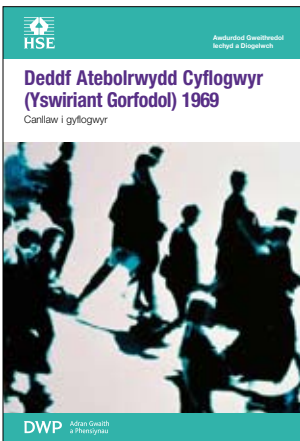


# Deddf Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1969

## Canllaw i gyflogwyr



Mae hwn yn fersiwn gwe-gyfeillgar o daflen HSE40(rev3), a adolygwyd 11/08

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhan fwyaf o gyflogwyr yswirio yn erbyn atebolrwydd dros anaf neu salwch i'w cyflogeion sy'n deillio o'u cyflogaeth. Diben y canllaw hwn yw eich helpu i ddeall yr hyn sy'n ofynnol. Nid yw'n ddehongliad cyfreithiol o'r Ddeddf Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) ac nid oes iddo statws cyfreithiol ffurfiol. Dylech fod yn ymwybodol o'r ffaith mai dim ond y llysoedd sydd â'r awdurdod i ddehongli'r gyfraith.

### Beth yw yswiriant atebolrwydd cyflogwyr?

Mae cyflogwyr yn gyfrifol am iechyd a diogelwch eu cyflogeion pan fyddant yn y gwaith. Efallai y bydd eich cyflogeion yn cael eu hanafu yn y gwaith neu efallai y byddant hwy, neu eich cyn-gyflogeion, yn mynd yn sâl o ganlyniad i'r gwaith a wnaethant tra'r oeddent yn eich cyflogaeth. Gallent geisio hawlio iawndal gennyh os ydynt o'r farn mai chi sy'n gyfrifol. Mae Deddf Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1969 yn sicrhau bod gennyh o leiaf lefel ofynnol o yswiriant yn erbyn unrhyw hawliadau o'r fath.

Bydd yswiriant atebolrwydd cyflogwyr yn eich galluogi i dalu costau iawndal am anafiadau neu salwch eich cyflogeion p'un a gafodd y rhain eu hachosi ar y safle neu oddi ar y safle. Fodd bynnag, efallai y caiff unrhyw anafiadau neu salwch sy'n gysylltiedig â damweiniau modur sy'n digwydd tra bod eich cyflogeion yn gweithio i chi, eu cynnwys ar wahân o dan eich yswiriant modur.

Mae yswiriant atebolrwydd cyhoeddus yn wahanol. Mae'n eich diogelu yn erbyn hawliadau a wneir yn eich erbyn gan aelodau o'r cyhoedd neu fusnesau eraill, ond nid hawliadau a wneir gan gyflogeion. Tra bod yswiriant atebolrwydd cyhoeddus yn wirfoddol yn gyffredinol, mae yswiriant atebolrwydd cyflogwyr yn orfodol. Gallwch gael eich dirwyo os nad oes gennyh bolisi yswiriant atebolrwydd cyflogwyr cyfredol sy'n cydymffurfio â'r gyfraith.

### A oes angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr arnaf os yw fy nghyflogeion yn gweithio dramor neu os yw fy nghwmni wedi'i leoli dramor?

Os oes unrhyw rai o'ch cyflogeion yn gweithio yng Nghymru, Lloegr neu'r Alban fel arfer (gan gynnwys mewn safleoedd ar y môr neu strwythurau cysylltiedig) rhaid i chi gael yswiriant atebolrwydd cyflogwyr.

Yn ôl y gyfraith ym Mhrydain Fawr nid oes angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr arnoch ar gyfer unrhyw rai o'ch cyflogeion sydd wedi'u lleoli dramor (ee os ydynt ar secondiad). Fodd bynnag, dylech ymchwilio a yw cyfraith y wlad lle maent wedi'u lleoli yn ei gwneud yn ofynnol i chi gael yswiriant neu gymryd unrhyw fesurau eraill i ddiogelu eich cyflogeion.

Os oes unrhyw rai o'ch cyflogeion wedi'u lleoli dramor fel arfer ond yn treulio mwy nag 14 diwrnod yn olynol ym Mhrydain Fawr, neu fwy na saith diwrnod ar safle ar

y môr, bydd angen i chi drefnu yswiriant atebolrwydd cyflogwyr ar eu cyfer yn ôl cyfraith Prydain Fawr.

## **Pa gwmnïau yswiriant sy'n gallu gwerthu yswiriant atebolrwydd cyflogwyr i mi?**

Rhaid i chi ddefnyddio yswiriwr awdurdodedig. Oni wnewch hynny, efallai y byddwch yn torri'r gyfraith. Dylech sicrhau bod eich yswiriwr wedi'i awdurdodi cyn i chi drefnu yswiriant atebolrwydd cyflogwyr.

Yswirwyr awdurdodedig yw unigolion neu gwmnïau sy'n gweithio o dan delerau Deddf Gwasanaethau a Marchnadoedd Ariannol 2000. Mae'r Awdurdod Gwasanaethau Ariannol (FSA) yn cadw cofrestr o yswirwyr awdurdodedig. Gallwch edrych i weld a yw cwmni wedi'i awdurdodi drwy chwilio'r gofrestr yn [www.fsa.gov.uk](http://www.fsa.gov.uk), neu drwy ffonio'r FSA ar 0845 606 1234.

## **A all fy mholisi yswiriant gynnwys amodau?**

Os byddwch yn trefnu yswiriant atebolrwydd cyflogwyr, bydd gennych gytundeb â'ch yswiriwr ynghylch yr amgylchiadau y bydd yn talu iawndal. Er enghraifft, bydd y polisi'n cwmpasu'r gweithgareddau penodol sy'n ymwneud â'ch busnes.

Ceir amodau penodol a allai gyfyngu ar swm yr arian y gallai fod yn rhaid i'ch yswiriwr ei dalu, na allwch gytuno arnynt ac na all eich yswiriwr eu gorfodi. Dylech sicrhau nad yw eich contract â'ch yswiriwr yn cynnwys unrhyw rai o'r amodau hyn.

Ni all eich yswiriwr wrthod talu iawndal ar sail y rhesymau canlynol yn unig:

- nid ydych wedi diogelu eich cyflogeion yn rhesymol rhag anaf neu salwch;
- nid ydych yn cadw cofnodion penodedig neu ni allwch roi gwybodaeth o'r cofnodion hyn i'r yswiriwr;
- rydych wedi gwneud rhywbeth yr oedd wedi dweud wrthyf am beidio â'i wneud (er enghraifft, cyfaddef bai);
- nid ydych wedi gwneud rhywbeth yr oedd wedi dweud wrthyf am ei wneud (er enghraifft, rhoi gwybod am y digwyddiad); neu
- nid ydych wedi bodloni unrhyw ofyniad cyfreithiol sy'n gysylltiedig â diogelu eich cyflogeion.

Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu y gallwch anghofio am eich cyfrifoldebau cyfreithiol i amddiffyn iechyd a diogelwch eich cyflogeion. Er enghraifft, rhaid i chi gynnal asesiad risg sy'n addas ac yn ddigonol, a chymryd pob cam sy'n rhesymol ymarferol i ddiogelu eich cyflogeion a rhoi gwybod am ddigwyddiadau. Os bydd eich yswiriwr o'r farn nad ydych wedi cyflawni eich cyfrifoldebau cyfreithiol mewn perthynas ag iechyd a diogelwch eich cyflogeion ac mai hyn sydd wedi arwain at yr hawliad, efallai y bydd y polisi'n galluogi'r yswiriwr i'ch erlyn i adennill cost yr iawndal.

## **A all yr yswiriwr fy ngorfodi i dalu rhan o unrhyw hawliad am iawndal?**

Rhaid i'ch yswiriwr dalu swm llawn unrhyw iawndal y cytunwyd gyda'ch cyflogai neu gyn-gyflogai neu unrhyw iawndal a ddyfarnwyd iddynt gan lys. Ni all eich yswiriwr gyflwyno amodau sy'n ei gwneud yn ofynnol i chi, eich cyflogai, neu eich cyn-gyflogai dalu rhan o unrhyw hawliad. Fodd bynnag, gallwch gytuno â'ch yswiriwr y byddwch yn ei ad-dalu am ran o unrhyw iawndal y mae wedi'i dalu i'ch cyflogai neu gyn-gyflogai.

## **Faint o yswiriant fydd ei angen arnaf?**

Rhaid i chi gael eich yswirio am o leiaf £5 miliwn. Fodd bynnag, dylech ystyried eich risgiau a'ch rhwymedigaethau'n ofalus ac ystyried a oes angen yswiriant gwerth mwy na £5 miliwn amoch. Yn ymarferol, mae'r rhan fwyaf o yswirwyr yn cynnig yswiriant gwerth o leiaf £10 miliwn.

Os yw eich busnes yn rhan o grŵp, gellir trefnu polisi yswiriant atebolrwydd cyflogwyr ar gyfer y grŵp i gyd. Yn yr achos hwn, rhaid i'r grŵp i gyd, gan gynnwys is-gwmnïau, gael yswiriant gwerth o leiaf £5 miliwn.

Gallwch gael mwy nag un polisi yswiriant atebolrwydd cyflogwyr. Fodd bynnag, rhaid i gyfanswm yr yswiriant a ddarperir gan y polisiâu fod yn werth o leiaf £5 miliwn. Dylech gofio bod yr isafswm yswiriant o £5 miliwn yn cynnwys costau, felly efallai yr hoffech drefnu mwy o yswiriant na hyn.

## **A oes angen i mi ddweud wrth fy nghyfoegeion bod gennyf yswiriant atebolrwydd cyflogwyr?**

Pan fyddwch yn trefnu polisi newydd neu'n adnewyddu polisi, bydd eich yswiriwr yn rhoi tystysgrif yswiriant atebolrwydd cyflogwyr i chi. Rhaid i'r dystysgrif hon nodi'n glir isafswm lefel yr yswiriant a ddarperir a'r cwmnïau a ddiogelir o dan y polisi. Rhaid i chi ddangos copi o'r dystysgrif yswiriant mewn man lle gall eich cyfoegeion ei ddarllen yn hawdd.

Ers 1 Hydref 2008 rydych wedi cael yr hawl i arddangos eich tystysgrif yn electronig. Mae angen i gyflogwyr sy'n dewis y dull hwn sicrhau bod eu cyfoegeion yn gwybod sut a ble i ddod o hyd i'r dystysgrif a bod ganddynt fynediad rhesymol iddi. Ymhlith y ffactorau y dylid eu hystyried mae argaeledd y fformat a ddewiswyd a sicrhau bod cyfoegeion yn deall sut i'w ddefnyddio. Er enghraifft, gallai'r trefniant hwn fod yn addas os yw pob cyflogai yn defnyddio cyfrifiadur fel rhan o'i swydd.

Os oes gennych gyfoegeion sy'n gweithio yn Ynys Manaw, Jersey, Guernsey neu Ogledd Iwerddon yn ogystal â Chymru, Lloegr neu'r Alban, gallwch ddefnyddio'r un dystysgrif ym mhob lleoliad. Fodd bynnag, rhaid i chi sicrhau bod hyn yn cydymffurfio ag unrhyw ofynion lleol yn ogystal â'r gyfraith ym Mhrydain Fawr.

Os yw eich cyfoegeion yn gweithio ar safleoedd ar y môr neu strwythurau cysylltiedig, nid oes angen i chi ddarparu copi o'r dystysgrif ym mhob safle. Fodd bynnag, os bydd un o'ch cyfoegeion yn gofyn am gael gweld copi o'r dystysgrif, rhaid i chi ddarparu copi cyn gynted â phosibl ac yn bendant o fewn deg diwrnod gwaith i'w gais. Gallwch ddarparu copi electronig neu anfon copi drwy ffacs os yw hynny'n haws i chi.

## **A yw'r gyfraith yn berthnasol i mi?**

Mae angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr amoch oni bai eich bod wedi eich eithrio o'r Ddeddf Yswiriant Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol). Mae'r cyflogwyr canlynol wedi'u heithrio:\*

- y rhan fwyaf o sefydliadau cyhoeddus gan gynnwys adrannau ac asiantaethau'r llywodraeth, awdurdodau lleol, awdurdodau heddlu a diwydiannau wedi'u gwladoli;
- cyrff y gwasanaeth iechyd, gan gynnwys ymddiriedolaethau'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol, awdurdodau iechyd, ymddiriedolaethau gofal sylfaenol a byrddau iechyd yr Alban;

---

\* Rhestrir cyflogwyr eraill sydd wedi'u heithrio o'r angen i gael yswiriant atebolrwydd cyflogwyr yn adran 3(1)(a) ac adran 3(1)(b) o Ddeddf Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1969, ac Atodlen 2 i Reoliadau 1998.

- rhai sefydliadau eraill a ariennir drwy gronfeydd cyhoeddus, megis gweithrediaethau trafnidiaeth i deithwyr a phwyllgorau llysoedd ynadon;
- busnesau teuluol, hy os yw eich cyflogaeth yn gyd yn perthyn yn agos i chi (fel g r, gwraig, partner sifil, tad, mam, tad-cu, mam-gu, llystad, llysfam, mab, merch, yr, wyres, llysfab, llysfarch, brawd, chwaer, hanner brawd neu hanner chwaer). Fodd bynnag, nid yw'r eithriad hwn yn berthnasol i fusnesau teuluol sydd wedi'u hymgorffori'n gwmnïau cyfyngedig;
- cwmnïau sy'n cyflogi eu perchennog yn unig lle bo'r cyflogai hwnnw hefyd yn berchen ar 50% neu fwy o'r cyfalaf cyfranddaliadau a ddyroddwyd yn y cwmni.

## **A oes angen yswiriant atebolwydd cyflogwyr arnaf ar gyfer pawb sy'n gweithio i mi?**

Dim ond ar gyfer pobl rydych yn eu cyflogi o dan gontract gwasanaeth neu brentisiaeth y mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i chi drefnu yswiriant atebolwydd cyflogwyr.

Mae p'un a oes angen yswiriant atebolwydd cyflogwyr arnoch ar gyfer rhywun sy'n gweithio i chi yn dibynnu ar delerau eich contract ag ef. Gallai'r contract hwn fod yn gontract llafar, yn gontract ysgrifenedig neu'n gontract dealedig. Does dim gwahaniaeth p'un a ydych fel arfer yn galw rhywun yn gyflogai neu'n unigolyn hunangyflogedig a does dim gwahaniaeth beth yw ei statws treth chwaith. Mae p'un a fyddwch yn dewis galw eich contract yn gontract cyflogaeth neu'n gontract am wasanaethau yn amherthnasol i raddau helaeth. Yr hyn sy'n bwysig yw gwir natur eich cydberthynas â'r bobl sy'n gweithio i chi a natur a graddau'r rheolaeth sydd gennych dros y gwaith y maent yn ei wneud.

Efallai y bydd y paragraffau canlynol yn helpu i roi peth syniad i chi ynghylch a gaiff unigolyn ei gyfrif yn gyflogai o dan y Ddeddf Atebolwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) ai peidio. Fodd bynnag, eich dyletswydd chi yw bodloni eich hun ynghylch statws y bobl sy'n gweithio i chi ac os oes gennych unrhyw amheuan, dylech ofyn am gyngor cyfreithiol.

Efallai y bydd angen i chi drefnu yswiriant atebolwydd cyflogwyr ar gyfer rhywun sy'n gweithio i chi:

- os ydych yn didynnu yswiriant gwladol a threth incwm o'r arian rydych yn ei dalu iddo;
- os oes gennych hawl i reoli ble, pryd a sut y mae'n gweithio;
- os ydych yn cyflenwi ei ddeunyddiau a'i offer gwaith;
- os oes gennych hawl i unrhyw elw y mae eich gweithwyr yn ei wneud ond efallai y byddwch yn dewis rhannu'r elw hwn â hwy ar ffurf comisiwn, taliadau perfformiad neu gyfranddaliadau yn y cwmni;
- os mai dim ond yr unigolyn hwnnw sydd ei angen arnoch i ddarparu'r gwasanaeth ac na allwch gyflogi unigolyn arall yn ei le os yw'n methu gwneud y gwaith; neu
- os caiff yr unigolyn ei drin yn yr un modd â chyflogaeth eraill, er enghraifft, mae'n gwneud yr un gwaith o dan yr un amodau â rhywun arall rydych yn ei gyflogi.

Efallai na fydd angen yswiriant atebolwydd cyflogwyr arnoch ar gyfer pobl sy'n gweithio i chi:

- os ydynt yn gweithio i bobl eraill ar wahân i chi (er enghraifft, os ydynt yn gweithio fel contractwyr annibynnol);
- os ydynt yn cyflenwi'r rhan fwyaf o'r offer a'r deunyddiau sydd eu hangen arnynt i wneud y gwaith eu hunain;
- os yw'n amlwg eu bod mewn busnes er eu budd personol eu hunain;
- os gallant gyflogi rhywun arall pan fyddant yn methu gwneud y gwaith eu hunain;

- os nad ydych yn didynnu treth incwm nac yswiriant gwladol. Fodd bynnag, hyd yn oed os yw unigolyn yn hunangyflogedig at ddibenion treth, efallai y caiff ei gyfrif yn gyflogai am resymau eraill ac efallai y bydd angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr arnoch ar ei gyfer o hyd.

Mewn rhai achosion ni fydd angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr ychwanegol arnoch ar gyfer gwirfoddolwyr neu:

- fyfyrwyr sy'n gweithio i chi'n ddi-dâl;
- pobl nad ydynt wedi'u cyflogi, ond sy'n cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi i ieuenctid neu oedolion; neu
- fyfyrwr ysgol ar raglen profiad gwaith.\*

Fel arfer, bydd yswirwyr yn yswirio'r rhain o dan bolisi atebolrwydd cyflogwyr sydd wedi'i drefnu eisoes, ac yn gyffredinol nid oes angen rhoi gwybod i'ch yswiriwr os byddwch yn derbyn un o'r uchod. Fodd bynnag, dylech siarad â'ch yswiriwr os byddwch yn derbyn unrhyw rai o'r gweithwyr uchod am gyfnodau hir, neu os ydynt yn gwneud gwaith nad yw'n rhan o fusnes arferol eich cwmni, a dylech gadw mewn cof lefel y risg y gallent ddod i gysylltiad â hi yn ystod yr amser y maent yn gweithio i chi. Efallai y bydd angen i chi gynnal asesiad risg ar wahân (ee ar gyfer gweithwyr ifanc) neu gymryd mesurau arbennig ar gyfer yr unigolion a restrir uchod.

Os nad oes gennych unrhyw yswiriant atebolrwydd cyflogwyr ar hyn o bryd, dylech siarad â'ch yswiriwr cyn derbyn unrhyw rai o'r unigolion uchod.

Mae cymorth domestig yn faes sy'n peri anhawster. Yn gyffredinol, mae'n debyg na fydd angen yswiriant atebolrwydd cyflogwyr arnoch ar gyfer pobl megis glanhawyr neu arddwyr os ydynt yn gweithio i fwy nag un person, ac mae'n annhebygol hefyd y bydd angen yswiriant arnoch os ydych yn cyflogi gwarchodwr plant. Fodd bynnag, os ydych yn cyflogi rhywun sy'n gweithio i chi yn unig, efallai y bydd angen i chi drefnu yswiriant i'w ddiogelu.

## **A oes angen i mi gadw copïau o hen dystysgrifau yswiriant?**

Ers 1 Hydref 2008 nid yw'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gadw copïau o hen dystysgrifau .

Fodd bynnag, cynghorir cyflogwyr yn gryf i gadw cofnod cyflawn o'u hyswiriant atebolrwydd cyflogwyr cyn belled â phosibl. Fe'u cynghorir i wneud hyn oherwydd gall rhai afiechydon ymddangos ddegawdau ar ôl i'r unigolyn ddod i gysylltiad â'r hyn a'u hachosodd ac efallai y bydd cyn-gyflogeion neu gyflogeion presennol yn penderfynu gwneud hawliad yn erbyn eu cyflogwr am y cyfnod yr oeddent mewn cysylltiad â'r hyn a achosodd eu salwch.

Mae cyflogwyr nad ydynt yn cadw'r manylion yswiriant angenrheidiol yn wynebu'r risg o orfod talu costau hawliadau o'r fath eu hunain.

## **Beth sy'n digwydd os nad oes gennyf yswiriant atebolrwydd cyflogwyr?**

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) sy'n gorfodi'r gyfraith ar yswiriant atebolrwydd cyflogwyr a gall arolygwyr HSE wirio bod gennych yswiriant atebolrwydd cyflogwyr gan yswiriwr cymeradwy sydd werth o leiaf £5 miliwn.

*\* Am ragor o wybodaeth am brofiad gwaith gweler cyhoeddiad yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd Work experience: A guide for employers. Mae hwn i'w weld ar [www.publications.teachernet.gov.uk](http://www.publications.teachernet.gov.uk)*

Efallai y byddant yn gofyn am weld eich tystysgrif yswiriant a manylion yswiriant eraill.

- Gallwch gael eich dirwyo hyd at £2500 am unrhyw ddiwrnod nad oes gennych yswiriant addas. Os nad ydych yn arddangos y dystysgrif yswiriant neu os ydych yn gwrthod ei dangos i arolygwyr HSE ar eu cais, gallwch gael dirwy o hyd at £1000.

## **I ble y gallaf fynd i gael mwy o wybodaeth?**

Os oes angen cyngor cyfreithiol arnoch, er enghraifft, os ydych yn ansicr a yw rhywun yn gyflogai i chi ai peidio, gallwch holi cyfreithiwr neu fynd i ganolfan gyfreithiol neu Ganolfan Cyngor ar Bopeth.

Os hoffech ragor o wybodaeth a chyngor ynghylch unrhyw beth yn y daflen hon, gallwch gysylltu â:

- eich swyddfa HSE agosaf. Mae cyfeiriad a rhif ffôn y swyddfa i'w gweld o dan y pennawd Health and Safety Executive yn y llyfr ffôn; neu
- Linell wybodaeth HSE. Mae'r manylion cyswilt ar ddiwedd y daflen hon.

Gallwch gael copïau o Ddeddf Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1969 (ISBN 978 0 10 545769 5), Rheoliadau Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) 1998 (OS 1998/2573 ISBN 978 0 11 079725 0), Rheoliadau Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) (Diwygiad) 2004 (OS 2004/2882 ISBN 978 0 11 050068 3), a Rheoliadau Atebolrwydd Cyflogwyr (Yswiriant Gorfodol) (Diwygiad) 2008 (OS 2008/1765 ISBN 978 0 11 081970 9) o gangen leol Y Llyfrfa neu unrhyw siop lyfrau dda. Neu, gallwch eu harchebu dros y ffôn ar 0870 600 5522 a thrwy ffacs ar 0870 600 5533. Gellir gweld testun Rheoliadau 1998, 2004 a 2008 ar wefan Swyddfa Gwybodaeth y Sector Cyhoeddus yn: [www.opsi.gov.uk/stat.htm](http://www.opsi.gov.uk/stat.htm).

## **Gwybodaeth bellach**

Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth a chyhoeddiadau HSE sydd am ddim ar gael drwy eu harchebu drwy'r post o HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA Ffôn: 01787 881165 Ffacs: 01787 313995 Gwefan: [www.hsebooks.co.uk](http://www.hsebooks.co.uk) (Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth ar gael hefyd o siopau llyfrau a gellir llwytho tafenni am ddim i lawr o wefan HSE: [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk).)

Er mwyn cael gwybodaeth am iechyd a diogelwch ffoniwch Linell Wybodaeth HSE Ffôn: 0845 345 0055 Ffacs: 0845 408 9566 Ffôn testun: 0845 408 9577 e-bost: [hse.infoline@natbrit.com](mailto:hse.infoline@natbrit.com) neu ysgrifennwch i Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

**Mae'r daflen hon yn cynnwys nodiadau ar arfer da nad ydynt yn orfodol ond a allai fod yn ddefnyddiol wrth ystyried beth sydd angen i chi ei wneud.**

Mae'r daflen hon ar werth mewn pecynnau o 15 o HSE Books, ISBN 978 0 7176 6344 6. Ceir copïau unigol am ddim hefyd gan HSE Books.

©© *Hawlfraint y Goron* Gellir atgynhyrchu'r cyhoeddiad hwn am ddim, ac eithrio at ddibenion hysbysebu, arnodi neu fasnachu. Cyhoeddwyd gyntaf 11/08. Dylid cydnabod mai'r HSE yw'r ffynhonnell.