

GWEITHDREFNAU ARIANNOL

Adran 08 – Gwiriad Statws Cyflogaeth IR35

Corff Cymeradwyo:	Y Pwyllgor Adnoddau a Pherfformiad
Dyddiad Cymeradwyo:	Tachwedd 2021
Perchennog y Polisi:	Cyllid a Chydymffurfiaeth
Dyddiad Adolygu Diwethaf:	Tachwedd 2021
Dyddiad Adolygu Nesaf:	Rhagfyr 2022

Gweithwyr oddi ar y Gyflogres

8. Diben y polisi hwn

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i Brifysgol Aberystwyth ddiwyddu'r dreth a'r Cyfraniadau Yswiriant Gwladol cywir wrth roi gwaith i weithwyr oddi ar y gyflogres. Mae gwahanol driniaethau treth yn berthnasol i wahanol fathau o roi gwaith.

Diben y polisi hwn yw rhoi arweiniad ar y rheolau ynghylch gweithio oddi ar y gyflogres, gan gynnwys:

- statws cyflogaeth.
- Rheolau IR35 i sicrhau bod Prifysgol Aberystwyth yn cyflawni ei gofynion cyfreithiol.

Yn sgil y newidiadau i weithio oddi ar y gyflogres o fis Ebrill 2021, mae'n bwysig, pan fydd Prifysgol Aberystwyth yn rhoi gwaith i weithwyr oddi ar y gyflogres, ei bod yn gyson yn ei dull o wneud hynny, er mwyn helpu i liniaru unrhyw risgiau posibl.

9. Rhagarweiniad

Mae'n bwysig bod Prifysgol Aberystwyth yn ystyried pob achos o roi gwaith oddi ar y gyflogres ac yn sicrhau ei bod yn cydymffurfio â'r polisi hwn ac o safbwynt treth.

Ysgrifennwyd y polisi hwn ar sail y cyfreithiau treth a'r newidiadau arfaethedig a oedd yn hysbys ar adeg ei ysgrifennu. Mae'n bwysig sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei adolygu a'i ddiweddarau bob blwyddyn dreth neu pan fydd unrhyw gyfreithiau treth yn newid.

Mae'n bosibl y ceir adegau pan fydd angen i'r Brifysgol ddod ag unigolion i mewn i ymgymryd â gwaith ar sail tymor byr neu untro (e.e., i draddodi darlith ar bwnc penodol, cyfrannu arbenigedd at brosiect penodol neu ymgymryd â gwasanaeth neu dasg). Nid yw'r polisi a'r weithdrefn hon yn berthnasol pan gynnigir o'r cychwyn cyntaf y dylai unigolyn gael ei drin fel gweithiwr dros dro neu gyflogai ar gontract cyfnod penodol. Fodd bynnag, mae'r polisi hwn yr un mor berthnasol i Gwmnïau Gwasanaeth Personol (PSCs) y rhoddir gwaith iddynt yn uniongyrchol ag i gwmnïau o'r fath y rhoddir gwaith iddynt drwy asiantaeth.

Mewn sefyllfaoedd pan fwriedir trin yr unigolyn fel gweithiwr oddi ar y gyflogres a bod y tâl ar gyfer y gwasanaethau a ddarperir i'w dalu yn erbyn anfonebau, mae'n ofynnol i'r Brifysgol asesu yn gyntaf a yw rheolau Cyllid a Thollau EM ar weithio oddi ar y gyflogres yn y sector cyhoeddus yn berthnasol neu a ddylai unigolion o'r fath gael eu diffinio fel cyflogeion mewn gwirionedd. Os y dylid eu diffinio fel cyflogeion neu os ydynt yn cael eu talu mewn perthynas â "chyflogaeth dybiedig" yna bydd angen didynnu treth incwm ac yswiriant gwladol.

Cyfrifoldeb [y person sy'n comisiynu'r gwaith/caffael], yw sicrhau bod y statws cyflogaeth priodol yn cael ei bennu cyn trefnu i unigolyn ymgymryd â gwaith i'r Brifysgol.

Rhaid i'r rheolwr recriwtio ddefnyddio adnodd ar-lein Gwirio Statws Cyflogaeth ar gyfer Treth (CEST) CThEM er mwyn canfod a ddylid trin yr unigolyn fel rhywun cyflogedig neu hunangyflogedig, neu a yw rheolau gweithio oddi ar y gyflogres y cyfryngwyr yn berthnasol.

10. Datganiad Polisi

- a. Rhaid i'r Brifysgol gydymffurfio â darpariaethau treth o fewn deddfwriaeth y cyfryngwyr (a elwir yn IR35). Mae'r darpariaethau hyn yn creu gofynion treth llymach ar gyfer unigolion sy'n gweithredu fel eu cyfryngwr eu hunain. Gall cyfryngwr fod yn:
 - gwmni cyfyngedig y gweithiwr ei hun – a elwir yn Gwmni Gwasanaeth Personol (PSC).
 - partneriaeth.
 - unigolyn.
- b. Yn sgil y newidiadau deddfwriaethol a wnaed yn 2017, mae'r cyfrifoldeb dros bennu statws cyflogaeth wedi'i drosglwyddo o Gwmni Gwasanaeth Personol y gweithiwr i'r sefydliad sy'n defnyddio ei wasanaethau. Mae'r deddfwriaeth hon wedi'i hymestyn, yn weithredol o 6 Ebrill 2021, gan olygu y bydd cyfrifoldebau cydymffurfio ychwanegol yn cael eu rhoi ar y Brifysgol. Manylir yn eu cylch yn y ddogfen hon.
- c. Rhaid i'r Brifysgol benderfynu ar statws cyflogaeth gweithiwr. Mae hyn yn berthnasol i bob contract y mae'r Brifysgol yn cytuno arno gydag asiantaeth neu weithiwr. O 6 Ebrill 2021 rhaid i'r Brifysgol, yn ôl y gyfraith,
 - gyfleu'r penderfyniad a'r rhesymau dros y penderfyniad (Datganiad Pennu Statws) i Gwmni Gwasanaeth Personol y gweithiwr a'r person neu'r sefydliad y ceir contract â hwy.
 - sicrhau bod cofnodion manwl yn cael eu cadw o'r holl benderfyniadau statws cyflogaeth, gan gynnwys y rhesymau dros y penderfyniad a'r ffioedd a delir, gan y bydd CThEM yn disgwyl eu gweld yn rhan o unrhyw broses adolygu.
 - cyflwyno prosesau i ddelio ag unrhyw anghytundeb sy'n deillio yn sgil y penderfyniad. Mae gan y Brifysgol 45 diwrnod i ymateb i unrhyw anghydfod mewn perthynas â phenderfyniadau statws. Tra bod y sefyllfa o ran statws yn cael ei hadolygu, rhaid parhau i weithredu taliadau'r cynllun Talu Wrth Ennill/cyfraniadau Yswiriant Gwladol os mai'r penderfyniad gwreiddiol oedd bod y gwaith wedi'i roi oddi mewn i gwmpas y rheolau gweithio oddi ar y gyflogres.

11. Egwyddorion Allweddol

Nod y polisi yw.

- Darparu fframwaith llywodraethu i sicrhau bod y Brifysgol yn cydymffurfio â rheolau IR35 ynghylch contractau gwasanaeth trydydd parti.
- Sicrhau bod yr holl staff sy'n gyfrifol am roi gwaith i unigolion ar sail tymor byr neu untro yn ymwybodol o'r gofynion statudol a'u cyfrifoldebau.
- Amlinellu proses fusnes glir y mae'n rhaid i bob aelod o staff sy'n gyfrifol am roi gwaith i staff ar sail tymor byr neu untro ei dilyn.

Diffiniadau

IR35 – Mae IR35 yn ddarn o deddfwriaeth sy'n caniatáu i CThEM gasglu taliad ychwanegol pan fo contractwr yn gyflogai i bob diben.

Cwmni Gwasanaeth Personol - Mae Cwmni Gwasanaeth Personol (PSC) yn gwmni cyfyngedig,

partneriaeth neu gwmni anghorfforedig sydd fel arfer ag un neu ddau gyfarwyddwr sy'n berchen ar y rhan fwyaf neu'r cyfan o'r cyfranddaliadau ond sy'n gallu bod yn berchen ar gyn lleied â 5% o'r cyfranddaliadau. Yn gyffredinol, bydd Cwmni Gwasanaeth Personol y contractwr yn cyflenwi gwasanaethau proffesiynol i gleientiaid sy'n ddefnyddwyr, naill ai'n uniongyrchol neu drwy asiantaeth. Darperir y gwasanaethau proffesiynol gan y contractwr, sydd hefyd yn berchennog a chyfarwyddwr y busnes.

CThem – Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

Adnodd CThem - Mae CThem yn darparu adnodd ar-lein i wirio pob achos o roi gwaith o ran ei statws cyflogaeth ar gyfer treth (gelwir yr adnodd yn Gwirio Statws Cyflogaeth ar gyfer Treth (CEST)). Gellir cael gafeal ar yr adnodd drwy ddilyn y ddolen ganlynol:

<https://www.gov.uk/guidance/check-employment-status-for-tax>

Partneriaeth – Mae partneriaeth yn drefniant rhwng dau neu fwy o bobl i oruchwyllo gweithrediadau busnes a rhannu ei elw a'i rwymedigaethau.

12. Y broses ar gyfer rhoi gwaith i weithwyr oddi ar y gyflogres

Cyn rhoi gwaith i unrhyw weithwyr oddi ar y gyflogres, dylech sicrhau bod y camau canlynol wedi'u cymryd:

1. Rydych wedi darllen a deall y polisi gweithio oddi ar y gyflogres gan gynnwys y Cwestiynau Cyffredin.
2. Rydych yn deall y ffeithiau ynghylch rhoi'r gwaith e.e.
 - i bwy yr ydych yn rhoi gwaith?
 - strwythur y trefniant – deall pob endid yn y gadwyn gyflenwi.
 - cyfrifoldebau'r gweithiwr.
 - pwy sy'n penderfynu pa waith sydd angen ei wneud?
 - pwy sy'n penderfynu pryd, ble a sut y caiff y gwaith ei wneud?
 - sut y telir y gweithiwr (ond nodwch y gall y gwiriadau isod newid y dull hwn); ac
 - a yw'r trefniant yn cynnwys unrhyw fudd-daliadau neu ad-daliad am dreuliau.
3. Rydych wedi dilyn unrhyw gamau gweithredu megis defnyddio adnodd Gwirio Statws Cyflogaeth ar gyfer Treth CThem.
4. Os yw'r profion yn dangos y dylai Prifysgol Aberystwyth weithredu'r cynllun Talu wrth Ennill/Cyfraniadau Yswiriant Gwladol ar daliadau, anfonwch yr holl fanylion perthnasol at dîm y gyflogres.

Ni ddylech roi gwaith i unrhyw weithiwr mewn modd gwahanol i'r canlyniad y penderfynir arno uchod.

Adolygiadau sampl blynyddol

Bob 12 mis dylid adolygu sampl o 10% i ymdrin â'r materion canlynol:

1. Mae'r broses uchod wedi'i chwblhau'n gywir ac mae'r llofnodion priodol wedi'u sicrhau.
2. Mae adolygiad o'r gwiriadau statws wedi'i gyflawni yn erbyn y rhestr o daliadau cyflenwyr. Ni ddylid gwneud unrhyw daliadau heb gwblhau gwiriad statws.

13. Risg

Os bydd CThEM yn canfod bod cyfryngwr wedi cael ei asesu'n anghywir, bydd y Brifysgol yn gwbl atebol am y Dreth a'r Yswiriant Gwladol y dylai'r unigolyn hwn fod wedi'u talu am gyfnod llawn eu gwaith â'r Brifysgol, yn ogystal â bod yn atebol am Gyfraniadau Yswiriant Gwladol y cyflogwr a'r Ardoll Brentisiaethau. Yn ogystal, gall y Brifysgol hefyd wynebu cosb ariannol, a allai fod cyn uchod â 100% o'r atebolrwydd treth a Chyfraniadau Yswiriant Gwladol, ynghyd â thâl llog am dreth a delir yn hwyr.

Gall gweithiwr neu asiantaeth sy'n talu cyfryngwr y gweithiwr anghytuno â'r penderfyniad ynghylch statws cyflogaeth a wnaed gan y Brifysgol. Rhaid i'r Brifysgol ddarparu ymateb o fewn 45 diwrnod wedi iddi gael hysbysiad bod y gweithiwr neu'r asiantaeth yn anghytuno â'ch penderfyniad ynghylch statws cyflogaeth, gan roi rhesymau pam. Bydd methu ag ymateb o fewn 45 diwrnod yn golygu bod treth y gweithiwr a'r cyfraniadau Yswiriant Gwladol sylfaenol ac eilaidd yn dod yn gyfrifoldeb i'r Brifysgol.

14. Trosedd Gorfforaethol (CCO)

Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i Brifysgol Aberystwyth gynnal asesiadau risg penodol mewn perthynas â pholisïau a phrosesau'r brifysgol yn unol â deddfwriaeth Troseddau Corfforaethol. Gallai methiant i sicrhau bod gan Brifysgol Aberystwyth bolisiau a gweithdrefnau cywir i ystyried a yw'r statws cyflogaeth cywir wedi'i roi i weithwyr gael ei ystyried yn fethiant i fodloni rhwymedigaethau Prifysgol Aberystwyth o dan y ddeddfwriaeth Troseddau Corfforaethol.

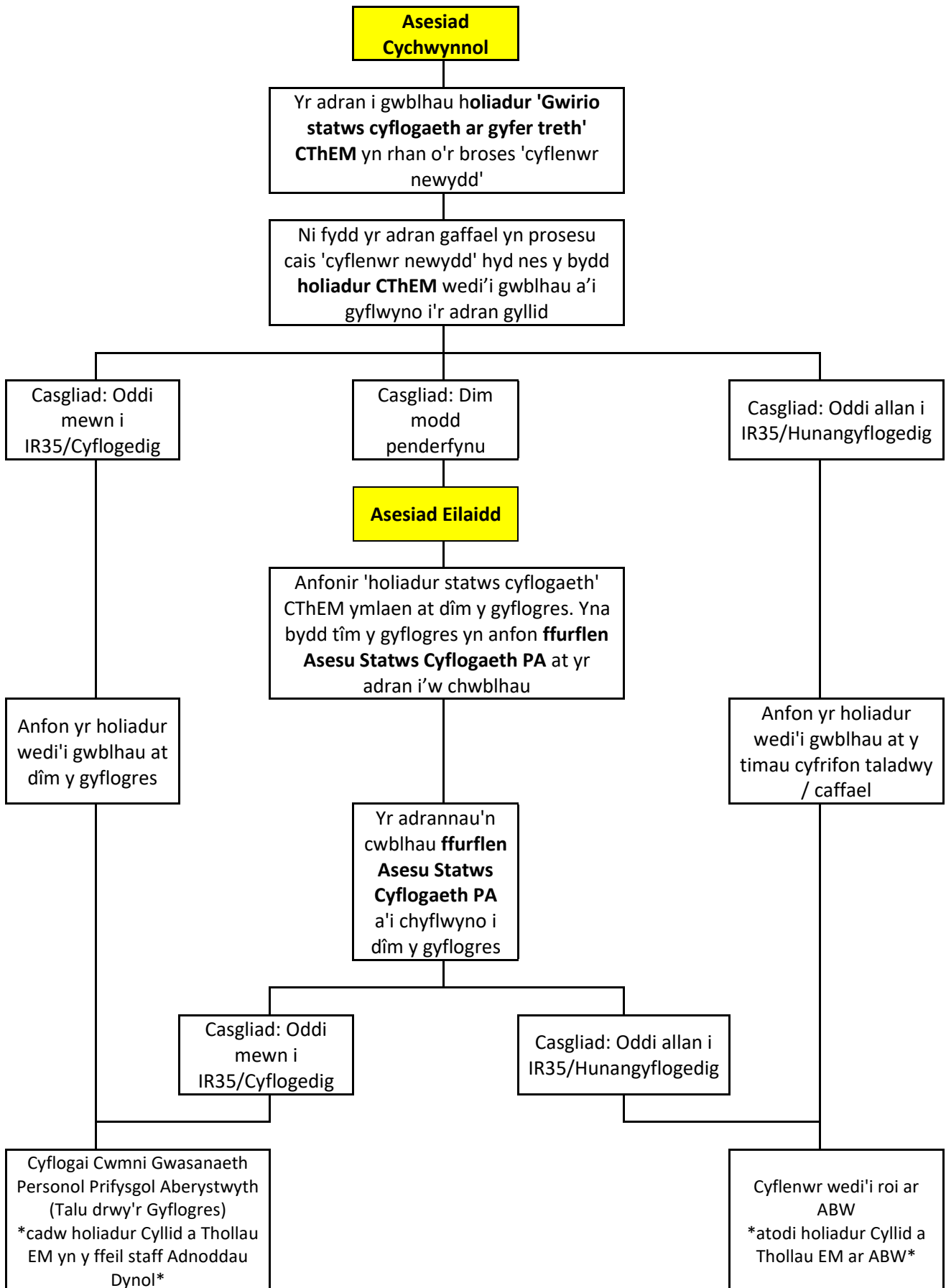
Gallai methu â sicrhau bod ystyriaeth wedi'i rhoi a'i dogfennu o bosibl adael Prifysgol Aberystwyth yn agored i gael ei herlyn o dan reoliadau deddfwriaeth Troseddau Corfforaethol, a gyflwynwyd o fis Medi 2017.

Taliadau i Unigolion, Cwmnïau Gwasanaeth Personol, Partneriaethau neu Unigolion drwy Drydydd Parti neu Asiantaeth

Mae'r Brifysgol yn gweithredu'r polisi canlynol wrth wirio statws cyflogaeth darpar weithwyr at ddibenion treth:

- Rhaid i adrannau gwblhau **Holiadur Statws Cyflogaeth CThEM** wrth roi gwaith i unigolion sy'n honni eu bod yn: Hunangyflogedig; Cwmnïau Gwasanaeth Personol; Partneriaethau; neu sy'n cael eu cyflenwi drwy drydydd partiön neu asiantaethau. Os bydd angen, dilydir yr asesiad cychwynnol hwn gan **ffurflen Asesu Statws Cyflogaeth**.
- Mae'r siart llif drosodd yn rhoi manylion y prosesau a'r rheolaethau sydd ar waith i asesu statws cyflogaeth unigolyn.
- Mae'r adran gyllid yn cynnal adolygiad blynyddol o unrhyw daliadau i unigolion gan ddilyn y siart llif gwirio statws cyflogaeth.
- Mae gan y Brifysgol ganllawiau manwl (gweler atodiad 1) ynghylch esemptiadau arbennig ar gyfer siaradwyr gwadd, darlithwyr, athrawon a thiwtoriaid, arholwyr allanol a goruchwylwyr, artistiaid sy'n perfformio ac enghreifftiau eraill o Gwmnïau Gwasanaeth Personol.
- Sylwer:
 - Bydd Cyflwyniadau Statws Cyflogaeth yn destun gwiriadau cydymffurfio mewnol rheolaidd i sicrhau bod y wybodaeth a ddarperir yn gywir.
 - Os yw'r asesiad wedi'i newid i adlewyrchu canlyniad sy'n wahanol i'r hyn sy'n wir yn weithredol, yna gall CThEM wrthdroi'r asesiad a gallai'r Brifysgol wynebu cosb. Fodd bynnag, y Brifysgol yn hytrach na'r unigolyn fydd angen talu'r dreth a'r Cyfraniadau Yswiriant Gwladol yn sgil hynny.
 - Dylid nodi hefyd y byddai Cyllid a Thollau EM yn debygol o ystyried ymddygiad o'r fath yn "fwriadol", a fydd yn arwain at gosb ar lefel uwch (hyd at 100%)

SIART LLIF IR35/GWIRIO STATWS CYFLOGAETH



Dolen i Wefan PA ar gyfer Talu Unigolion: <https://www.aber.ac.uk/en/finance/information-for-staff/payind/>

Dolen i Wirio Statws Cyflogaeth ar gyfer Treth:
<https://www.tax.service.gov.uk/check-employment-status-for-tax/>

Atodiadau

Atodiad 1 – Penderfynu ar statws cyflogaeth - Nodiadau canllaw

Atodiad 2 - Ffactorau allweddol wrth benderfynu

Atodiad 3 - Enghreifftiau

Atodiad 1 Penderfynu ar statws cyflogaeth - Nodiadau canllaw

Cefndir

Ar 6 Ebrill 2017 cyflwynodd CThEM feini prawf statws cyflogaeth diwygiedig ar gyfer cyrff cyhoeddus, gan gynnwys prifysgolion. Roedd y meini prawf diwygiedig yn ehangu cwmipas yr asesiad, gan osod y cyfrifoldeb am yr asesiad a chanlyniad yr asesiad yn ddiamwys ar y corff cyhoeddus. Felly, rhaid inni asesu statws cyflogaeth ein gweithwyr, gan sicrhau'r drefn briodol a gofal rhesymol. [Deddf Cyllid 2017]

At hynny, ni ddylai statws treth cofrestredig unigolyn gyda CThEM effeithio ar unrhyw drefniadau gwaith newydd nac ar roi gwaith o'r newydd. Dylid asesu'r gwaith newydd hwn at ddibenion treth, yn unol â chanllawiau Gwirio Statws Cyflogaeth ar gyfer Treth (CEST).

Yn ogystal, diwygiwyd y rheolau gweithio oddi ar y gyflogres a elwir yn Rheoliadau Cyfryngwyr (IR35), fel eu bod yn cynnwys cwmnïau gwasanaeth personol.

Estynnwyd y rheolau gweithio oddi ar y gyflogres i'r sector preifat o 6 Ebrill 2021 a chyda hyn daeth cyfrifoldebau pellach i'r brifysgol, gan gynnwys cyflwyno datganiadau penderfynu ar statws a phroses apelio.

Sylwer bod esemptiadau arbennig ar gyfer siaradwyr gwadd, darlithwyr, athrawon a thiworiaid (gweler 7 isod); arholwyr allanol, marcwyr a goruchwylwyr (gweler 8 isod); ac artistiaid sy'n perfformio (gweler 9 isod).

Nod y canllawiau hyn yw helpu adrannau i wneud y penderfyniadau cywir wrth benderfynu pryd y mae unigolyn yn gyflogai a phryd nad ydyw'n gyflogai (h.y. ymgynghorydd/contractwr/hunangyflogedig).

1. Y broses benderfynu

Mae penderfynu ar statws cyflogaeth yn aml yn gymharol syml wrth roi gwaith i gontractwyr fel cyflenwr newydd neu wrth roi gwaith eto i gontractwyr presennol.

Yn gyntaf, mae angen i ni ystyried y berthynas rhwng y gweithiwr unigol a darparwr y gweithiwr hwnnw fel a ganlyn:

- Yn achos yr hunangyflogedig, mae'r unigolyn a enwir yn anfonebu'r Brifysgol:
 - o *Bydd angen asesiad o statws cyflogaeth.*
- Yn achos unigolion eraill, os ydynt yn berchen ar neu'n rheoli cwmni gwasanaeth personol, h.y. cwmni (cwmni cyfyngedig, partneriaeth neu fel arall), mae'r cwmni'n anfonebu'r Brifysgol:
 - o *Mae Rheoliadau Cyfryngwyr CThEM (IR35) yn berthnasol mewn amgylchiadau o'r fath a bydd angen asesiad o statws cyflogaeth.*
- Yn achos gweithwyr unigol y rhoddir gwaith iddynt drwy asiantaethau cyflogaeth a thrydydd partion, lle nad yw'r unigolyn yn berchen ar yr asiantaeth/trydydd parti neu'n ei reoli:
 - o *Wrth roi gwaith i weithwyr, mae angen i ni gadarnhau bod pob gweithiwr yn gyflogai uniongyrchol i'r asiantaeth gyflogaeth neu drydydd parti, h.y. bod cyfraniadau Talu wrth Ennill/Yswiriant Gwladol yn cael eu didynnu o'u cyflogau gros, neu bod y gweithiwr yn cael y gwaith drwy "gwmni ymbarél" sy'n didynnu cyfraniadau Talu wrth Ennill/Yswiriant Gwladol gan y gweithiwr. Os felly, yna mae'r amgylchiadau'n golygu NAD oes angen asesiad o statws cyflogaeth.*
Fodd bynnag, os yw'r gweithiwr a gyflenwir yn cael ei dalu gan yr asiantaeth gyflogaeth neu drydydd parti i gwmni gwasanaeth personol y gweithiwr yna mae IR35 yn gymwys, a bydd angen asesiad o statws cyflogaeth.

Yn gyffredinol, mae'n debyg bod unigolyn yn hunangyflogedig os yw'r rhan fwyaf o'r pethau canlynol yn wir:

- maent mewn busnes ar eu cyfer hwy eu hunain, yn gyfrifol am lwyddiant neu fethiant eu busnes, a gallant wneud colled neu elw
- gallant benderfynu pa waith y maent yn ei wneud a phryd, ble, neu sut i'w wneud
- gallant dalu rhywun arall i wneud y gwaith
- hwy sy'n gyfrifol am ddatrys unrhyw waith anfoddfaol yn eu hamser eu hunain
- mae eu cyflogwr yn cytuno ar bris penodol am eu gwaith - nid yw'n dibynnu ar ba mor hir y mae'r gwaith yn ei gymryd i'w orffen
- maent yn defnyddio eu harian eu hunain i brynu asedau busnes, talu costau rhedeg, a darparu offer a chyfarpar ar gyfer eu gwaith
- gallant weithio i fwy nag un cleient

Fodd bynnag, gall sefyllfaoedd godi yn ystod asesiad o statws cyflogaeth pan ddaw'n anodd diffinio statws cyflogaeth, neu pan fo'r statws cyflogaeth yn amwys. Yn y sefyllfaoedd hyn, mae'n bosibl 'profi' statws cyflogaeth drwy ofyn set o gwestiynau penodol ynghylch amgylchiadau rhoi'r gwaith. Er nad oes un prawf penodol ar gael, mae nifer o ddangosyddion dibynadwy ar gael sy'n deillio o reoliadau a chanllawiau Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi, ac o gyfraith achosion cyflogaeth.

Mae'r profion cyflogaeth hyn wedi'u hymgorffori yn y Ffurflen Asesu Statws Cyflogaeth.

2. Y Ffurflen Asesu Statws Cyflogaeth (ESA)

Os mai 'Cyflogedig' neu 'Dim modd penderfynu' yw casgliad asesiad cychwynnol yr adran, rhaid iddynt lofnodi'r ffurflen a'i chyflwyno i'r Gyflogres ar gyfer asesiad eilaidd. Yn Atodiad 1 ceir rhestr nad yw'n gynhwysfawr o briodoleddau allweddol a ddefnyddir gan CThEM i asesu statws cyflogaeth ac mae'r ffurflen asesu yn ystyried pob un ohonynt drwy gyfrwng ei rhestr o gwestiynau.

Yn ymarferol, pan fo unigolyn yn gweithio ar sail hunangyflogedig, prin yw'r achosion pan fydd yr holl ddangosyddion uchod yn awgrymu eu bod yn hunangyflogedig, a gall rhai dangosyddion, mewn gwirionedd, awgrymu eu bod yn gyflogedig. Y rheswm cyffredinol am hyn yw bod angen cydbwysu'r awydd i ddiogelu statws hunangyflogedig yr unigolyn ag ystyriaethau masnachol eraill sy'n cystadlu â hynny.

Pan fydd asesiad eilaidd yn cadarnhau nad yw'r gweithiwr yn gyflogedig (h.y. ei fod yn hunangyflogedig) bydd y Gyflogres yn anfon y ffurflen asesu at y tîm Caffael (cc Cyfrifon Taladwy), a fydd wedyn yn sicrhau, lle bo angen, bod contract yn cael ei ddarparu ar gyfer y gwasanaeth. Yna, caiff yr unigolyn, neu ei gwmni gwasanaeth personol, ei osod fel cyflenwr yn system gyllid Agresso (ABW) fel y bo'n briodol. Bydd copi o'r ffurflen Asesu Statws Cyflogaeth awdurdodedig yn cael ei gadw ar ffeil.

3. Y broses hysbysu os mai canlyniad y ffurflen asesu yw y gellid ystyried bod y gweithiwr yn gyflogai

Pan mai "cyflogedig/cyflogai" yw canlyniad y ffurflen asesu, a bod hynny'n cael ei gadarnhau yn sgil asesiad eilaidd, mae'n ofynnol i'r adran sy'n rhoi gwaith i'r gweithiwr roi gwybod iddynt am y canlyniad yn ysgrifenedig, **cyn y rhoddir y gwaith iddynt. Yn achos y rhai hynny y rhoddir gwaith iddynt trwy gyfrwng cwmnïau gwasanaeth personol/partneriaethau** dylid gwneud hyn drwy gyfrwng datganiad pennu statws (SDS). Yn achos unigolion, rhaid i'r adran ofyn i'r gweithiwr lenwi'r Ffurflenni Cyflogres angenrheidiol (Manylion Personol, a Ffurflen Dreth) er mwyn gallu creu cofnod ar y gyflogres.

Mae'n ofynnol i'r gweithiwr roi'r wybodaeth i'r Brifysgol i alluogi didynnu treth a chyfraniadau yswiriant gwladol o'r taliad.

Dylid cofnodi cwmnïau gwasanaeth personol neu bartneriaethau ar y gyflogres fel cyflogeion tybiedig (“deemed employees”) a defnyddio’r nod OPW i ddynodi nad ydynt yn gyflogeion i’r brifysgol yn yr un modd ag y mae unigolion yn gyflogeion. Os yw’r cwmni gwasanaeth personol/gweithiwr yn anghytuno â’r asesiad rhaid iddynt gyflwyno hynny’n ysgrifenedig - gweler ‘5. Anghydfodau’ isod.

Pan fydd y gweithiwr wedi rhoi’r ffurflenni perthnasol i’r Gyflogres, bydd y gweithiwr (neu ei gwmni gwasanaeth personol) yn cael ei gofnodi fel cyflogai tybiedig. Bydd y Gyflogres yn anfon y ffurflen asesu statws wedi’i chwblhau, a manylion y gwaith sy’n cael ei wneud, at Reolwr Adnoddau Dynol. Bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol yn adolygu manylion y gwaith sy’n cael ei wneud ac yn asesu’r angen am Gontract Cyflogaeth. Os bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol yn penderfynu bod angen contract, byddant yn cysylltu â’r adran, a fydd yn hysbysu’r gweithiwr yn uniongyrchol. Os bydd AD yn penderfynu bod Contract Cyflogaeth yn ddiangen, bydd y Rheolwr Adnoddau Dynol yn cymeradwyo swm yr anfoneb fel taliad ‘untro’, a bydd y Gyflogres yn ei brosesu yn ôl yr angen, gan ddiwynu cyfraniadau Yswiriant Gwladol a’r cynllun Talu Wrth Ennill o’r swm.

Codir cost gros yr anfoneb ar yr adran ynghyd â chost cyfraniad Yswiriant Gwladol y Cyflogwr ar gyfer gwasanaethau’r gweithiwr. Bydd unrhyw dreth ar werth (TAW) yn cael ei thalu’n llawn.

4. Diogelu statudol ar gyflogaeth ar gyfer cyflogeion tybiedig

Dylid nodi mai dau beth ar wahân yw statws cyflogaeth unigolyn at ddibenion treth a’i statws at ddibenion diogelu statudol ar gyflogaeth. Gellir pennu unigolyn yn gyflogai at ddibenion treth, ond nid yw ei gymhwysedd ar gyfer mesurau diogelu statudol ar gyflogaeth yn gysylltiedig â hynny.

5. Anghydfodau

Os ceir anghytuno ynghylch statws cyflogaeth y cwmni gwasanaeth personol/unigolyn, naill ai o fewn y Brifysgol, yn ysgrifenedig gan unigolyn, neu gan eu cwmni gwasanaeth personol/asiantaeth/trydydd parti, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at y Tîm Treth yn yr adran Gyllid (taxstaff@aber.ac.uk). Mae penderfyniad y Tîm Treth ynghylch statws cyflogaeth, a’r modd o roi gwaith, yn derfynol.

Mae cwmnïau gwasanaeth personol yn cael eu diogelu gan ddeddfwriaeth, sy’n golygu bod yn rhaid ymateb i unrhyw anghydfod o fewn 45 diwrnod i’w dderbyn a bod yn rhaid nodi’r rhesymau ynghylch y modd y rhoddwyd yr asesiad ar waith. Os caiff y statws ei ailystyried, bydd angen cyhoeddi datganiad pennu statws newydd.

6. Gwrthbwysu treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol gan y Brifysgol

Os bernir bod cyflogaeth yn un Gyflogedig, gall yr unigolyn osod unrhyw ddiwyniadau treth a/neu Yswiriant Gwladol yn erbyn eu ffurflenni hunanasesu er mwyn osgoi dyblygu’r taliad.

7. Darlithwyr, athrawon a thiwtoriaid gwadd

Mae CThEM yn darparu canllawiau penodol yn ei Llawlyfrau Statws Cyflogaeth (Galwedigaethau Penodol – Athrawon, Darlithwyr a Thiwtoriaid) ynghylch cyflogi darlithwyr mewn sefydliadau addysgol ar gyfer aseiniadau byr. Mewn rhai amgylchiadau, gellir trin unigolion fel rhai nad ydynt yn gyflogeion (hunangyflogedig) at ddibenion treth.

Dim ond ar gyfer dysgu neu ddarlithio y mae’r ddarpariaeth hon gan CThEM yn berthnasol, ac nid ar gyfer mathau eraill o waith. Bydd angen contract Athro Gwadd ar gyfer unrhyw waith dysgu neu ddarlithio **nad yw’n** bodloni’r meini prawf isod, a bydd y gweithiwr yn cael ei ystyried yn gyflogai.

Dyma’r meini prawf:

- **Cyn** traddodi’r ddarlith, mae’r unigolyn wedi cytuno i’w thraddodi ar ddim mwy na thri diwrnod mewn tri mis yn olynol: **neu**

- Mae'r ddarlith yn cael ei thraddodi fel darlith gyhoeddus. Diffinnir darlith gyhoeddus fel un y gall unrhyw un ei mynychu, nad yw'n rhan o gwrs nac wedi'i chyfyngu i grŵp neu gymdeithas benodol.
Gellir cyfnewid y gair "darlith" am eiriau eraill megis "cyflwyniad", "gweithdy", a "darparu cwrs".

8. Arholwyr allanol, marcwyr a goruchwylwyr

Mae'r modd y mae CThEM yn ystyried arholwyr allanol ar gyfer gradd gyntaf ac arholwyr allanol ar gyfer graddau uwch fymryn yn wahanol.

- Mae'r rhan fwyaf o'r ffioedd a delir i arholwyr allanol yn agored i gael eu trethu o dan Atodlen E fel prif incwm cyflogaeth.
- Yn ôl canllawiau Cyllid a Thollau EM, mae trefniadau arbennig ar gyfer didynnu treth yn berthnasol i daliadau a wneir mewn perthynas â dyletswyddau arholwyr, marcwyr a goruchwylwyr pan fo dyletswyddau o'r fath yn gysylltiedig mewn unrhyw fodd ag arholiadau gradd. Codir treth am incwm cyflogaeth ar daliadau ffioedd a wneir i arholwyr ar gyfer arholiadau gradd gyntaf a gynhelir gan brifysgolion, ac maent yn ddarostyngedig i'r cynllun Talu Wrth Ennill yn y ffordd arferol. Caiff arholwyr sy'n perthyn i'r categori hwn eu trin fel rhai "cyflogedig".
- Gellir trin taliadau a wneir i arholwyr allanol a ddefnyddir gan brifysgolion ar gyfer graddau meistr a doethuriaethau fel elw masnachu y mae'n rhaid talu Cyfraniadau Yswiriant Gwladol ar eu cyfer, ond ni fydd treth yn daladwy arnynt. Gofynnir i arholwyr yn y categori hwn a ydynt yn cyflawni'r gwaith hwn ar ffurf hunangyflogedig ar adeg eu penodi. Os byddant yn ateb yn gadarnhaol, gofynnir iddynt ddarparu'r dystiolaeth angenrheidiol, a phrosesir y taliad gan Daliadau Cyflenwyr fel taliad i weithiwr hunangyflogedig. Os nad ydynt yn ateb y cwestiwn, neu os ydynt yn ymateb yn negyddol, caiff eu taliad ei brosesu drwy'r Gyflogres, a didynnir treth/YG lle y bo'n briodol.

9. Esemptiad diddanwyr (perfformwyr/artistiaid theatrig)

Mae hyn yn berthnasol i Ganolfan y Celfyddydau: ni fydd diddanwyr y rhoddir gwaith iddynt i ddarparu gwasanaethau perfformio o dan gontract ar gyfer gwasanaethau (h.y. hunangyflogaeth) yn destun asesiad o statws cyflogaeth, ar yr amod eu bod eisoes wedi'u cofrestru'n hunangyflogedig gyda CThEM, ac nad ydynt yn cael "cyflog" rheolaidd i berfformio mewn cyfres o gynyrchiadau gwahanol.

Byddai hyn yn cynnwys actorion, dawnswyr bale, cantorion opera, cerddorion ac artistiaid perfformio eraill. Yn ogystal, mae'r esemptiad hwn hefyd yn berthnasol i reolwyr llwyfan, dirprwy reolwyr llwyfan a rheolwyr llwyfan cynorthwyol sy'n aelodau o undeb llafur *Cymdeithas Equity Actorion Prydain*. Gall gweithwyr proffesiynol rheoli llwyfan nad ydynt yn aelodau o'r undeb fod yn destun yr un asesiad o statws cyflogaeth â gweithwyr eraill.

Nodyn Pwysig:

Bwriad yr uchod yw rhoi arweiniad wrth asesu cyflenwyr newydd sy'n darparu gwasanaethau ac mae'n bosibl na fydd yn cwmpasu pob sefyllfa. Felly, doeth o beth fyddai cysylltu â'r Cyfarwyddwr Cyllid Cynorthwyol os nad ydych yn siŵr a oes unrhyw un o'r uchod yn berthnasol i gyflenwr neu gyflenwad gwasanaethau penodol.

Atodiad 2 Ffactorau allweddol wrth benderfynu

Er mwyn penderfynu ar statws, rhaid i chi ystyried a roddir gwaith i unigolyn dan "gontract gwasanaeth" neu "gontract ar gyfer gwasanaethau". Mae "contract gwasanaeth" yn dystiolaeth o berthynas gyflogaeth, a "chontract ar gyfer gwasanaethau" yn dystiolaeth o hunangyflogaeth.

Dyma restr, nad yw'n gynhwysfawr, o ffactorau y gall CThEM, neu'r llysoedd, eu hystyried wrth benderfynu ar statws cyflogaeth unigolyn. Er bod y profion a ddefnyddir gan CThEM a'r llysoedd/tribiwnlysoedd cyflogaeth yn debyg, gall fod gwahaniaethau rhyngddynt.

Ffactor	Hunangyflogedig	Cyflogedig
Gwasanaeth personol	Byddant yn darparu eu gwasanaethau eu hunain, ond gallant hefyd is-gontractio gwaith i eraill, neu ddefnyddio cymorth allanol.	Mae'n ofynnol iddynt ddarparu eu gwasanaethau'n bersonol ac ni allant hwy eu hunain gyflogi/rhoi gwaith i staff i'w cynorthwyo i wneud hynny.
Cyd-rwymedigaeth	Yn rhydd i dderbyn neu wrthod gwaith os ydynt yn dymuno. Nid oes rheidrwydd ar y sawl sy'n rhoi'r gwaith i gynnig unrhyw waith, nac ychwaith ragor o waith.	Mae'n ofynnol i'r cyflogwr gynnig gwaith, ac mae'n ofynnol i'r cyflogai wneud yr hyn y mae'r cyflogwr yn gofyn iddo'i wneud.
Hawl i reoli	Yn debygol o fod yn rheoli'r rhan fwyaf o agweddau ar y gwaith a wneir.	Gall cyflogwr reoli'r hyn y maent yn ei wneud, sut y maent yn ei wneud a phryd y byddant yn ei wneud. Fodd bynnag, gall cyflogai medrus iawn hefyd benderfynu "beth" a "sut" yn unol â gofynion y gyflogaeth.
Hawl i ddirprwyo	Nid yw'n ofynnol iddynt gyflawni'r gwasanaethau'n bersonol ac mae ganddynt hawl ddilyffethair i benodi dirprwy, a gallant gyflogi/rhoi gwaith i staff i'w cynorthwyo (ar eu cost eu hunain).	Naill ai nid oes hawl i benodi dirprwy neu mae'n un gyfyngedig, hynny yw, mae'n ddarostyngedig i gymeradwyaeth y sefydliad a dim ond mewn amgylchiadau cyfyngedig y gellir ei defnyddio (salwch neu analluogrwydd fel arfer)
Darparu eu hoffer eu hunain	Fel arfer, byddant yn cyflenwi'r holl offer bach ac yn dod ag offer mawr hefyd, neu'n eu llogi.	Mae'r sefydliad yn darparu'r cyfleusterau a'r offer y bydd ar yr unigolyn eu hangen i gyflawni eu gwaith

Ffactor	Hunangyflogedig	Cyflogedig
Risg ariannol/y gallu i wneud elw	Yn rhoi dyfynbris fesul darn o waith. Gallant fuddsoddi eu cyfalaf eu hunain yn y fenter a bod yn atebol yn bersonol am golledion sy'n deillio o'u gwaith (h.y. ei gywiro ar eu cost eu hunain)	Nid ydynt yn derbyn unrhyw risg ariannol wrth weithio i'r sefydliad; cânt eu talu hyd yn oed os nad oes digon o waith ar eu cyfer.
Cyfle i wneud elw	Gallant elwa o lwyddiant y prosiect neu'r aseiniad y maent wedi bod yn ymwneud ag ef, neu o ailbennu tâl a gwneud elw ar ddeunyddiau.	Dim ond o dan gynllun bonws neu gymhelliant y gallant wneud elw.
Hyd y cyfnod o roi gwaith	Yn gyffredinol, contract cyfnod penodol neu dymor byr.	Yn gyffredinol, bydd y contract yn un penagored ar ôl cyfnod prawf (os oes un).
Rhan annatod o'r sefydliad	Mae eu gwaith yn dod â hwy i'r Brifysgol yn rheolaidd ond nid yw'n esgor ar unrhyw gyfrifoldebau na breintiau ychwanegol o ganlyniad. Maent yn gweithredu'n annibynnol ar y sefydliad.	Maent wedi'u hintegreiddio i'r sefydliad. Maent yn gweithio mewn ffordd debyg i gyflogeion eraill, mae ganddynt gyfeiriad e-bost yn y sefydliad a/neu gerdyn busnes y sefydliad ac maent yn ymddangos mewn siartiau trefniadaeth swyddogol.
Buddion o'r math sydd gan gyflogeion	Yn annhebygol o fod â'r hawl i unrhyw fath o fuddion.	Yn rhan o gynllun pensiwn, yn cael defnyddio cyfleusterau'r ffreutur neu glwb chwaraeon, parcio ceir, yn mynd i ddigwyddiadau i staff.
Yr hawl i derfynu contract	Os yw parti arall yn ei dorri.	Byddent, fel arfer, yn rhoi rhybudd yn unol â'r cyfnod a bennir yn y contract.
Ffactorau personol	Gellir rhoi'r gwaith iddynt oherwydd eu sgiliau, enw da ac ati.	Gall ffactorau personol fod yn gyfrifol am eu penodi.
Bwriad ar y cyd	Dylid datgan bwriad y partïon mewn contract ysgrifenedig. Efallai na fydd hyn yn argyhoeddiadol os yw'r partïon yn ymddwyn yn wahanol.	Os yw'r partïon yn bwriadu i'r berthynas fod yn un sy'n seiliedig ar gyflogaeth, mae'n anodd i'r llysoedd ddatgan fel arall. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd y partïon wedi cytuno ar delerau cyflogaeth ysgrifenedig a bydd gan y cyflogai hawliau y gellir eu gorfodi o dan gyfraith cyflogaeth.

Ffactorau eraill - Ceir ffactorau ychwanegol a allai hefyd fod yn hynod o argyhoeddiadol wrth benderfynu a yw unigolyn mewn busnes ai peidio. Dim ond drwy ystyried y busnes cyfan yn ei holl agweddau y gellir pwysu a mesur pwysigrwydd pob ffactor.

Atodiad 3 Enghreifftiau

Statws cyflogeion

(i) Cynorthwy-ydd Ymchwil Ad-hoc / Dros Dro:

- Y Brifysgol yn darparu offer a chyfarpar
- Yn gweithio ar safle'r Brifysgol
- Y Brifysgol yn ei gwneud yn ofynnol iddynt weithio nifer penodol o oriau
- Yn cael eu talu am yr hyn sy'n cael ei hawlio
- Yr adran yn rheoli cyfeiriad y gwaith

(ii) Ymchwilydd / Recriwtiwr Myfyrwyr:

- Y Brifysgol yn monitro ansawdd y gwaith
- Y Brifysgol yn darparu offer (gan gynnwys cyfeiriad e-bost/cerdyn busnes) a chyfarpar
- Yn atebol i un o gyflogeion y Brifysgol ac yn cael cyfarwyddyd / adborth ganddynt
- Dyddiadau terfyn yn cael pennu ar gyfer cwblhau'r gwaith
- Ddim yn gweithio ar safle'r Brifysgol
- Yn cael eu talu'n fisol yn rheolaidd drwy anfoneb drwy gwmni gwasanaeth personol
- Yn gweithio i'r Brifysgol yn unig yn ystod cyfnod o flwyddyn neu ddwy flynedd
- Ddim yn cael anfon dirprwy

(iii) Gyrrwr Rhan-amser

- Y Brifysgol yn ei gwneud hi'n ofynnol iddynt weithio ar adegau/dyddiau penodol, er yn ad-hoc
- Y Brifysgol yn darparu cerbyd
- Yn cael eu talu yn unol â'r hyn sy'n cael ei hawlio mewn anfoneb
- Ddim yn cael anfon dirprwy

Statws rhywun nad yw'n gyflogedig

(i) Ymgynghorydd Allanol

- Yn defnyddio eu hoffer eu hunain ac yn gweithio o gartref neu ar eu safle eu hunain yn unig
- Yn gweithio i sefydliadau eraill y rhan fwyaf o'r amser
- Dim rheidrwydd arnynt i gyflawni'r gwaith yn bersonol ond gallent gael dirprwy i ymgymryd â'r gwaith
- Dim oriau gwaith rheolaidd ond cânt sicrwydd o hyd at x diwrnod y flwyddyn o waith
- Yn cael eu talu ar sail yr hyn sy'n cael ei hawlio
- Ni ddisgwyllir iddynt ymgymryd â gwaith yn rheolaidd
- Yn talu am eu treuliau eu hunain (ni ddylent hawlio treuliau gan y Brifysgol)

(ii) Tiwtor Gweithdy Cerameg mewn arddangosfa/gŵyl gyhoeddus yng Nghanolfan y Celfyddydau

- Y gweithdy'n agored i'r cyhoedd ei fynychu, h.y., "agored"
- Yn cael eu talu ar sail yr hyn sy'n cael ei hawlio mewn anfoneb

(iii) Cyfieithydd

- Yn defnyddio eu hoffer eu hunain ac yn gweithio o gartref gan mwyaf
- Dim oriau gwaith rheolaidd ond cânt sicrwydd o hyd at x diwrnod y flwyddyn o waith
- Yn cael eu talu ar sail yr hyn sy'n cael ei hawlio mewn anfoneb, fel arfer fesul gair/tudalen
- Ni ddisgwyllir iddynt ymgymryd â gwaith yn rheolaidd
- Prosiect arbenigol/penodol