Dohoda o provedení práce (DPP)

uzavřená podle § 75 a § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

I. Smluvní strany

Zaměstnavatel

Obchodní firma / jméno a příjmení	[obchodní firma / jméno a příjmení]
Sídlo / adresa	[ulice, číslo, PSČ, obec]
IČO	[IČO]
Zastoupený	[jméno a funkce osoby jednající za zaměstnavatele]

Zaměstnanec

Jméno a příjmení	[jméno a příjmení]
Datum narození	[dd. mm. rrrr]
Bydliště	[ulice, číslo, PSČ, obec]
Číslo účtu pro výplatu odměny	[číslo účtu / IBAN]
Zdravotní pojišťovna	[název nebo kód zdravotní pojišťovny]

(dále jen „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“) uzavírají podle § 75 zákoníku práce tuto dohodu o provedení práce (dále jen „dohoda“).

II. Předmět dohody, rozsah práce a doba trvání

1. Zaměstnanec se zavazuje osobně provést pro zaměstnavatele tyto práce: [přesný popis práce nebo pracovního úkolu, např. obsluha zákazníků a doplňování zboží v prodejně].
2. Místo výkonu práce: [adresa pracoviště]. Práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele lze vykonávat jen na základě samostatné písemné dohody o práci na dálku.
3. Dohoda se uzavírá na dobu od [dd. mm. rrrr] do [dd. mm. rrrr].
4. Sjednaný rozsah práce činí [nejvýše] [počet] hodin za dobu trvání dohody. Při pevně sjednaném rozsahu škrtněte slovo „nejvýše“: zaměstnavatel pak celý rozsah rozvrhne a zaměstnanec jej vykoná. Při sjednání maximálního rozsahu určuje zaměstnavatel, kolik hodin z něj zaměstnanci přidělí.
5. Rozsah práce vykonané na základě této dohody a všech dalších dohod o provedení práce uzavřených zaměstnancem s týmž zaměstnavatelem nesmí v témže kalendářním roce přesáhnout 300 hodin (§ 75 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Zaměstnanec prohlašuje, že u zaměstnavatele dosud v tomto kalendářním roce na základě jiných dohod o provedení práce odpracoval [počet] hodin. Zaměstnavatel limit průběžně sleduje a zaměstnance na jeho blížící se vyčerpání upozorní.

III. Rozvrh pracovní doby, přestávky a odpočinek

1. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu předem v písemném rozvrhu (např. e-mailem nebo v elektronickém systému zaměstnavatele) a seznámí s ním zaměstnance, případně s jeho změnou, nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Strany se mohou na jiné době seznámení dohodnout (§ 74 odst. 2 zákoníku práce).
2. Zaměstnavatel může požadovat výkon práce v těchto dnech a časových úsecích: [dny] od [čas] do [čas]. Mimo rozvržené směny není zaměstnanec povinen práci vykonávat.
3. [Volitelně: Zruší-li zaměstnavatel již oznámenou směnu později než 3 dny před jejím začátkem, poskytne zaměstnanci náhradu ve výši [__] % odměny, kterou by za směnu získal. Jde o sjednání nad rámec zákona.]
4. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83 odst. 1 zákoníku práce). Je-li zaměstnanec mladší 18 let, nesmí délka směny přesáhnout 8 hodin a týdenní pracovní doba 40 hodin (§ 79a odst. 2); u zaměstnance, který nedovršil 15 let nebo neukončil povinnou školní docházku, platí nižší limity podle § 79a odst. 1.
5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce (mladistvému po 4,5 hodinách), nepřetržitý denní odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (mladistvému nejméně 12 hodin) a nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně 24 hodin spolu s denním odpočinkem (mladistvému nejméně 48 hodin) podle § 88, § 90 a § 92 zákoníku práce.
6. Práce přesčas se na základě dohody nekoná. Mladistvého zaměstnance zaměstnavatel nezaměstná prací v noci, prací zakázanou mladistvým (§ 245 a 246 zákoníku práce) a před zahájením práce mu na své náklady zajistí lékařskou prohlídku podle § 247.
7. Zaměstnavatel vede evidenci začátku a konce odpracované směny a případné noční práce (§ 96 zákoníku práce). Zaměstnanec má právo do evidence nahlédnout.

IV. Odměna z dohody

1. Za provedení práce náleží zaměstnanci odměna z dohody ve výši [____ Kč] hrubého za hodinu / [____ Kč] hrubého celkem. Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce); od 1. 1. 2026 činí minimální hodinová mzda 134,40 Kč.
2. Za práci v noci, v sobotu a v neděli, ve svátek a ve ztíženém pracovním prostředí náležejí zaměstnanci příplatky, případně náhradní volno, podle § 115 až 118 zákoníku práce, které se pro odměnu z dohody použijí obdobně (§ 138). [Volitelně: Odměna z dohody zahrnuje příplatky za práci v rozsahu [počet hodin] hodin v noci / v sobotu a v neděli / ve ztíženém prostředí ve výši [__] Kč. Za práci nad tento rozsah náleží příplatek podle zákona.]
3. Odměna z dohody je splatná po provedení práce, nejpozději do [15.] dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec práci vykonal. Zaměstnavatel ji vyplatí bezhotovostně na účet zaměstnance uvedený v záhlaví dohody.
4. Zaměstnavatel z odměny provede zákonné srážky daně z příjmů a pojistného. Zaměstnanec [podepsal / nepodepsal] u zaměstnavatele prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti (zákon č. 586/1992 Sb.). Prohlášení lze pro uplatnění slev na dani podepsat vždy jen u jednoho zaměstnavatele.

V. Práva a povinnosti stran

1. Zaměstnanec provede práci osobně, řádně a včas podle pokynů zaměstnavatele, dodržuje právní předpisy, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pravidla pracoviště.
2. Zaměstnavatel zaměstnance před zahájením práce seznámí s riziky a pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vytvoří podmínky pro řádné provedení práce, včetně potřebných pracovních prostředků.
3. Zaměstnanec neprodleně oznámí překážku v práci a změnu údajů uvedených v této dohodě, zejména zdravotní pojišťovny a čísla účtu.
4. Po dobu jiných důležitých osobních překážek v práci a překážek z důvodu obecného zájmu (§ 199 a § 200 až 205 zákoníku práce) zaměstnanci [nenáleží / náleží] náhrada odměny z dohody (§ 77 odst. 3 zákoníku práce).

VI. Dovolená

1. Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok, jestliže dohoda v tomto roce nepřetržitě trvala alespoň 28 kalendářních dnů a zaměstnanec za dobu jejího trvání odpracoval alespoň 80 hodin.
2. Pro účely dovolené se týdenní pracovní doba zaměstnance počítá 20 hodin týdně (§ 77 odst. 8 zákoníku práce), výměra dovolené činí 4 týdny (§ 212). Dovolená se určuje poměrně: za každých odpracovaných 20 hodin náleží 1/52 z 80 hodin, tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené (§ 213 zákoníku práce).
3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel po zohlednění provozních důvodů a oprávněných zájmů zaměstnance. Určenou dobu oznámí písemně nejméně 14 dnů předem, nedohodnou-li se strany na kratší době (§ 217 zákoníku práce).

VII. Zrušení dohody

1. Právní vztah založený dohodou končí uplynutím doby, na kterou byla dohoda uzavřena.
2. Strany mohou dohodu zrušit dohodou ke sjednanému dni nebo výpovědí danou kteroukoli stranou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně (§ 77 odst. 5 zákoníku práce).
3. Strany sjednávají, že dohodu lze okamžitě zrušit jen v případech, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 a § 56 zákoníku práce).
4. Výpověď i okamžité zrušení musí mít písemnou formu, jinak se k nim nepřihlíží (§ 77 odst. 6 zákoníku práce).

VIII. Informace podle § 77a zákoníku práce

1. Údaje podle § 77a odst. 1 zákoníku práce, které tato dohoda neobsahuje, sdělí zaměstnavatel zaměstnanci písemně nejpozději do 7 dnů ode dne, kdy zaměstnanec práci započal.
2. Zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení České správě sociálního zabezpečení. Kolektivní smlouvy upravující pracovní podmínky zaměstnance: [žádné / název a smluvní strany]. Zkušební doba se nesjednává.

IX. Závěrečná ustanovení

1. Dohoda je vyhotovena písemně ve dvou stejnopisech, z nichž jeden obdrží zaměstnavatel a jeden zaměstnanec (§ 77 odst. 1 zákoníku práce).
2. Změny a doplňky dohody musí mít písemnou formu. Práva a povinnosti neupravené dohodou se řídí zákoníkem práce a souvisejícími předpisy.
3. Dohoda nabývá platnosti dnem podpisu obou stran. Zaměstnanec zahájí práci až po jejím podpisu.
4. Strany prohlašují, že si dohodu přečetly, jejímu obsahu rozumějí a že ji uzavírají svobodně a vážně.

V [obec] dne [dd. mm. rrrr]

podpis zaměstnavatele

podpis zaměstnance

Student a brigáda: v České republice neexistuje zvláštní studentská dohoda. Student brigádničí na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti stejně jako kdokoli jiný, a to bez ohledu na formu studia. Za studenta denní formy studia do 26 let platí zdravotní pojištění stát; překročí-li však odměna rozhodný příjem (viz níže), strhává se pojistné i studentovi stejně jako ostatním zaměstnancům.

Pojištění a odvody (rok 2026): účast na nemocenském a důchodovém pojištění (a odvod pojistného) vzniká, dosáhne-li odměna z DPP u jednoho zaměstnavatele za kalendářní měsíc alespoň 12 000 Kč. Tento rozhodný příjem činí 25 % průměrné mzdy (48 967 Kč) zaokrouhlených dolů na celé pětisetkoruny. Odměna nižší než 12 000 Kč je bez pojistného, odměny z více DPP u téhož zaměstnavatele se sčítají. Pojistné se pak platí z celé odměny. Rozhodný příjem se každý rok mění, aktuální hodnotu najdete na webu České správy sociálního zabezpečení.

Evidence a hlášení: zaměstnavatel eviduje všechny dohody o provedení práce u České správy sociálního zabezpečení a odměny z nich hlásí měsíčně, i když zůstanou pod rozhodným příjmem. Od 1. 4. 2026 se hlášení podává v Jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, vždy do 20. dne následujícího měsíce.

Daň: bez prohlášení poplatníka se odměna do rozhodného příjmu zdaní srážkovou daní 15 %, s prohlášením zaměstnavatel počítá zálohu na daň a uplatní slevu na poplatníka. Prohlášení lze mít podepsané jen u jednoho zaměstnavatele.

Mladiství a děti: zaměstnancem může být zpravidla fyzická osoba po dovršení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky. Pro osoby mladší 18 let platí zvláštní ochrana (§ 243 až 247 zákoníku práce), zejména zákaz noční práce, práce přesčas a prací zakázaných mladistvým a povinná lékařská prohlídka před zahájením práce.

Zaměstnanec, který u téhož zaměstnavatele pracoval na dohody v souhrnu alespoň 180 dnů v posledních 12 měsících, může písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel mu musí do 1 měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď (§ 77 odst. 4 zákoníku práce). Vzor je obecná pomůcka a nenahrazuje právní poradenství k individuálnímu případu.