYDD YN ADDAS AR GYFER GWEITHIO GARTREF.

#### 6. MEINI PRAWF ADDASRWYDD I WEITHIO GARTREF

Wrth ystyried gweithio gartref, bydd disgwyl i'r gweithwyr a'u rheolwr llinell asesu'n llawn pa mor addas yw'r swydd ar gyfer cael ei chyflawni gartref. Mae'n bwysig bod yr asesiad yn herio rhagdybiaethau am sut y gellir cyflawni tasgau neu wasanaeth. Bydd yr asesiad yn cynnwys yr oll neu rai o'r meini prawf a ganlyn.

##### *Natur y swydd*

- A yw dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn addas ar gyfer cael eu cyflawni gartref?
- A ellir ateb unrhyw ofnion arbennig sydd yn y swydd, gan gynnwys gofynion statudol, wrth weithio gartref?
- A oes unrhyw agweddau gwaith y swydd sydd angen eu gwneud fel tîm?
- Sut fyddai trefniadau gweithio presennol a blaenorol yn cael eu heffeithio wrth ganiatáu'r cais?
- Beth fyddai'r effaith ar aelodau eraill y tîm a deinameg tîm?
- A oes gofyn i ddeilydd y swydd ddod i'r swyddfa ar adegau penodol, ac os felly, pa mor aml?

- A yw'r swydd yn gofyn am gyswllt wyneb yn wyneb neu gysylltiad personol yn ystod y diwrnod gwaith arferol?
- A yw'r swydd yn gofyn am oruchwyliaeth uniongyrchol, - naill ai goruchwyllo eraill, neu oruchwyliaeth gan eraill?
- A yw'r unigolyn yn gweithio am ran fwyaf yr amser ar ei ben ei hun ar feysydd gwaith penodol?
- A yw'r swydd yn gofyn am gyfraniad cyson gan weithwyr eraill neu ddefnyddio cyfleusterau canolog?

#### *Goblygiadau i'r cwmni*

- Allai gweithio gartref effeithio ar lefel ac ansawdd y gwasanaeth?
- A oes materion cyfrinachedd, diogelwch a gwarchod data?
- Beth yw'r gofynion o ran TGCh/adnoddau eraill er mwyn gallu dechrau gweithio gartref?
- A oes unrhyw gostau anarferol neu ychwanegol, neu unrhyw arbedion neu enillion?
- Beth allai'r effaith fod ar y patrwm trefniadaethol – negyddol a chadarnhaol?
- Sut fyddai gweithio gartref yn effeithio ar farn cwsmeriaid?
- I ba raddau mae Cynnal yn gallu diwallu'i ddyletswyddau o ran Iechyd a Diogelwch, TGCh, systemau cyfathrebu, cefnogaeth ac ati.

#### *Gofynion ar yr unigolyn*

Bydd disgwyl i'r unigolyn fod yn fodlon -

- hysbysu'r swyddfa dreth ei fod yn gweithio gartref neu o'r cartref
- gwirio'i gytundebau tenantiaeth/morgais i sicrhau nad oes darpariaeth a fyddai'n ei atal rhag gweithio gartref, a dweud yn ysgrifenedig wrth y benthyciwr morgais/landlord o'r bwriad i weithio gartref neu o'r cartref?
- dweud wrth y cwmni yswiriant i osgoi'r risg y byddai polisi yswiriant cartref y gweithiwr yn annilys?
- cytuno i gadw cofnod amser manwl gywir ar ffurf calendr electronig, yn unol â gweithdrefnau/rhestr codio gweithgareddau Cynnal.
- cytuno i gydymffurfio â thystysgrif yswiriant ac atodlen atebolrwydd cyflogwyr Cynnal wrth weithio gartref.

Yn ymarferol, defnyddir y pro-fforma yn Atodiad 1 ar gyfer arfarnu addarwydd y swydd ar gyfer gweithio gartref.

## 7. IECHYD A DIOGELWCH

Yn ôl Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, mae gan CYNNAL gyfrifoldeb i sicrhau iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr. Yn y cyd-destun hwn, ac yn unol â Pholisi Iechyd a Diogelwch y cwmni, mae gan weithwyr ddyletswydd gyffredinol i:

- gymryd gofal rhesymol o'u hunan, ac unrhyw un arall allai gael eu heffeithio gan eu gweithredoedd neu eu diffygion yn y gwaith;
- ddilyn arferion gwaith diogel;
- gydweithredu â gweithwyr eraill wrth gyflawni'r dyletswyddau sydd ar y cyflogwr;
- beidio ymyrryd ag unrhyw beth a ddarperir na'i gamddefnyddio er lles iechyd, diogelwch a lles;
- hysbysu'r cyflogwr ar unwaith ynghylch unrhyw ddamweiniau neu amodau peryglus eu natur.

#### **Mae'r disgwyliadau uchod yr un mor berthnasol i'r rheiny fydd yn treialu gweithio gartref a manylir ar y cyfrifoldebau penodol isod.**

- Mae gan weithiwr cartref yr un hawliau cyfreithiol i weithle diogel ag unrhyw aelod staff arall ac, felly, rhaid bodloni gofynion iechyd a diogelwch cyn caniatáu unrhyw drefniant i weithio gartref.
- Mae cyfrifoldeb cyfreithiol ar weithwyr cartref i gymryd gofal rhesymol o'u hiechyd a'u diogelwch eu hunan ac eraill, ac i gydymffurfio â gweithdrefnau y cwmni o ran iechyd a diogelwch.
- Bydd aelodau staff yn derbyn hyfforddiant ar sut i gwblhau'r Asesiad Risg ar gyfer Gweithio Gartref (Atodad 2) o'u man gwaith, a bydd disgwyl iddynt brofi eu deallusrwydd o'r gofynion. Disgwylir i rai sy'n gwneud cais i weithio gartref gwblhau'r Asesu Risg cychwynnol ochr yn ochr â chynrychiolydd y cwmni.
- Rhaid sicrhau diogelwch offer trydanol a ddarperir gan CYNNAL, cyn belled ag sy'n rhesymol, er mwyn osgoi perygl. Yn y cyd-destun hwn, dywed y gyfraith y dylid gweithredu ar unrhyw risg "sylweddol" ac felly, ni ddylid ystyried risg yn y cartref sy'n rhan o fywyd pob dydd e.e. defnyddio tegell.

- Bydd offer trydanol a ddarperir gan CYNNAL i weithwyr cartref, megis gliniaduron, argrafyddion, offer swyddfa, yn cael eu profi ar yr un cylch amser â gweddi offer trydanol y cwmni. Felly, bydd pob offer trydanol a ddefnyddir yn y cartref yn cael eu harchwilio'n ffurfiol yn flynyddol.
- Ni fydd cyfrifoldeb ar CYNNAL i sicrhau diogelwch y cyflenwad trydan domestig.
- Nid yw rheoliadau tân ar gyfer lleoliadau gwaith yn berthnasol i anheddu preifat. Fodd bynnag, petasai'r Aseu Risg yn adnabod risg tân uwch o ganlyniad i weithio gartref, byddai angen asesiad risg pellach.
- Rhaid adrodd am ddigwyddiad peryglus neu unrhyw ddamwain tra bo aelod staff yn gweithio cartref i'r Rheolwr Llinell, a rhaid cwblhau Ffurflen Adrodd Digwyddiadau / Damweiniau yn yr un modd â phe bai'r staff yn gweithio mewn swyddfa.
- Mae'n bosib bydd CYNNAL yn archwilio'r man gwaith yn y cartref o dro i dro er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth â safonau iechyd a diogelwch. Rhoddir rhag-rybudd digonol i'r staff cyn amseriad yr ymweliad.

**Bydd CYNNAL, cyn caniatáu unrhyw drefniant i weithio gartref, yn cyflawni asesiad risg o'r lleoliad gwaith / cartref, ynghyd â'r gweithdrefnau a ddefnyddir.** Bydd yr asesiad risg hwn yn adnabod y peryglon yng ngwaith gweithwyr sy'n gweithio gartref, gan wneud beth bynnag sydd ei angen i'w hatal neu eraill rhag cael niwed.

## 8. GOBLYGIADAU TRETH / AD-DALIADAU AM GOSTAU YCHWANEGOL

Gofynnwyd am arweiniad gan y Cyfrifwyr W.J. Matthews a'i Fab i sicrhau bod CYNNAL yn ymateb i ofynion y swyddfa Cyllid a Thollau

### Ad-dalu Costau Teithio Busnes

Yn arferol nid yw'r gost i'r gweithiwr o deithio o gartref i safle gwaith parhaol (ordinary commuting) yn cael ei gydnabod fel teithio busnes yn ôl rheolau treth. Nid yw'n bosibl hawlio'r gost yn ôl heb fod oblygiadau Treth Incwm ac Yswiriant Cenedlaethol yn codi.

Mae canllawiau Swyddfa Cyllid a Thollau EM yn datgan os yw gweithiwr yn dewis gweithio o gartref ac yn teithio i weithle'r cyflogwr yn achlysurol, nid yw'r daith yn un busnes ac felly byddai unrhyw ad-daliad gan y cyflogwr yn drethadwy ar y gweithiwr. Mae'r canllawiau yma yn dilyn achos llys 'Kirkwood v Evans' ble 'roedd y gweithiwr yn gweithio o gartref am bedwar diwrnod yr wythnos o dan gynllun gwirfoddol gweithio o gartref. Cadarnhaodd y llys, er bod cartref y gweithiwr yn safle gwaith nid oedd y daith ar y pumed diwrnod i weithle'r cyflogwr yn deithio busnes. Mae'r canllawiau yma yn dilyn egwyddorion Adranau 336 a 337 o ddedf ITEPA (Income Tax (Earnings and Pensions) Act) 2003 ble caniateir costau teithio fel teithio busnes dim ond os yw'r gost yn angenrheidiol (necessary) yn natur y gyflogaeth.

Yn achos 'Kirkwood v Evans' mae penderfyniad y llys yn seiliedig ar y ffaith mai **gwirfoddol** oedd y cynllun gweithio o gartref ac mai dewis personol y gweithiwr oedd i weithio o gartref. Mae canllawiau Cyllid y Wlad yn datgan pe byddai cynllun gweithio o gartref yn **orffodol**, yna nid dewis personol y gweithiwr y byddai i weithio o gartref. Mae felly yn ymddangos, o dan yr amgylchiadau yma, y byddai teithio o gartref i safle gwaith e.e. i fynychu cyfarfod, yn daith busnes swyddogol, ac na fyddai ad-daliad costau teithio i'r gweithiwr yn drethadwy. Byddai rhaid, wrth gwrs, gofalu bod unrhyw ad-daliad teithio yn cael ei wneud i gyd fynd â rheolau AMR (Authorised Mileage Rates) fel y gall fod yn rhydd o unrhyw dreth incwm ac yswiriant cenedlaethol.

### Costau rhedeg swyddfa o gartref

Yn arferol nid yw ad-daliadau costau rhedeg swyddfa o gartref e.e. cost cyfrifiadur, cyswllt band llydan, dodrefn swyddfa ayyb yn drethadwy ar y gweithiwr ar yr amod bod y defnydd preifat ohonynt yn ddbwys.

Os yw'r gweithiwr yn talu am gostau busnes o'u cyfrif personol, gellir hawlio'r gost yn ôl gan y cyflogwr. Os yw'r gost a hawlio yn ôl yn llai na £3 yr wythnos, mae'r Swyddfa Cyllid a Thollau yn datgan na fydd angen i'r gweithiwr gadw tystiolaeth o'r gost, tra os yw'r gost wythnosol yn fwy na £3, bydd rhaid cadw tystiolaeth i'w ddangos i'r Swyddfa Cyllid a Thollau pe byddai unrhyw ymholiad yn codi.

Dyma'r math o gostau y gellid codi ac awgrymir sut i gadw tystiolaeth fel a ganlyn:

- **Costau Ffôn** - Awgrymir bod Cwmni Cynnal yn darparu ffôn symudol i bob gweithiwr o gartref. Nid yw darparu ffôn symudol i weithiwr yn drethadwy fel 'Benefit in Kind' felly nid oes oblygiadau treth yn codi. Pe byddai Cynnal

yn darparu mwy nag un ffôn symudol i weithiwr yna byddai defnydd preifat o'r ail ffôn yn drethadwy. Mewn sefyllfa pe na fyddai ffôn symudol yn gweithio o gartref y gweithiwr e.e. dim signal, byddai rhaid i'r gweithiwr ddefnyddio ffôn cartref. Un ffordd o gasglu'r wybodaeth cost galwadau busnes yw trefnu gwasanaeth 'itemised billing'. Cost galwadau yn unig y gellir eu had-dalu yn ddi-dreth, a phe byddai Cynnal yn ad-dalu cost rhentu llinell byddai treth incwm yn daladwy gan y gweithiwr o dan y system P11D. Os nad yw'r gweithiwr yn barod yn derbyn y gwasanaeth 'itemised billing' a bod Cynnal yn gofyn amdano, tybir y byddai'r gost yma hefyd yn ad-daladwy.

*Gan y bydd CYNNAL yn darparu ffôn symudol i bob aelod o staff sy'n gweithio gartref, ac yn arsefydlu meddalwedd ffôn rhwydwaith ar eu cyfrifiaduron, ni ragwelir y bydd angen i'r staff wneud defnydd o'u ffonau personol ar ran/waith y cwmni.*

- **Yswiriant** - Argymhellir bod y gweithiwr yn datgan i'w ddarparwyr yswiriant y trefniant gweithio o gartref. Os oes cost yswiriant ychwanegol yn codi yna gellir gwneud cais am ad-daliad gan Cynnal. Os nad oes cost ychwanegol yn codi nid oes cais i'w wneud. Byddai'n rhaid i'r gweithiwr gadw manylion y polisi yswiriant fel tystiolaeth o'r cais cost busnes.
- **Trethi** - Fel gydag yswiriant argymhellir bod y gweithiwr yn datgan i'r cyngor lleol eu bod yn gweithio o gartref. Unwaith eto os oes cost ychwanegol yn codi yna gellir eu hawlio yn ôl. Os nad oes cost ychwanegol nid oes cais am ad-daliad i'w wneud.
- **Trethi Dŵr** - Mae'n eithaf tebyg y byddai'r defnydd o ddŵr yn cynyddu pe byddai'r gweithiwr yn gweithio o gartref, rhaid felly ystyried a oes cost ychwanegol yn codi yn sgîl hyn. Hynny yw, os yw trethi dŵr yn cael eu talu yn seiliedig ar 'standard charge' ni fydd cost ychwanegol yn codi ac ni fydd cais am ad-daliad. Mewn sefyllfa ble mae'r gost treth dŵr yn seiliedig ar y defnydd o ddŵr e.e. mesurydd, bydd cost ychwanegol yn codi. Yn yr amgylchiadau yma awgrymir bod y gweithiwr yn cymryd darlleniad o'r mesurydd ar gychwyn ac ar ddiwedd diwrnod gwaith. Dylai hyn gael ei wneud dros gyfnod o amser er mwyn cyfrifo cyfartaledd defnydd busnes y dŵr. Pan dderbynnir yr anfoneb gan y cyflenwr bydd wedyn yn bosibl cyfrifo'r elfen cost busnes.
- **Gwrês a goleuni** - Yn sicr bydd cost gwresogi a goleuo'r gweithiwr yn cynyddu pe byddent yn gweithio o gartref, ond y broblem fydd cyfrifo'r gost ychwanegol yma. Byddai'n bosibl i'r gweithiwr gymryd darlleniad mesurydd ar ddechrau a diwedd pob diwrnod gwaith a chyfrifo'r cyfanswm cost busnes ar ôl derbyn anfoneb gan y cyflenwr. Gan fod defnydd gwres a goleuni yn newid dros gyfnod blwyddyn e.e. bydd mwy o ddefnydd yn y gaeaf nac yn yr haf, mae'n debygol na fyddai'r Swyddfa Cyllid a Thollau yn derbyn un cyfrifiant cyfartaledd dyddiol am flwyddyn gyfan. Ble nad yw'n ymarferol i gymryd darlleniad dyddiol o'r mesurydd awgrymir bod y gost busnes yn cael ei seilio ar y gwir gost gwrês a goleuni wedi ei rannu ar sail arwynebedd llawr yr adeilad.
- **Costau Eraill** - Wrth ystyried a yw cost a hawlir gan weithiwr yn wir gost busnes neu beidio, rhaid dilyn y canllawiau o fewn deddf ITEPA 2003. Mae'r ddeddf yn datgan bod cost yn wir gost busnes os yw yn angenrheidiol o fewn natur y gwaith. Mae'r diffiniad yma yn gaeth iawn a gall olygu na chaniateir nifer o'r costau a ystyrir gan leygwr yn gost busnes, yn enwedig o'u cymharu â rheolau hunangyflogaeth. O'r herwydd mae'n hanfodol bod pob gweithiwr yn ymwybodol o'r rheolau neu gall y cwmni wynebu dirwy sylweddol pe byddai ymholiad gan y Swyddfa Cyllid a Thollau yn darganfod camgymeriadau.

Mae'n bosibl cysylltu gyda'r Swyddfa Cyllid a Thollau i ofyn am 'dispensation' yn ogystal â gofyn barn am y dulliau uchod o gyfrifo elfennau cost busnes.

ATODIAD 1

## MEINI PRAWF AR GYFER DYNODI SWYDD YN ADDAS I WEITHIO GARTREF

Wrth ystyried gweithio gartref yn hytrach nag yn y swyddfa, rhaid i'r gweithwyr a'u rheolwr llinell asesu'n llawn pa mor addas yw'r swydd ar gyfer cael ei chyflawni gartref. Mae'n bwysig bod yr asesiad yn herio rhagdybiaethau am sut y gellir cyflawni tasgau neu wasanaeth. Dylai'r asesiad gynnwys y meini prawf canlynol:

### NATUR Y SWYDD [1 cytuno'n gryf, 4 anghytuno'n gryf]

	Sgôr
Mae dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd yn addas ar gyfer cael eu cyflawni gartref.	
Gellir ateb unrhyw ofynion arbennig sy'n rhan o'r swydd, gan gynnwys gofynion statudol, wrth weithio gartref a defnyddio'r technegau cyfathrebu a ddarperir gan y cwmni.	
Nid oes angen gweithredu fel aelod o dîm i gyflawni unrhyw un o elfennau'r swydd.	
Ni fydd effaith gwrth-gynhyrchiol ar drefniadau gweithio presennol y deilydd pe bai'n gweithio gartref	
Ni fyddai caniatáu deilydd y swydd i weithio gartref yn cael effaith gwrth-gynhyrchiol ar aelodau eraill y tîm na deinameg tîm?	
Nid oes angen presenoldeb cyson deilydd y swydd mewn swyddfa neu ganolfan waith.	
Nid yw'r swydd yn gofyn am gyswllt wyneb-yn-wyneb na chysylltiad personol yn ystod y diwrnod gwaith arferol?	
Nid yw'r swydd yn golygu goruchwyliaeth uniongyrchol, - naill ai goruchwyllo staff eraill, neu dderbyn goruchwyliaeth gan reolwr llinell?	
Mae natur y swydd yn golygu fod yr unigolyn yn gweithio'r rhan fwyaf o'i amser ar ben ei hun ar feysydd gwaith penodol.	
Nid yw'r swydd yn gofyn am gyfraniad cyson gan weithwyr eraill.	
Gellir cael mynediad dros y we at unrhyw adnoddau a chyfleusterau canolog sydd eu hangen fel rhan o'r swydd.	

CYFANSWM :

Os yw cyfanswm y sgôr yn 20 neu lai, gellir ystyried caniatáu'r cais. Pe bai'r cyfanswm rhwng 21 a 30, dylid cyfeirio'r cais i sylw'r Prif Weithredwr.

### GOBLYGIADAU I'R CWMNI [1 cytuno'n gryf, 4 anghytuno'n gryf]

	Sgôr
Ni fydd gweithio gartref yn effeithio ar lefel nac ansawdd y gwasanaeth a ddarperir gan y cwmni.	
Mae modd sicrhau materion sy'n ymwenedd â chyfrinachedd, diogelwch a gwarchod data y cwmni.	
Ni fyddai caniatáu'r cais yn arwain at unrhyw gostau anarferol neu ychwanegol.	
Ni cheir effaith negyddol ar batrwm trefniadaethol y cwmni wrth ganiatáu i'r unigolyn weithio gartref.	
Ni fydd cwsmeriaid y cwmni yn ymateb yn feiriniadol pe caniateir i'r unigolyn weithio gartref.	
Gall CYNNAL ddiwallu'i ddyletswyddau a'i gyfrifoldebau o safbwynt lles, iechyd a diogelwch yr unigolyn wrth ganiatáu iddo/iddi weithio gartref.	

CYFANSWM :

Os yw cyfanswm y sgôr yn 10 neu lai, gellir ystyried caniatáu'r cais. Pe bai'r cyfanswm rhwng 11 a 20, dylid cyfeirio'r cais i sylw'r Prif Weithredwr.





**GOBLYGIADAU I'R UNIGOLYN**

Disgwylir i'r gweithiwr fod yn fodlon :	Bydd	Na fydd
hysbysu'r swyddfa dreth ei fod yn gweithio gartref.		
gwirio'i gytundebau tenantiaeth/morgais i sicrhau nad oes darpariaeth a fyddai'n ei atal rhag gweithio gartref, a dweud yn ysgrifenedig wrth y benthyciwr morgais/landlord o'r bwriad i weithio gartref neu o'r cartref		
hysbysu'r cwmni yswiriant i osgoi'r risg y byddai polisi yswiriant cartref y gweithiwr yn annilys		
cytuno i gadw cofnod amser manwl gywir ar ffurf calendr electronig, yn unol â gweithdrefnau/rhestr codio gweithgareddau CYNNAL.		
cytuno i gydymffurfio â thystysgrif yswiriant ac atodlen atebolrwydd cyflogwyr CYNNAL wrth weithio gartref.		

*Os y ceir atebion cadarnhaol i'r 5 cwestiwn uchod, gellir ystyried caniatáu'r cais. Dylid cyfeirio unrhyw ymatebion i'r gwrthwyneb i sylw'r Prif Weithredwr.*