



REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI SUD U VELIKOJ GORICI
Velika Gorica, Trg kralja Tomislava 36

Poslovni broj: Pr-20/2025-17

U I M E R E P U B L I K E H R V A T S K E

P R E S U D A
i
R J E Š E N J E

Općinski sud u Velikoj Gorici, po sucu toga suda Marijanu Muži, kao sucu pojedincu u parničnom predmetu tužitelja Borne Kokolja iz Samobora, Ulica Pape Ivana XXIII 5, OIB: 89378647770, zastupan po punomoćnicima, odvjetnicima Vladimiru Terešaku i Ivani Eni Hemar iz Odvjetničkog društva Terešak i Partneri d.o.o., Zagreb protiv tuženika Hrvatske kontrole zračne plovidbe d.o.o., Velika Gorica, Ulica Rudolfa Fizira 2, OIB: 33052761319, zastupano po punomoćnicima, odvjetnicima iz Odvjetničkog društva Kos&Partneri j.t.d. iz Zagreba, radi zaštite prava radnika, nakon održane javne, glavne rasprave, zaključene 8. travnja 2026. u prisutnosti tužitelja, punomoćnice tužitelja te punomoćnice tuženika, 29. svibnja 2026.

p r e s u d i o j e

I. Odbija se tužba i tužbeni zahtjev tužitelja koji glasi:

"1. Utvrđuje se ništetnim Interni oglas tuženika Hrvatska kontrola zračne plovidbe, društvo s ograničenom odgovornošću, Rudolfa Fizira 2, Velika Gorica, OIB: 33052761319 za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor objavljen dana 16. ožujka 2025.

2. Poništava se Rješenje tuženika Hrvatska kontrola zračne plovidbe, društvo s ograničenom odgovornošću, Rudolfa Fizira 2, Velika Gorica, OIB: 33052761319 o odabiru kandidata temeljem nišetnog Internog oglasa tuženika za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor objavljen dana 16. ožujka 2025.

3. Nalaže se tuženiku raspisati interni oglas sukladno važećim zakonskim odredbama.

4. Nalaže se tuženiku tužitelju naknaditi parnični trošak sa zakonskom zateznom kamatom tekućom od dana donošenja prvostupanjske presude do isplate, u roku od 15 dana."

r i j e š i o j e

II. Odbija se prijedlog radi određivanja privremene mjere koji glasi:

"1. Zabrana protivniku osiguranja Hrvatskoj kontroli zračne plovidbe, društvo s ograničenom odgovornošću, Rudolfa Fizira 2, Velika Gorica, OIB: 33052761319 da poduzima radnje koje mogu nanijeti štetu predlagatelju osiguranja na način da obustavi osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor objavljen dana 16. ožujka 2025. internim oglasom do završetka ovog postupka.

2. Ova privremena mjera traje do završetka parničnog postupka, računajući od dana dostave ovog rješenja protivniku osiguranja."

III. Nalaže se tužitelju naknaditi tuženiku parnični trošak u ovoj pravnoj stvari u iznosu 3.500,00 eura s zakonskom zateznom kamatom, sve u roku od 15 dana.

Obrazloženje

1. Tužitelj u tužbi navodi da je od 2010. zaposlen u tijelu tuženika na radnom mjestu kontrolora leta.

1.1. Nadalje, navodi da je 16. ožujka 2025. tuženik objavio interni oglas za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor, na koji se tužitelj prijavio te mu je 22. travnja 2025. putem e-mail-a dostavljena odluka kojom je obaviješten da nije odobren na isto radno mjesto.

1.2. Dana 4. svibnja 2025. tužitelj je podnio zahtjev za zaštitu prava radnika, navodeći pri tom kako isti natječaj nije proveden sukladno Etičkom kodeksu tuženika, te da je time došlo do povrede njegovih prava kao radnika jer je jedan od kriterija po kojom se vršio odabir takozvani "peer opinion" koji je suprotan kriteriju zabrane favoriziranja, te da je predmetni oglas ništetan, a sam interni oglas je izričito propisao prijavu za radno mjesto koje je opisano bez ikakve dokumentacije.

1.3. Postojanje "peer opinion-a" ostavlja mogućnost samovoljnog odlučivanja koje nije zasnovano na zakonskoj regulativi i kriteriju sposobnosti za osposobljavanje koje tužitelj zadovoljava.

1.4. Budući da je takav odabir kroz "peer opinion" podložen pogodovanju u korist odabranog kandidata na temelju osobnih svojstava odluka o odabiru kandidata ništetna je, a pravo tužitelj kao radnika povrijeđeno na jednakost postupanja Poslodavca prema svim radnicima te na pravo na mogućnost osposobljavanja i napredovanja pod jednakim uvjetima, kao i odabranim kandidatima.

1.5. Etički kodeks koji je tuženik propisao u svojstvu poslodavca koji bi trebao biti u primjerni u cijelosti za sve radnike jednako, a ujedno i za sve poslove koji se tiču HKZP-a, navodi izričitu zabranu favoriziranja bilo koje osobe, odnosno jednakost

svih zaposlenika što nije poštivano prilikom provedbe internog natječaja i odabira kandidata za osposobljavanje.

1.6. Dana 16. svibnja 2025. tuženik je odbio zahtjev tužitelja za zaštitu prava radnika, paušalno obrazlažući razloge o tome da nije došlo do povrede Etičkog kodeksa, a samim time i prava radnika.

1.7. Za tuženika kao Poslodavca i državno tijelo, čiji je osnivač RH, primjenjuje se Uredba o postupku zapošljavanja u državnoj službi (NN 124/2024), dalje u tekstu: Uredba, koja u članku 1. navodi, citira se:

„Predmet Uredbe

Članak 1. Ovom Uredbom uređuje se planiranje zapošljavanja u državnoj službi, način raspisivanja i provedbe internog oglasa za popunjavanje radnih mjesta u državnoj službi, javnog poziva za iskazivanje interesa za rad u državnoj službi i javnog natječaja za prijam u državnu službu i testiranje kompetencija pri zapošljavanju te način raspisivanja i provedbe internog oglasa i javnog natječaja za imenovanje rukovodećih državnih službenika koje imenuje Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada).“

Članak 2., točka 2., Uredbe navodi da je državno tijelo koje zapošljava državno tijelo u kojem se popunjava radno mjesto u postupku internog oglasa, javnog poziva odnosno javnog natječaja; točka 3. istog članka navodi da su formalni uvjeti za raspored na radno mjesto su uvjeti za prijam u državnu službu i raspored na radno mjesto navedeni u internom oglasu, javnom pozivu odnosno javnom natječaju, u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava i obveze državnih službenika i posebnim zakonu te pravilnikom o unutarnjem redu; točka 5. istog članka navodi da su kompetencije znanja, vještine, sposobnosti i odgovarajuća ponašanja državnih službenika potrebna za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, koje se dijele na opće, rukovodeće i specifične, točka 6. navodi da su kompetencije koje su elektronički provjerljive su kompetencije koje se mogu testirati putem računala, odnosno za koje je moguće izraditi zadatke koji se rješavaju računalno i za koje se rezultati mogu bodovati automatizirano, a točka 7. da su one koje nisu elektronički provjerljive kompetencije koje se ne mogu testirati putem računala, odnosno za koje nije moguće izraditi zadatke koji se rješavaju računalno i za koje se rezultati ne mogu bodovati automatizirano; točka 8. navodi da je konačna rang-lista lista kandidata utvrđena prema ponderiranom zbroju bodova koje su kandidati ostvarili na testiranju i intervjuu.

1.8. Nadalje, isti članak u točki 12. navodi da je testiranje kompetencija provjera kompetencija određene razine u Centraliziranom sustavu za zapošljavanje u testnim centrima na računalima koje osigurava tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose i provjera kompetencija određene razine koju provodi državno tijelo koje zapošljava, koja je izostala u ovom slučaju, što se svakako smatra povredom prije svega Uredbe, a potom i prava zaposlenika, jer provedba internog oglasa nije išla putem Centraliziranog sustava za zapošljavanje.

Članak 7. predmetne uredbe navodi da interni oglas objavljuje tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose u Centraliziranom sustavu za zapošljavanje, što tuženik nije napravio, a isto nije postupio sukladno stavku 2. istog članka, te interni oglas nije objavio u »Narodnim novinama« i na svojim mrežnim stranicama.

1.9. Tužitelj ovim putem napominje kako smatra da su njegova temeljna prava iz radnog odnosa povrijeđena, te zaštitu svojih prava ne traži sukladno predmetnoj Uredbi, već Zakonu o radu, budući da je predmetni propis za njega povoljniji sukladno uvriježenom pravu i obzirom na okolnost da je zadovoljio sve kriterije za zaposlenje, a sam tuženik je nezakonito proveo interni oglas, protivno Uredbi, propisima koji se odnose na državne službenike i ostale zaposlene u javnom sektoru, te na taj način povrijedio prava radnika, a sve jer anticipira da će tuženik isključivo kao argument istaknuti nezadovoljstvo ništetnim natječajem prema roku iz Uredbe.

1.10. Naime, u svezi već gore navedenog „peer opinion“ koji predstavlja u osnovi arbitrarnost u donošenju odluke o izboru kandidata i u izravnoj je suprotnosti s Etičkim kodeksom tuženika kao poslodavca, može se podvesti, osim povrede iz Zakona o radu, i povrede nastale prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 12/12) u članku 1. stavku 3. navodi da se diskriminacijom smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

1.11. Isti „peer opinion“ doveo je u konkretnom slučaju do favoriziranja jednog kandidata u odnosu na druge, konkretno tužitelja, čime je isti ujedno i diskriminiran, a sve temeljem kriterija za određivanje koji pogoduje favoriziranju, koje bi posebice u javnim službama čiji je osnivač Republika Hrvatska trebale biti zabranjene, jer služe kao ogledan primjerak ostalim službama.

1.12. Članak 19. Ustava koji potvrđuje upravo da je tzv. „peer opinion“ nezakonit, čak i protuustavan, navodi da pojedinačni akti državne uprave i tijela koja imaju javne ovlasti moraju biti utemeljeni na zakonu te da se jamči sudska kontrola zakonitosti pojedinačnih akata upravnih vlasti i tijela koja imaju javne ovlasti.

1.13. Slijedom navedenog, tužitelj kao radnik smatra da su mu prava povrijeđena odlukom tuženika kao poslodavca te stoga predlaže da se tužba i tužbeni zahtjev tužitelja usvoji u cijelosti uz naknadu troškova parničnog postupka.

2. Tuženik u odgovoru na tužbu navodi da je zaprimio tužbu tužitelja od 24. svibnja 2024. zajedno s prijedlogom za izdavanje privremene mjere radi utvrđenja ništetnim interni oglas tuženika, to jest poništenja rješenja tuženika te radi naloga tuženika da raspiše novi natječaj.

2.1. Tuženik u cijelosti osporava navode tužitelja iznesene u predmetnoj tužbi i prijedlogu za određivanje privremene mjere te se u cijelosti protivi tužbi i tužbenom zahtjevu i prijedlogu radi određivanja privremene mjere.

2.2. Nadalje, tuženik ističe da je tužba tužitelja prvenstveno nedopuštena, a potom i neosnovana u cijelosti. Tuženik ističe prigovor nedostatka pravnog interesa za podnošenje predmetne tužbe i privremene mjere, odnosno prigovor nedostatka aktivne legitimacije.

2.3. Tužitelj, kao radnik tuženika koji nije član Radničkog vijeća, niti predstavlja tijelo ovlašteno za zaštitu kolektivnih prava radnika kod tuženika, nije ovlašten podnositi tužbu na utvrđenje ništetnim interni oglas za osposobljavanje/zapošljavanje

ili poništenje neke odluke tuženika, niti ima legitimitet zahtijevati od suda da isti naloži tuženiku raspisivanje novog internog oglasa.

2.4. Pojedini zaposlenik nema pravo samostalno, u ime kolektiva, pokretati postupke koji zadiru u nadležnosti Radničkog vijeća, posebice kada se traži ništetnost internih akata ili raspisivanje novih internih natječaja, što predstavlja zadiranje u internu organizaciju poslodavca i njegovu diskrecijsku ovlast, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi.

2.5. Stoga, tužitelj ne raspolaže aktivnom legitimacijom niti ima pravni interes (čl. 187. st. 1. ZPP-a) za utvrđivanje ništetnosti internih akata koji ne proizvode izravne pravne učinke prema njemu osobno.

2.6. Unutarnji oglasi za zapošljavanje odnosno za osposobljavanje dio su organizacijskih i kadrovskih pitanja koja su u isključivoj nadležnosti poslodavca.

2.7. Sudska intervencija u ovom pogledu moguća je isključivo ako se radi o diskriminaciji, povredi temeljnog prava pojedinog radnika, ili povredi kolektivnog prava po zahtjevu ovlaštenog tijela, te u skladu s kojim okolnostima je potrebno postaviti sam tužbeni zahtjev. Tužitelj to u ovom slučaju nije učinio. On ovdje nastupa s pozicije koja mu u parničnom postupku ne omogućuje individualnu aktivnu legitimaciju.

2.8. U pogledu prijedloga za određivanje privremene mjere, osim što je nedopušten iz razloga kako je gore navedeno, nedozvoljen je i zbog okolnosti na koje ukazuje Vrhovni sud RH u presudi Revr-1787/15-2, od 12. rujna 2017.

2.9. Obzirom na nedostatak pravnog interesa za traženje sudske zaštite, tuženik predlaže odbaciti, a podredno odbiti predmetni tužbeni zahtjev s prijedlogom za provođenje privremene mjere.

2.10. Tužitelj pogrešno navodi:

- da bi tuženik nezakonito proveo natječajni postupak za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka- oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor temeljen na internom oglasu od 16. ožujka 2025.;
- da je kriterij „peer opinion“ diskriminatoran i protivan zabrani favoriziranja;
- da se na tuženika primjenjuje Uredba o postupku zapošljavanja u državnoj službi.

2.11. Tužitelj je kod tuženika zaposlen na radnom mjestu SUZP-18 Oblasni kontrolor zračnog prometa.

2.12. Tuženik je proveo natječajni postupak u svrhu osposobljavanja za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa- instruktor. Interni oglas za odabir kandidata dostavljen je od strane tužitelja u sudski spis. Povjerenstvo za odabir kandidata, sukladno proceduri definiranoj Naputkom za selekciju internih kandidata za osposobljavanje, od 28. listopada 2024., proveo je navedeni selekcijski postupak. Povjerenstvo je predložilo 5 kandidata za upis na listu stručnjaka za Oblasnog kontrolora zračnog prometa-instruktora, koji su potvrđeni od strane Direktora Društva.

2.13. Suprotno navodima Radnika „Mišljenja peerova“ nije eliminacijski faktor niti se daje anonimno, već predstavlja na zakonu utemeljenu mogućnost Povjerenstva da prikupi što više informacija o pojedinim stručnim kompetencijama svakog prijavljenog kandidata. Isto služi Povjerenstvu kao dodatna informacija uz sve ostale informacije koje se prikupe s obavljenih razgovora s kandidatima i psihologijskih testiranja kandidata.

2.14. U naravi, „Mišljenje peerova (peer opinion)“ predstavlja strukturirani oblik prikupljanja povratnih informacija od radnika zaposlenih kod poslodavca na odgovornijim radnim mjestima - vodećih stručnjaka (u pravilu upravo kontrolora zračnog prometa – instruktora) u vezi sa specifičnim radnim sposobnostima, osobinama i kompetencijama kandidata. U konkretnom kontekstu, „Mišljenje peerova“ predstavlja ocjenu stručnjaka u odnosu na unaprijed objektivno određene karakteristike i radne sposobnosti kandidata, a koje su relevantne za konkretno radno mjesto za koje se natječu. Ova se procjena prikuplja putem standardiziranog upitnika koji se šalje većem broju stručnjaka zaposlenih kod poslodavca (u konkretnom slučaju njih 52), čime se dodatno smanjuje mogućnost subjektivnosti ili utjecaja pojedinačnih stavova.

2.15. Korištenje ovog kriterija u selekcijskom procesu je potpuno zakonito te ne predstavlja diskriminatoran osnov jer se ne temelji na bilo kojoj diskriminacijskoj osnovi (kao što su spol, dob, političko ili vjersko uvjerenje i dr.), ne uključuje privatne ili irelevantne informacije, ne daje konačnu presudnu težinu u odlučivanju, već predstavlja jedan od više elemenata selekcijskog procesa. Ovaj kriterij temelji se na uvidima u profesionalno ponašanje i radnu učinkovitost, koje je moguće konkretno promatrati, mjeriti i usporediti. Ujednačeno vrednovanje svih kandidata osigurava se istim pitanjima i parametrima, čime se eliminira proizvoljnost.

2.16. Naime, poslodavac mora imati mogućnost ocijeniti koji će radnik optimalno odgovoriti zahtjevima nekog složenijeg radnog mjesta. Stoga, upravo primjena „peer opinion“ kao dijela selekcijskog postupka, doprinosi zakonitosti, objektivnosti i transparentnosti odluka poslodavca, jer se time stvara strukturni i ujednačen model vrednovanja koji omogućuje bolje upravljanje ljudskim potencijalima. Takav kriterij nije diskriminatoran, već je upravo suprotno – sredstvo kojim se unapređuje pravičan pristup u odlučivanju o dodjeli složenijih i odgovornijih poslova među postojećim zaposlenicima.

2.17. Tuženik osporava navode tužitelja koje se odnose na navodnu povredu Etičkog kodeksa, pri čemu ističe kako iz tužbenih navoda nije razvidno na koju se konkretnu odredbu predmetnog akta tužitelj poziva, niti na koji je način, činjenično ili pravno, tuženik navodno istu povrijedio. Posebno valja naglasiti da je, prema svojoj naravi i svrsi, Etički kodeks instrument usmjeren primarno na reguliranje profesionalnog i etički prihvatljivog ponašanja radnika u okviru radnog odnosa, a ne kao normativni akt koji propisuje obveze i ograničenja poslodavcu u kontekstu upravljanja radnim procesima. Stoga je nejasno kako bi se i u kojem pravnom okviru Etički kodeks mogao koristiti kao temelj za sankcioniranje ili osporavanje zakonitih odluka poslodavca.

2.18. Nadalje se ističe da se na tuženika ne primjenjuju odredbe Uredbe o postupku zapošljavanja u državnoj službi (NN 124/2024), kao što to tužitelj pogrešno tumači. Ovom Uredbom uređuje se planiranje zapošljavanja u državnoj službi (čl. 1. Uredbe). Tuženik je pravna osoba (društvo s ograničenom odgovornošću) u vlasništvu Republike Hrvatske, te nije državna služba, njegovi zaposlenici nisu niti državni službenici niti namještenici. Tuženik je osnovan Zakonom o osnutku Hrvatske kontrole zračne plovidbe d.o.o. dok je regulacija radničkih prava osigurana je primjenom Kolektivnog ugovora HKZP-a. Stoga, tužiteljevo pozivanje na pojedine odredbe cit. Uredbe ukazuje se kao potpuno promašeno, kao što su promašeni i svi navodi o tome da je tuženik kršio navedene odredbe.

2.19. Prijedlog za određivanje privremene mjere, osim što je bespredmetan i nedopušten, neosnovan je i neprovediv. Osim toga, nisu ispunjene niti dokazane osnovne pretpostavke za određivanje privremene mjere sukladno odredbama Ovršnog zakona.

2.20. Imajući u vidu sve navedeno evidentno je da tužitelj uopće nema pravni interes za podnošenje predmetne tužbe kao i prijedloga za određivanje privremene mjere.

2.21. Podredno se ističe da je tuženik proveo zakonit selekcijski postupak za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa, sve kako je to navedeno.

2.22. S obzirom na to da su navodi tužitelja nedopušteni, a potom u potpunosti pogrešni i neosnovani, kako u pogledu osnova, tako i u pogledu visine, tuženik predlaže odbaciti tužbu, podredno odbiti tužbeni zahtjev u cijelosti, uz obvezu tužitelja da tuženiku naknadi prouzročene troškove postupka, uvećane za pripadajuće zatezne kamate.

3. Tijekom ovog postupka izvedeni su dokazi i to uvid u priloženu dokumentaciju (list 5-6 spisa), financijski plan HKZP-a za 2025. (list 7-19 spisa), Odluku Hrvatske kontrole zračne plovidbe d.o.o. od 16. svibnja 2025. (list 20 spisa) uz dopis (list 21 spisa), ugovor o radu na neodređeno vrijeme (list 27 spisa), katalog radnih mjesta sa sistematizacijom Hrvatske kontrole zračne plovidbe d.o.o. (list 28 spisa), naputak za selekciju internih kandidata za osposobljavanje (list 29-32 spisa), odluku o osnivanju povjerenstva za odabir kandidata (list 33 spisa) uz izvještaj povjerenstva za odabir kandidata za upis na listu stručnjaka za oblasnog kontrolora zračnog prometa – instruktora (list 34-35 spisa) uz priloženu dokumentaciju (list 36-38 spisa), priručnik za upravljanje ljudskim potencijalima (list 39-51 spisa), pravilnik o radu Hrvatske kontrole zračne plovidbe (list 59-93 spisa), tarifni dio Kolektivnog ugovora (list 93-102 spisa), saslušani su u svojstvu svjedoka Darko Dugalić, Dejan Andrašek, Filip Jurčić, Darin Balenović, Natalija Bogdanović te tužitelj Borna Kokolj kao stranka u postupku.

4. Tužba i tužbeni zahtjev tužitelja, kao i prijedlog radi određivanja privremene mjere u cijelosti su neosnovani.

5. Predmet spora je radi utvrđenje ništetnim internog oglasa tuženika, poništenja rješenja tuženika i nalog tuženiku da raspiše novi interni oglas, odnosno novi natječaj, zajedno s prijedlogom tužitelja za izdavanje privremene mjere.

6. Nesporno je da je tužitelj kod tuženika zaposlen na radnom mjestu SUZP-18 Oblasni kontrolor zračnog prometa, a što proizlazi iz ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 25. listopada 2022. (list 27 spisa).

7. Tužitelj Borna Kokolj je iskazao da je zaposlen kod tuženika na radnom mjestu kontrolor letenja, da je predmetnu tužbu podnio iz razloga jer smatra da prilikom internog natječaja nije poštivan Etički kodeks Hrvatske kontrole zračne plovidbe prilikom odabira kandidata za oblasnog kontrolora zračnog prometa – instruktora te smatra da natječaj nije proveden sukladno navedenom Kodeksu. Nadalje je iskazao da prilikom popunjavanja "peer opinion"-a, da svaka osoba koja popunjava navedeni obrazac može favorizirati osobu i navesti podatke u taj obrazac po svom nahođenju, te da u konkretnom slučaju "peer opinion" su popunjavali samo kolege koji su instruktori, a ranije su taj obrazac popunjavali šefovi smjena te da je takav način provođenja oglasa ukinut. Nadalje je iskazao da kod provođenja internog natječaja osim što se popunjava obrazac "peer opinion", na kraju postoji razgovor s komisijom te smatra da taj razgovor s komisijom nema nikakav značajan učinak prilikom odabira kandidata, već da se kandidati odabiru temeljem "peer opinion"-a. Također je iskazao da su u komisiji bili Filip Jurčić koji je voditelj trening organizacije, predstavnica ljudskih potencijala Natalija Bogdanović koja je voditelj ljudskih potencijala, Darin Balenović i Dejan Andrašek koji je sada glavni instruktor, a Darin Balenović je novi član komisije te da je u komisiji bio i Darko Dugalić. Smatra da pitanja koja su mu bila postavljena na razgovoru su općenita pitanja radi pro forme, da bi se zadovoljili uvjeti. Također je iskazao da u slobodno vrijeme radi kao instruktor letenja, ali ne kod tuženika, nego u Aeroklubu Lučko, te da je komisiji priložio i pisanu preporuku iz avioškole Albatroz u Lučkom gdje radi kao instruktor, ali to komisija nije uzela u obzir, te da je u sklopu navedenog internog natječaja bilo i psihologijsko testiranje. Nadalje je iskazao da nakon što je obaviješten da nije prošao na natječaju da je imao kod pojedinih članova komisije razgovor koji su mu pojasnili zbog čega nije prošao na natječaj i to da je imao privatno razgovor s Andrašekom, a službeno s Filipom Jurčićem. Također je iskazao da misli da su oko 30 instruktora i kontrolora ispunjavali "peer opinion" u konkretnom slučaju.

8. Svjedok Darko Dugalić je iskazao da kod internog natječaja postoji komisija od 3 do 5 članova u konkretnom slučaju daje bilo 5 članova koji su provodili navedeni interni natječaj. Nadalje je iskazao da kod odabira kandidata da se gleda njihov dosadašnji rad te osnovni uvjet da je kandidat radio dvije godine na poslovima kontrolora zračne plovidbe, za radno mjesto instruktora u tom području. Kod provođenja navedenog internog natječaja, provodio se test ličnosti po psihologu, da se procjenjuju kognitivne sposobnosti te se provjerava kod kandidata ponašanje u timskom radu, konkretno da je kandidat Kokolj često komentirao na negativan način rad svojih kolega što nije bilo primjereno. Također je iskazao da je dobivao primjedbe na rad kolege Kokolja u smislu da se on ponašao na neadekvatan način. Također je postojala i procjena od 37 ljudi instruktora koji su dali svoje mišljenje koje je javno, a odnosi se na njegovo teoretsko znanje, ukupan rad, ponašanje, na njegovu zrelost te se na kraju daje završni komentar te se daje ocjena gdje se iskazuje da li smatraju da je kolega za instruktora ili nije. Od 37 instruktora, 16 ih je dalo pozitivno mišljenje, 16

negativno, a 5 je bilo suzdržano u smislu da kandidata ne poznaju dovoljno da bi za njega mogli dati procjenu. Također je istaknuo da je "peer opinion" samo jedan od elemenata selekcije kandidata, navodeći da nakon što kandidat prođe test ličnosti, da nakon toga ima još razgovor s povjerenstvom gdje se kandidatu postavljaju pitanja iz struke te mu se na kraju postavi i nekoliko teoretskih pitanja iz struke te da na tom natječaju kolega Kokolj nije znao odgovoriti na to pitanje iako je komisija smatrala da dobro zna teoriju u svom radu.

9. Svjedok Dejan Andrašek je iskazao da objektivno određene okolnosti kod provođenja internog natječaja se konkretno odnose na kompetencije instruktora koje su propisane međunarodnom regulativom 340/2015, procjenjuju multidisciplinirana ponašanja i vještine određene osobe u učenju drugih kandidata. Nadalje je iskazao da je obvezna da kandidat ima dvije godine radnog staža, da je Borna Kokolj procjenjivan na internom natječaju kroz više aspekata, jedan je bio "peer opinion", a drugi je bio intervju s povjerenstvom. "Peer opinion" je mišljenje zajednice instruktora u kojoj se kandidat odabire s obzirom na kompetencije, te da mora raditi u suradnji s drugim osobama. Također je poželjno da kandidat ima većinski pozitivan "peer opinion". Također je iskazao da je tada bilo 37 članova u zajednici instruktora te da je na tom natječaju za Kokolja glasovala 16 pozitivno i 16 negativno, a da su se ostali glasovi odnosili na treću opciju gdje su izjavljivali da ne poznaju dovoljno kandidata te da ga ne mogu ocijeniti te se ta treća opcija nije uzimala u obzir. U vrijeme kada se Kokolj kandidirao za navedeno radno mjesto, njegovo radno mjesto je tada bilo Voditelj kontinuiranog osposobljavanja, a sada je glavni instruktor. Također je iskazao da je u odnosu na kandidata Kokolja bila donesena jednoglasna odluka da se on ne odabere za kandidata koji je bio u natječaju tražen te da su drugi kandidati koji su prošli na tom natječaju bili bolji na "peer opinion"-u od Kokolja, kao i u komisijskom razgovoru. Nadalje je iskazao da i u slučaju da nije bilo prilikom internog natječaja "peer opinion"-a, nego da je bio samo razgovor, da ni u tom slučaju Kokolj ne bi bio odabran za kandidata.

10. Svjedok Filip Jurčić je iskazao da kod provođenja internog natječaja na upis za listu stručnjaka postoje propisani interni naputci kako se provodi taj natječaj. Uvjeti natječaja za to radno mjesto su da kandidat mora imati minimalno 2 godine dozvole kontrole letenja, sukladno Regulativi EU 340/2015 i sukladno ustroju društva. Nadalje, ostale uvjete koji se traže za instruktore letenja kandidati već imaju od ranije jer su ti uvjeti propisani za kontrolore letenja, a radi se o osnovnim uvjetima. Također, prilikom provođenja tog natječaja, ispunjava se "peer opinion" koje je u konkretnom slučaju popunilo 37 instruktora i to 50% od njih je bilo dalo pozitivna mišljenja za Kokolja, a 50% negativna, to jest 16 instruktora je dalo pozitivno mišljenje, a 16 negativno, a 5 se izjasnilo da ne poznaju dovoljno kandidata te da ga zbog toga ne mogu ocijeniti i dati za njega mišljenje, dodajući da "peer opinion" nije eliminacijski element prilikom kandidiranja. Za svaki natječaj formira se novo povjerenstvo. Prilikom razgovora s kandidatom Kokoljem, najprije su mu postavljena pitanja motivacije, nakon toga se s njim razgovaralo općenito kako misli provesti organizaciju poslovanja, trening organizacije i način poboljšavanja rada te kako on sebe vidi unutar te zajednice instruktora, a nakon toga su teoretska pitanja na koja kandidat Kokolj nije znao odgovoriti, odnosno davao je pogrešne odgovore. Također je Kokolj izjavio da je on već instruktor u pilotskoj školi te da on smatra da bi bio dobar kandidat jer je već instruktor te ima iskustvo. Također je iskazao da svi kandidati koji su izabrani po tom natječaju da su znali odgovoriti na teoretski postavljena pitanja.

11. Svjedok Darin Balenović je iskazao da je u ožujku 2025. postavljen na radno mjesto voditelja osposobljavanja za lokaciju Oblasna kontrola Zagreb, da je bio član komisije prilikom odabira kandidata po internom oglasu za listu stručnjaka oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor, da su tada odabrali 5 kandidata od 17 prijavljenih kandidata, te da je bio interni oglas za radno mjesto oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor. Također je iskazao da postoji interni naputak kako se provodi taj interni oglas u konkretnom slučaju, da se sastoji i od psihološkog testiranja, razgovor s psihologom, "peer opinion", koji se dostavlja drugim stručnim osobama koje daju mišljenje o pojedinim kandidatima koji su se prijavili na interni oglas, a nakon toga je razgovor kandidata s povjerenstvom. U tom povjerenstvu je sudjelovao kao i u obavljanju razgovora s prijavljenim kandidatima, te da smatra da je nastup kandidata Kokolja prilikom razgovora na neki način bio arogantan u odnosu na druge kandidate, te da smatra da je to za njega bila negativna osobina, a da karakterna osobina u odnosu na radno mjesto za koje se Kokolj prijavio bi bila prije svega spremnost za suradnju što kod njega nije bilo. Nadalje, navodi da je "peer opinion" jedan obrazac po kojem se popunjavaju osobine kandidata i daje mišljenje za prijavljene kandidate, a isti popunjavaju instruktori i ispitivači te se korištenjem "peer opinion"-a smanjuje mogućnost manipulacije izborom kandidata, te korištenjem tog "peer opinion"-a kandidat Kokolj bio je po toj selekciji negdje 50% pozitivnih glasova u odnosu na ukupan broj glasova, a da je također bilo i negativnih 50%. Također je iskazao da kandidat Kokolj nije izabran na listu stručnjaka oblasni kontrolor zračnog prometa - instruktor zbog njegovog karaktera, a i zbog toga što ranije nije radio na poslu po pravilima prilikom operativnog rada.

12. Svjedok Natalija Bogdanović je iskazala da je sudjelovala u radu komisije kao član iste, odnosno stručni suradnik – psiholog prilikom odabira kandidata za osposobljavanja za upis na listu stručnjaka oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor, te da je vodila koordinaciju svih aktivnosti prilikom selekcije prijavljenih kandidata, navodeći da nakon što se kandidati prijave na oglas da se najprije provjerava da li imaju uvjete za to radno mjesto na koje su se prijavili, a nakon toga se pozivaju na razgovor s time da se prije toga pribavi "peer opinion", provodi se testiranje – psihologijski upitnik ličnosti, a nakon toga povjerenstvo provodi razgovor s kandidatima. Također je iskazala da profil ličnosti kod Borne Kokolja nije odgovarao njegovom radnom mjestu instruktora, budući da se instruktor bavi poslovima obučavanja novih naraštaja i postojećih kolega te radi s ljudima i obučava ih. Prilikom testiranja ličnosti, gleda se da osoba bude emocionalno stabilna i suradljiva s drugim osobama, a što kod Borne Kokolja nije bilo prisutno, niti je bilo emocionalne stabilnosti, niti suradljivosti s drugim osobama, to jest nije bila u cijelosti udovoljena. "Peer opinion"-a kolege koje poznaju kandidata Kokolja i znaju kakav je on u radu popunjavaju isti gdje postoji više pitanja u smislu da trebaju odgovoriti kakav je u stručnosti, radu, komunikaciji, profesionalnosti i motivaciji te u obrascu postoji i pitanje da li smatraju da li navedeni kandidat u konkretnom slučaju Kokolj, udovoljava za to radno mjesto i da se može odgovoriti s da ili ne. "Peer opinion" ispunjavaju isključivo instruktori i ispitivači budući da su oni osobe koje znaju kako izgledaju zahtjevi u praksi tog radnog mjesta i te osobe mogu najrealnije ocijeniti kako bi netko bio potencijalno dobar kandidat za to radno mjesto, da u konkretnom slučaju "peer opinion" je popunjavalo oko 30 osoba i da se iz njega može dobiti realna slika za svakog pojedinog kandidata te da "peer opinion" nije eliminirajući faktor, već samo jedan od faktora prilikom ocjene kandidata. Kod kandidata Kokolja u toj selekciji bio

je ocijenjen s 50% pozitivno i s 50% negativno, a ranije je bila praksa da kandidat treba imati minimalno 70% pozitivno putem "peer opinion"-a da bi mogao pristupiti razgovoru s povjerenstvom. Također je iskazala da je Kokoljev rezultat bio na sredini, prosječan prema dolje kad se gleda čitav rang u odnosu na druge kandidate te da misli da je tada bilo prijavljeno 17 kandidata te da u slučaju da nije bilo elementa "peer opinion"-a, da niti tada kandidat Kokolj od strane komisije ne bi dobio procjenu za prolazak u odnosu na prijavljeno radno mjesto. Prilikom provođenja razgovora s kandidatom Kokoljem je bila prisutna, te navodi da je Kokolj težak u komunikaciji, da se hvata za svaki detalj, da je sklon raspravljanju te da on smatra da je u pravu u odnosu na njegove teze koje iznese te da se time iskazuje jedna rigidnost kod njega. Također joj je poznato da je Kokolj tražio "feedback" i da je dobio povratnu informaciju u vezi tog oglasa, dodajući da je Kokolju u razgovoru rečeno zbog čega nije zadovoljio i prošao na tom oglasu za radno mjesto na koje se prijavio, da mu je sve objašnjeno i u vezi "peer opinion"-a i da mu je ona osobno kao psiholog rekla da taj stil načina njegove komunikacije nije adekvatan i efikasan u radnoj okolini. Isto tako istaknula je razliku između kontrolora i instruktora u tome što kontrolor u kratkom vremenskom periodu mora baratati s velikim brojem podataka i na temelju njih ispravno odlučivati i upravljati prometom, te je tu prisutan timski rad na istim zadacima, a instruktor podučava kako se to radi, ne samo te podatke, nego mora biti komunikativan i ugodan u suradnji, jasan, transparentan, mora imati socijalne vještine rada s ljudima te mora biti strpljiv i mogućnost stavljanja u poziciju druge osobe te da kandidat Kokolj nema te osobine.

13. Sud iskaze saslušanih svjedoka u cijelosti ocjenjuje kao vjerodostojne i istinite budući da navedeni svjedoci imaju neposredna saznanja o bitnim činjenicama utvrđivanim u ovom postupku te njihovi iskazi nisu međusobno u suprotnosti, kao i iskaz tužitelja, osim u dijelu u kojem je njegov iskaz u suprotnosti s iskazima saslušanih svjedoka u kom dijelu sud smatra da je isti neistinit i nevjerodostojan.

14. Tužitelj je u tužbi, kao i tijekom postupka istaknuo da objavljeni interni oglas od 16. ožujka 2025. za osposobljavanje za upis na listu stručnjaka – oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor nije proveden sukladno Etičkom kodeksu tuženika, te da je time došlo do povrede njihovih prava kao radnika jer da je jedan od kriterija po kojima se vrši odabir takozvani "peer opinion", a on je suprotan kriteriju zabrane favoriziranja te da je stoga predmetni oglas ništetan, kao i da postojanje kriterija "peer opinion" ostavlja mogućnost samovoljnog odlučivanja koje nije zasnovano na zakonskoj regulativi i kriteriji sposobnosti za osposobljavanje, te da je takav odabir kroz "peer opinion" podložan jasnom pogodovanju u korist odabranih kandidata na temelju osobnih svojstava, te da je odluka o odabiru kandidata ništetna, a pravo tuženika kao radnika je povrijeđeno na jednakost postupanja poslodavca prema svim radnicima, kao i na pravo na mogućnost osposobljavanja i napredovanja pod jednakim uvjetima, kao i odabranim kandidatima.

15. Iz provedenog postupka, odnosno provedenih dokaza, a posebno imajući u vidu iskaze naprijed navedenih saslušanih svjedoka, iz istih proizlazi da "peer opinion" koji je bio jedan od elemenata prilikom provođenja internog natječaja, nije eliminacijski faktor, već predstavlja na zakonu utemeljenu mogućnost povjerenstva da prikupi što više informacija o pojedinim stručnim kompetencijama svakog prijavljenog kandidata te služi povjerenstvu kao dodatna informacija uz sve ostale

informacije koje se prikupe za pojedinog kandidata uz psihologijsko testiranje i na kraju razgovor kandidata s povjerenstvom.

16. Također, sukladno provedenim dokazima iz istih proizlazi da je korištenje navedenog kriterija "peer opinion"-a u selekcijskom procesu izbora kandidata za prijavljeno radno mjesto potpuno zakonito, te ne predstavlja diskriminatoran osnov jer se ne temelji na bilo kakvoj diskriminacijskoj osnovi (primjerice spol, dob, političko ili vjersko uvjerenje i dr.), te ne uključuje privatne ili irelevantne informacije, već predstavlja jedan od više elemenata selekcijskog procesa, a budući da se navedeni kriteriji temelji na uvidima u profesionalno ponašanje i radnu učinkovitost koju je moguće konkretno promatrati, te usporediti. Ujednačeno vrednovanje svih kandidata osigurava se istim pitanjima i parametrima čime se eliminira proizvoljnost.

16.1. Također, "peer opinion" kao dio selekcijskog postupka doprinosi zakonitosti, objektivnosti i transparentnosti odluka poslodavca jer se time stvara strukturni i ujednačen model vrednovanja koji omogućuje bolje upravljanje ljudskim potencijalima. Uz navedeni dio selekcijskog postupka "peer opinion", prilikom provođenja navedenog internog natječaja, kandidati su prošli drugi dio selekcijskog postupka, to jest psihologijsko testiranje te razgovor s povjerenstvom.

17. Dakle, mišljenje "peer opinion" za pojedinog kandidata predstavlja strukturirani oblik prikupljanja povratnih informacija od radnika zaposlenih kod poslodavca na odgovarajućim radnim mjestima – vodećih stručnjaka budući da "peer opinion" isključivo popunjavaju instruktori i ispitivači, u vezi sa specifičnim radnim sposobnostima, osobinama i kompetencijama kandidata. U konkretnom slučaju mišljenje "peer opinion" predstavlja ocjenu stručnjaka u odnosu na naprijed objektivno određene karakteristike i radne sposobnosti kandidata, a koje su relevantne za konkretno radno mjesto za koje se natječu kandidati, u konkretnom slučaju radno mjesto stručnjaka oblasni kontrolor zračnog prometa – instruktor. U konkretnom slučaju, prilikom provođenja internih natječaja za navedeno radno mjesto, svoje mišljenje putem "peer opinion"-a za prijavljene kandidate koji su ispunjavali uvjete za navedeno radno mjesto, dalo je 37 instruktora te je njih 16 dalo pozitivno mišljenje, a 16 negativno mišljenje te je 5 bilo suzdržano u konkretnom, slučaju u odnosu na tužitelja te se njih 5 izjasnilo da ne poznaju kandidata dovoljno da bi mogli dati procjenu za njega. Također iz iskaza saslušanih svjedoka proizlazi da je "peer opinion" samo jedan od elemenata selekcije kandidata te da u slučaju da nije prilikom provođenja internog natječaja uzimao se u obzir "peer opinion", da bez obzira na to da tužitelj ipak ne bi zadovoljio propisane uvjete za navedeno radno mjesto za koje se kandidirao te da ne bi prošao po navedenom internom natječaju, odnosno da ne bi od strane komisije dobio ocjenu za prolazak u odnosu na prijavljeno radno mjesto. Isto tako, tužitelj je tražio takozvani "feedback" i dobio je povratnu informaciju u vezi navedenog oglasa te mu je u razgovoru rečeno zbog čega nije zadovoljio po navedenom natječaju za radno mjesto za koje se kandidirao te mu je također objašnjeno sve u vezi provođenja "peer opinion"-a tijekom navedenog internog natječaja kao i razlozi zbog čega nije zadovoljio potrebitim i propisanim uvjetima za radno mjesto za koje se kandidirao.

18. Sukladno naprijed navedenom, sud smatra da tužitelj tijekom postupka, a imajući u vidu sve provedene dokaze nije dokazao osnovanost tužbenog zahtjeva,

kao niti prijedloga radi određivanja privremene mjere, slijedom čega je odlučeno kao pod točkom I. i II. izreke ove presude.

19. Odluka o troškovima postupka temelji se na odredbama čl. 154. st. I. i čl. 155. Zakona o parničnom postupku (Narodne Novine br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 57/11. i 25/13., dalje: ZPP), a isti troškovi odmjereni su sukladno vrijednosti predmeta spora, Tarifi o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika (Narodne novine br. 142/12., dalje: OT), te sukladno priloženom troškovniku tuženika. Slijedom navedenog, tuženiku su priznati sljedeći troškovi parničnog postupka: sastav odgovora na tužbu u iznosu od 400,00 eura, pristup na ročište 18.9.2025. u iznosu od 400,00 eura, sastav podneska od 2.10.2025. u iznosu od 400,00 eura, pristup na ročište 17.10.2025. u iznosu od 400,00 eura, pristup na ročište 8.12.2025. u iznosu od 400,00 eura, pristup na ročište 6.2.2026. u iznosu od 400,00 eura, pristup na ročište 8.4.2026. u iznosu od 400,00 eura što ukupno iznosi 2.800,00 eura uz PDV 25% odnosno 700,00 eura tako da sveukupni troškovi parničnog postupka iznose 3.500,00 eura, a kako je to odlučeno pod točkom III. izreke presude.

Velika Gorica, 29. svibnja 2026.

Sudac:
Marijan Muža

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove presude i rješenja dopuštena je žalba Županijskom sudu. Žalba se podnosi putem ovog suda, u četiri primjerka, u roku 15 dana od dana objave navedene sudske odluke.

Broj zapisa: **9-30888-c3f57**

Kontrolni broj: **07dd3-b5f78-7a82a**

Ovaj dokument je u digitalnom obliku elektronički potpisan sljedećim certifikatom:

CN=Marijan Muža, O=OPĆINSKI SUD U VELIKOJ GORICI, C=HR

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti na sljedećoj web adresi:

<https://e-komunikacija.pravosudje.hr/provjera-vjerodostojnosti>



unosom gore navedenog broja zapisa i kontrolnog broja dokumenta.

Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta.

Ukoliko je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u digitalnom obliku, **Općinski sud u Velikoj Gorici** potvrđuje vjerodostojnost dokumenta.