

Gwybod eich Hawliau – Cwnstabliaid Gwirfoddol

Y Fframwaith

1. Telerau cyffredinol (penodi, ymddeol, lwfans, tâl salwch)
 - a. Rheoliadau Cwnstabliaid Gwirfoddol 1965 (fel y'u diwygiwyd 2002, 2012, 2015)
 - b. Canllawiau'r Swyddfa Gartref ar dreuliau a lwfans Cwnstabliaid Gwirfoddol (Ebrill 2022)
2. Darpariaeth ar gyfer pensiynau a dyfarniadau anafiadau:
 - a. Rheoliadau Cwnstabliaid Gwirfoddol (Pensiynau) 1973, i'w darllen ar y cyd â:
 - b. Rheoliadau Cwnstabliaid Gwirfoddol (Budd-daliadau am Anafiadau) 1987

Penodiad fel Cwnstabl Gwirfoddol

I fod yn gymwys i gael eu penodi'n Gwnstabl Gwirfoddol, dylid bod yn ddinesydd Prydeinig neu'n ddinesydd gwlad arall sy'n aelod o Ardal Economaidd Ewrop (EEA). Os nad ydynt yn wladolyn o aelod-wladwriaeth Ardal Economaidd Ewrop, rhaid iddynt gael caniatâd i gyrraedd neu i aros yn y Deyrnas Unedig am gyfnod amhenodol (Rheoliad 1).

Olion bysedd a samplau

Mae'r Rheoliadau'n datgan bod yn rhaid i bob Cwnstabl Gwirfoddol, yn unol â chyfarwyddiadau'r prif swyddog, roi eu holion bysedd. Bydd yr olion bysedd yn cael eu cadw ar wahân i olion bysedd a gymerir mewn amgylchiadau eraill, a byddant yn cael eu dinistrio ar ôl i'r cwnstabl adael yr heddlu, oni bai eu bod yn dod yn aelod o heddlu arall oherwydd trosglwyddiad statudol, ac yn yr achos hwnnw dylai'r cofnodion a'r copïau gael eu trosglwyddo i brif swyddog y swyddfa newydd (Rheoliad 1ZA a Rheoliad 1A).

Mae'r Rheoliadau'n datgan bod yn rhaid i bob Cwnstabl Gwirfoddol, yn unol â chyfarwyddiadau'r prif swyddog, ddarparu sampl. Rhaid cadw'r sampl ar wahân i'r samplau a gymerir mewn amgylchiadau eraill. Bydd y samplau'n cael eu dinistrio ymhen chwe mis o'r dyddiad y cymerwyd nhw. Bydd y wybodaeth a gesglir o'r samplau'n cael ei dinistrio ymhen 12 mis i'r Cwnstabl Gwirfoddol orffen yn y rôl, oni bai eu bod yn dod yn aelod o heddlu arall oherwydd trosglwyddiad statudol, ac yn yr achos hwnnw dylai'r cofnodion a'r copïau gael eu trosglwyddo i brif swyddog y swyddfa newydd (Rheoliad 1B).

Cymerir olion bysedd a samplau yn unol â Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol 1984 at ddibenion y broses ddiwyddu yn unig.

Buddiant busnes

Os oes gan Gwnstabl Gwirfoddol fuddiant busnes, neu os yw'n bwriadu bod â buddiant busnes, mae'n rhaid iddynt ddarparu hysbysiad ysgrifenedig i'r prif swyddog, a fydd yn pennu a yw'n briodol i'r Cwnstabl Gwirfoddol dan sylw barhau fel Cwnstabl Gwirfoddol.

Mae'r un peth yn wir os oes gan aelod o deulu'r Cwnstabl Gwirfoddol fuddiant busnes, neu os yw'n bwriadu bod ag un, a bod y Cwnstabl Gwirfoddol yn credu y gellid ystyried hyn fel mater sy'n amharu ar eu gallu i gyflawni eu dyletswyddau'n ddiuedd (Rheoliadau 1ZC, 1ZD, 1ZE).

Profi am gamddefnydd o sylweddau

Mae'r Rheoliadau'n caniatáu i brif swyddog orfodi swyddog, y mae ganddynt reswm rhesymol i amau eu bod wedi defnyddio cyffur a reolir, i roi sampl o hylif ceg neu wrin i'w gael ei brofi am dystiolaeth o gyffuriau a reolir yn unol â'r gweithdrefnau a ragnodir gan yr Ysgrifennydd Gwladol (Rheoliad 1C (1)).

Mae'r Rheoliadau'n caniatáu i brif swyddog wneud cais i Gwnstabl Gwirfoddol roi sampl o anadl i'w gael ei brofi am dystiolaeth o alcohol yn unol â gweithdrefnau a bennir gan yr Ysgrifennydd Gwladol (Rheoliad 1C (2)).

Ymddeol

Gall Cwnstabl Gwirfoddol ymddeol ar ôl rhoi rhybudd ysgrifenedig o fis am eu bwriad i ymddeol, neu lai o rybudd os derbynnir hynny gan y prif swyddogion (Rheoliad 3).

Gallai'r prif swyddog ofyn i Gwnstabl Gwirfoddol ymddeol ar ddyddiad a nodir ganddynt:

- Ar sail oedran; neu
- Ar sail bod y Cwnstabl Gwirfoddol yn rhy anabl i gyflawni dyletswyddau cyffredin Cwnstabl Gwirfoddol a bod yr anabledd yn debygol o fod yn barhaol, neu
- Fel dewis amgen i ddiswyddo, lle mae'r Cwnstabl Gwirfoddol wedi bod yn esgeulus wrth gyflawni eu dyletswyddau neu'n anaddas fel arall i'w cyflawni.

Pensiynau, marwolaeth ac anafiadau ar ddyletswydd

Mae dyfarniadau am anafiadau ar ddyletswydd (cyfandaliadau a phensiynau) yn daladwy i Gwnstabiliaid Gwirfoddol sy'n cael eu hanafu (sy'n achosi anabledd parhaol) wrth gyflawni eu dyletswyddau. Mae'r budd-daliadau sy'n daladwy yn gyson â'r budd-daliadau a delir i swyddogion rheolaidd (yn unol â Rheoliadau Pensiynau'r Heddlu 1987 a Rheoliadau (Budd-daliadau am Anafiadau) yr Heddlu 2006), gyda rhai gwahaniaethau amlwg:

- Y tâl pensiynadwy a ddefnyddir wrth gyfrifo dyfarniadau am anaf ar ddyletswydd yw'r un sy'n daladwy i gwnstabl yn yr un heddlu.
- Caiff cyfrifiad gwasanaeth pensiynadwy ei gapio ar 10 mlynedd, waeth pa mor hir mae'r Cwnstabl Gwirfoddol wedi gwasanaethu.

Yn achos marwolaeth Cwnstabl Gwirfoddol, mae cyfandaliad a phensiwn gweddw yn daladwy ar yr un telerau â phe baent yn swyddog rheolaidd ac yn aelod o Gynllun Pensiwn Heddlu 1987. Mae hefyd darpariaethau i ddibynyddion a/neu blant gael cyfandaliadau a phensiynau, yn ddibynnol ar

amgylchiadau personol y sawl sydd wedi marw. Cyfrifir tâl pensiynadwy a gwasanaeth yn yr un modd a wneir o ran dyfarniadau am anafiadau ar ddyletswydd, fel y nodir uchod.

Treuliau a lwfans

a. Lwfans cynhaliaeth a llety

Rheoliad 4(1) Rheoliadau Cwnstabiliaid Gwirfoddol 1965 - Gellir talu Cwnstabiliaid Gwirfoddol am dreuliau allan o boced rhesymol a dalwyd yn ystod dyletswydd, neu lwfans yn lle ad-daliad o'r fath.

Gallai heddluoedd ad-dalu am gostau gwirioneddol cynhaliaeth a llety ar ôl cyflwyno derbynneb.

b. Treuliau teithio a lwfans milltired

Gellir talu lwfans milltired yn yr amgylchiadau y byddai'n cael ei dalu i swyddogion rheolaidd, lle mae un ai'n hanfodol neu'n ddymunol fod gan y Cwnstabl Gwirfoddol, ar bob adeg materol, gerbyd modur i'w ddefnyddio.

Fel y nodir ym Mharagraff 1 Atodiad U i'r penderfyniadau a wneir o dan Reoliad 34, Rheoliadau'r Heddlu 2003.

c. Lwfans colli cyflog

O dan Reoliad 4(2)(a) Rheoliadau Cwnstabiliaid Gwirfoddol 1965, gwneir taliad i Gwnstabl Gwirfoddol, y mae angen iddynt fod ar ddyletswydd yn ystod eu horiau gwaith arferol, o lwfans sy'n gyfatebol i'w colled enillion gwirioneddol o'u cyflogaeth breifat ar sail dyddiol.

Dim ond y tu allan i'w horiau gwaith y disgwylir i Gwnstabl Gwirfoddol fod ar ddyletswydd fel arfer, ond gallai fod sawl achlysur lle mae presenoldeb o'r fath yn anochel, er enghraifft i roi tystiolaeth mewn llys.

Prif swyddog yr heddlu dan sylw sy'n pennu pa amgylchiadau y gall fod angen i Gwnstabl Gwirfoddol fod ar ddyletswydd.

d. Taliad untro

O dan Reoliad 4(2)(b), gellid talu lwfans i Gwnstabiliaid Gwirfoddol am faterion eraill y mae'r corff plismona lleol yn eu cymeradwyo yn achlysurol. Mae swm ac amodau lwfans o'r fath i gael ei gymeradwyo gan gyrff plismona lleol.

Nid oes gan Gwnstabl Gwirfoddol hawl i gael tâl am wasanaethau o'r fath (ac eithrio fel y'u darperir yn y Rheoliadau).

e. Tâl Salwch

Ad-daliad am gyflog a gollir o gyflogaeth breifat Cwnstabl Gwirfoddol o ganlyniad i anaf neu salwch a gafodd pan oedd ar ddyletswydd neu'n gweithredu eu dyletswydd, neu wrth deithio i'w dyletswydd neu oddi yno (Rheoliad 5).

Bydd tâl salwch yn cael ei dalu cyhyd â bod y Cwnstabl Gwirfoddol yn parhau i golli cyflog yn eu cyflogaeth breifat neu am gyfnod o 28 wythnos, pa bynnag un sydd leiaf.

Bydd swm cyfartal â swm y budd-dal salwch neu gyflog salwch statudol y mae gan y Cwnstabl Gwirfoddol hawl iddo yn cael ei dynnu o'r tâl salwch.

Lwfans Cwnstabiliaid Gwirfoddol

Gallai corff plismona lleol, yn dilyn argymhelliad gan brif swyddog yr heddlu, dalu lwfans Cwnstabl Gwirfoddol ar raddfa a bennir gan y corff plismona lleol i bob un neu i unrhyw nifer o Gwnstabiliaid Gwirfoddol a benodwyd ar gyfer eu hardal (Rheoliad 5A).

Mae'n bosib y bydd gwahanol gyfraddau lwfans i Gwnstabiliaid Gwirfoddol o dan y Rheoliadau i wahanol Gwnstabiliaid Gwirfoddol a benodir gydag ardal blismona.

Lwfans arall

Lwfans esgidiau (a dynnwyd yn ôl yng Nghylchlythyr y Swyddfa Gartref 40/2005):

- Dylai prif swyddogion ddarparu esgidiau priodol yn uniongyrchol, neu gall Swyddogion Gwirfoddol hawlio lwfans esgidiau fel traul allan o boced dilys, yn enwedig os yw'n ffurf o addasiad rhesymol ar gyfer unigolyn sydd wedi'u gwarchod o dan ddarpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010.
- Yn yr achos hwnnw, gellir talu'r gwariant rhesymol a wnaed gan Swyddogion Gwirfoddol ar esgidiau yn ôl disgrisiwn y prif swyddog.

Moeseg

Mae'n ofynnol i Gwnstabiliaid Gwirfoddol lynu at yr ymddygiad a'r arferion a nodwyd yn y [Cod Moeseg](#) Plismona.

Ymddygiad

Mae'r fframwaith ymddygiad a pherfformiad yn berthnasol fel y mae i bob swyddog rheolaidd. Mae'r Rheoliadau hyn yn berthnasol i 'swyddog heddlu' a ddiffinnir fel 'aelod o'r heddlu neu Gwnstabl Gwirfoddol'¹.

Yn hynny o beth, mae trefn Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu (IOPC) yn berthnasol i Gwnstabiliaid Gwirfoddol (gwneir yn berthnasol i 'Gwnstabiliaid Gwirfoddol' o dan Adranau 12 a 29 Deddf Diwygio'r Heddlu 2002. Mae hefyd wedi'i gadarnhau (yn syml) ym mharagraff 5.4 o Ganllawiau Statudol ar System Gwynion yr Heddlu.

- Amddiffyniad rhag gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (a42): yr holl nodweddion gwarchoddedig ac amddiffyniad rhag: gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol; aflonyddu; erledigaeth, methu â gwneud addasiadau rhesymol (anabledd); a gwahaniaethu ar sail anabledd.

¹ Rheoliadau (Ymddygiad) yr Heddlu 2020 (diffiniad adran 2 o swyddog heddlu) a Rheoliadau (Perfformiad) yr Heddlu 2020 (diffiniad adran 4 o swyddog heddlu)

- Amddiffyniad chwythu'r chwiban o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (a43KA): yr hawl i beidio â dioddef anfantais neu 'ddiswyddo' ar y sail bod y swyddog wedi 'chwythu'r chwiban'.
- Iechyd a diogelwch (1) o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 (ia49A ac 134A), yr hawl i beidio â dioddef anfantais neu 'ddiswyddo', gan gynnwys mewn rhai cyd-destunau iechyd a diogelwch penodol (yr un fath â swyddogion rheolaidd); a (2) o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 (a51A), amddiffyniadau cyffredinol.
- Hawliau gorffwys o dan Reoliadau Amser Gweithio 1998 (Rheoliad 41(1)): mae hyn yn cynnwys wythnos weithio o dim mwy na 48 awr (neu gontractio allan) a seibiannau/cyfnodau gorffwys rheolaidd.

Ymgyrch Hampshire

Dylai Cwnstablaid Gwirfoddol, fel swyddogion rheolaidd a staff yr heddlu, fod yn ymwybodol o [Ymgyrch Hampshire](#), sy'n rhoi arweiniad ar y camau priodol i'w cymryd pan fyddan nhw'n profi ymosodiad. Mae safonau Ymgyrch Hampshire wedi'u cynllunio i weithio ochr yn ochr â'r [Cod Ymarfer Dioddefwyr](#) hirach, sydd hefyd yn gwbl berthnasol.

Mae safonau Ymgyrch Hampshire yn hyrwyddo arferion gorau o ran y ffordd caiff ymosodiadau eu hystyried, eu hymchwilio, a sut i gynnal safonau gofal uchel i ddioddefwyr gan ganolbwyntio ar eu lles a'u llesiant. Mae'r canllawiau'n egluro y gall anafiadau fod yn gorfforol ac yn seicolegol, ac yn cydnabod y gall niwed corfforol achosi dioddefaint seicolegol neu gyd-fynd â hynny. Dylid cydnabod y ddau fath o anaf, a rhoi sylw llawn iddynt, a hynny'n hirdymor os oes angen.

Mae Ymgyrch Hampshire hefyd yn rhoi manylion ynghylch beth ddylai dioddefwyr ei ddisgwyl ar ôl ymosodiad, gan gynnwys:

- Lles – hysbysu goruchwyliwr lleol, cael cymorth priodol a gofal meddygol, hawl i herio os oes diffyg yn y gwasanaeth neu os na chaiff ei ddarparu o gwbl
- Ymchwiliad – cael gwybod a yw'r troseddwr wedi'i arestio, cyfle i gyflwyno datganiad personol dioddefwr, diweddiadau amserol am hynt yr ymchwiliad
- Rheoli llwyth gwaith – ystyried a yw'n briodol newid neu leihau cyfrifoldebau dros dro wrth wella.