

Proiect de candidatură

Motto:

„Cooperare cu responsabilitate”

Punctele cheie ale proiectului:

- + *Apărarea independenței sistemului judiciar*
- + *Bugetul sistemului judiciar în mâinile sistemului judiciar*
- + *Meritocrație în promovarea la instanțele superioare, inclusiv la Înalta Curte de Casație și Justiție*
- + *Regândirea mecanismului de selecție în funcțiile de conducere și modalitatea de funcționare efectivă. Leadership transparent și inclusiv*
- + *Digitalizare și standardizare ca priorități administrative ale sistemului judiciar*
- + *Dimensionarea corectă și stabilizarea schemelor de personal și personal auxiliar*
- + *Wellbeing la locul de muncă (Sănătate psihică, emoțională și fizică la locul de muncă. Profesionalism și Competență)*
- + *Funcționarea Consiliului Superior al Magistraturii în mod coerent și în interesul sistemului de justiție*

Cine sunt eu?

Roxana Dan, absolventă a *Facultății de Drept* din cadrul Universității „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca, nivel licență (2011), master în drept penal (2013) și în prezent doctorand al Școlii Doctorale din cadrul aceleiași Universități, sub îndrumarea prof. univ. dr. Ionuț-Florin Popa. Totodată, sunt cadru didactic asociat în cadrul *Facultății de Drept*, Departamentul de Drept privat, disciplina Drept procesual civil, unde susțin activitatea de seminar începând din anul 2013 până în prezent.

Sunt al doilea copil dintr-o familie modestă din orașul Dej, județul Cluj. În prezent sunt necăsătorită, mă aflu într-o relație de lungă durată cu partenerul meu și nu avem copii.

Am ales Facultatea de Drept din multe considerente, dar cel pe care îl apreciez ușor de identificat este mai degrabă legat de ceea ce am trăit eu în copilărie. Copilăria și adolescența mea au fost marcate de ușoare nedreptăți derivate din statutul meu de copil modest sau „de la țară” care s-a văzut înconjurat de copii provenind din pături sociale înalte, care mă vedeau diferită. Iar asta din cauza felului în care mă îmbrăcam, pentru că veneam cu autobuzul la școală sau pentru că nu mergeam în toate excursiile organizate, deoarece părinții mei nu aveau întotdeauna resursele necesare ș.a.m.d..

Dreptul, pentru adolescența din mine, avea legătură cu dreptatea și cu legea. La acel moment am auzit eu undeva că, în fața legii, suntem toți egali – asta fiind ceea ce eu căutam de fapt,

fără să fiu conștientă. După patru ani de Drept, în care mi-au plăcut tare mult disciplinele din sfera dreptului penal, deși tot ce însemna drept privat îmi venea mai ușor ori mai natural de studiat, am decis că vreau să devin procuror. Am dat examenul de admitere la Institutul Național al Magistraturii imediat după absolvirea facultății, am reușit și m-am mutat la București cu acest gând, exprimat inclusiv în fața comisiei de interviu. Anii petrecuți în Institut mi-au arătat că ceea ce se potrivește mai bine structurii mele este, mai degrabă, profesia de judecător. Deși, la 24-25 de ani, nu păream deloc judecătorul tipic, adică tăcut, bun ascultător, „bătrân și înțelept”, mai nimic din ceea ce societatea a desenat în mințile noastre drept standard pentru această profesie, apreciez că entuziasmul tinereții judecătorilor români are avantajele sale raportat la volumul de muncă ridicat din instanțe. Am activat ca judecător stagiar la Judecătoria Cluj-Napoca și, tot în această perioadă, am fost într-un stagiu de peste trei luni la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, la secțiunea cameră din cadrul grefei României, unde am putut înțelege felul în care funcționează această instanță. După examenul de definitivat, am ales Judecătoria Târgu Mureș și, timp de doi ani, am făcut naveta la Cluj-Napoca pentru a ține seminarele de procedură civilă. Am fost transferată la Judecătoria Cluj-Napoca la finalul anului 2016, iar din acel moment, activitatea mea s-a desfășurat doar la această instanță.

De îndată ce am îndeplinit condițiile pentru promovarea în grad, respectiv în anul 2017, am susținut examenul și am luat gradul de tribunal, pe care îl am în prezent. Din anul 2018, ocup funcția de președinte de secție civilă în instanța mea, iar la finalul anului 2021, am fost reînvestită în această funcție, cu sprijinul colectivului din care fac parte.

Aparițiile mele în spațiul public datează încă din 2017. Au fost aproape constante și au vizat discutarea temelor de interes pentru sistemul judiciar, cum a fost cazul reformelor în Justiție, admiterea la INM, SIIJ. Totodată, au urmărit creșterea nivelului de încredere în sistemul de justiție prin discuții transparente despre disfuncționalitățile sistemului judiciar.

Am afirmat, cu diferite ocazii, că încrederea în justiție începe cu încrederea în judecători și pentru aceasta avem nevoie de un sistem administrativ apt să îi creeze judecătorului cadrul prielnic de a fi eficient și credibil în serviciul prestat.

Tocmai având în minte acest deziderat, am aplicat pentru poziția de expert judecător pentru conceperea „Ghidului de bune practici privind relația sistemului judiciar cu celelalte profesii juridice, în special avocați”, unde am și fost selectată, iar această experiență s-a arătat revelatoare pentru înțelegerea sistemului judiciar la nivel național. În această calitate am participat la diferite ateliere de lucru ori webinare cu colegii din Iași, Târgu Mureș, Alba Iulia, Oradea, București, Zalău, Bistrița, Craiova, și am fost surprinsă să cunosc varietatea de practici regăsite la nivel național și cum anume afectează credibilitatea sistemului judiciar lipsa de uniformitate în practicile cvasi administrative ale instanțelor. Tot în acest context am înțeles cu ce dificultăți pornește la drum un judecător intrat direct în magistratură, care, fără nicio pregătire anterioară în specificul muncii de judecător (de tipul operarea sistemului ECRIS, redactat minute etc.) se vede nevoit să judece atât în materie civilă, cât și penală, la care se adaugă, eventual, și atribuțiile de președinte, pe motiv că altcineva nu mai este în

instanța. Sunt perfect conștientă de toate acestea și îmi propun ca, împreună cu colegii mei din cadrul Consiliului, în ipoteza în care voi fi aleasă, să luăm măsuri imediate.

În calitatea mea de cadru didactic colaborator al Facultății de Drept U.B.B., am încercat să îndrum de-a lungul timpului studenții spre profesia de magistrat, mai cu seamă pe aceia pe care i-am considerat drept potriviți pentru această funcție prin prisma abilităților și valorilor lor, având totodată discuții punctuale despre etica profesiei de judecător și valorile noastre profesionale.

Sunt totodată autor de studii de specialitate și coautor la diferite culegeri de grile precum și cea mai recentă monografie asupra taxelor de timbru, alături de colegile mele judecător: Ioana Orza, Stela Stoicescu, Ana Maria Puiu și Andreea Danciu, sub coordonarea prof. univ. dr. Traian Cornel Briciu, unde am surprins inclusiv practici administrative care ar putea facilita o mai bună funcționare a sistemului judiciar din această perspectivă.

În final, cred că este important să știți despre mine și faptul că sunt o persoana veselă, practic în fiecare dimineață o formă de mișcare, citesc o carte nouă pe săptămână și cred cu adevărat că alegerile noastre sunt cele care ne definesc viața de zi cu zi.

Ce îmi propun în viitoarea calitate?

1. Apărarea independenței sistemului judiciar

Conform Constituției, Consiliul Superior al Magistraturii este garantul independenței justiției. Acest rol bineînțeles că nu se reduce la procedurile privind apărarea reputației sau independenței judecătorului sau a procurorului individual, a puterii judecătorești ori a sistemului judiciar în ansamblul său, deși toate acestea își au importanța lor individuală. În acord cu recomandarea MCV din 2017, cred că noul Consiliu Superior al Magistraturii ar trebui să elaboreze un program colectiv pentru mandatul său, care să includă măsuri de promovare a transparenței și a responsabilizării membrilor săi, precum și a magistraților, în mod individual. Acest program ar trebui să includă o strategie orientată către exterior, cu reuniuni deschise, organizate periodic cu adunările judecătorilor și procurorilor la toate nivelurile, precum și cu societatea civilă și cu organizațiile profesionale, dar și organizarea unor discuții privind rapoartele anuale în cadrul adunărilor generale ale instanțelor și ale parchetelor, dar care să nu se rezume la prezentarea unor statistici goale.

Apreciez că noua structură a Consiliului are datoria să contribuie la restabilirea încrederii și a unității în cadrul sistemului judiciar, întrucât doar în această manieră va reuși să își îndeplinească rolul stabilit de Constituție. Am observat că independența sistemului judiciar este una dintre dorințele cele mai acerbe ale colegilor noștri. Ținând cont de faptul că oamenii își doresc, de regulă, ceea ce nu au, apărarea sistemului judiciar de orice fel de imixtiuni trebuie să devină o preocupare imediată a noilor membri. Puterea judecătorească este puterea de echilibru în stat și, pentru ca ea să își poată îndeplini misiunea, trebuie să fie în primul rând prezentă în societate ca parte a statului de drept și credibilă pentru cetățeanul de rând.

Judecătorul român este un judecător european iar sistemul de justiție trebuie să integreze toate valorile comune ale spațiului european.

În viitoarea calitate, îmi asum întru totul rolul de reprezentare a sistemului judiciar și voi depune toate eforturile pentru ca societatea românească și celelalte puteri ale statului să ofere respectul cuvenit Justiției.

2. Bugetul sistemului judiciar în mâinile sistemului judiciar

Acest deziderat a fost proclamat aproape în unanimitate de toți actualii membri ai Consiliului în proiectele de candidatură, fără ca el să fie îndeplinit sau să fie făcuți pași în acest sens de către actualul Consiliu.

S-a propus în trecut atât ca Înalta Curte să fie ordonatorul principal pentru toate instanțele, cât și Consiliul Superior al Magistraturii, dar, aparent, niciuna dintre cele două instituții nu a dorit să își asume responsabilitatea coordonării bugetului instanțelor, apreciind ca fiind suficient să și-l coordoneze pe cel propriu. Consider că este timpul să ieșim din zona de victimizare în care spunem zilnic că nu sunt bani, că nu primim bani de la Ministerul Justiției pentru a acoperi nevoile de bază ale activității ori renovarea sediilor, că nu se emit ordinele de salarizare cum ar trebui, și să decidem că este necesar să preia Consiliul Superior al Magistraturii această sarcină. În ce mă privește, o asemenea modificare va înlătura multe dintre deficiențele de care ne lovim în prezent, inclusiv cele referitoare la aplicarea legislației salarizării ori actualizarea plafoanelor de chirie.

Apreciez important ca sistemul judiciar să se administreze singur. Iar odată asumată responsabilitatea coordonării bugetului, multe dintre deficiențele actuale legate de satisfacerea nevoilor de bază ale instanțelor pentru a-și putea desfășura activitatea, ori aspectele ce țin de modalitatea de aplicare a legii salarizării în interiorul sistemului, nu vor mai fi de actualitate.

3. Meritocrație în promovarea la instanțele superioare inclusiv la Înalta Curte de Casație și Justiție

Instanțele superioare și, mai cu seamă Înalta Curte de Casație și Justiție, trebuie să se bucure de profesioniști apreciați de către sistemul judiciar. Sistemul actual de concurs, atât cel de promovare la Înalta Curte, cât și cel de promovare efectivă, au la bază o serie de criterii care urmăresc, la nivel teoretic, ca cei mai buni dintre cei înscriși să accedă la instanțele superioare, dar rezultatul pe care îl observăm în viața reală nu este neapărat acesta, din cauza subiectivismului din cadrul comisiilor de examinare. Dincolo de ideea unui examen-concurs care ar trebui introdus inclusiv la nivel de Înalta Curte, structura comisiilor de concurs trebuie să fie modificată, iar proba interviului din cadrul Consiliului nu mai trebuie să fie determinantă, cum este astăzi.

În altă ordine de idei, promovarea la instanțele superioare trebuie să fie deschisă atât judecătorilor care și-au luat gradul profesional pe vechea lege, cât și celor care l-au dobândit pe noua lege, fiind nefiresc ca modalitatea de accedere la instanțele superioare să difere raportat la anul în care judecătorul a dobândit gradul, fără ca structura examenului să fi fost

modificată. În prezent, unii colegi pot doar să se transfere, în timp ce alții pot doar să participe la promovarea efectivă. Diferența aceasta de tratament nu are la baza niciun criteriu în afara datei la care judecătorul a obținut gradul profesional.

Este important ca toți colegii care au luat gradul instanței superioare să poată ajunge acolo în condiții egale, pe locuri egale și criteriul celui mai bun profesionist să fie cel câștigător. De asemenea, este important ca în sistemul de promovare să se țină cont de specializarea judecătorului, mai ales de cea în care și-a susținut examenul de promovare pentru ca munca aceluia judecător să fie într-adevăr una calitativă, punând în balanță mai cu seamă interesul sistemului de justiție de a avea buni profesioniști la instanțele superioare și nu doar judecători care să umple schemele.

4. Regândirea mecanismului de selecție în funcțiile de conducere și modalitatea de funcționare efectivă. Leadership transparent și incluziv

Managementul individual al instanțelor reprezintă pentru mine o prioritate în viitorul mandat. Am cunoscut în activitatea mea oameni potriviți pentru poziția de conducere în care se aflau, dar și persoane total nepotrivite care au augmentat starea de conflict și neînțelegerile din cadrul instanței respective, creând un climat nepotrivit pentru funcționarea instanței, tocmai prin felul în care își îndeplineau atribuțiile.

Apreciez că cel mai bun indicator al eficienței manageriale este modalitatea în care se prezintă instanța pentru exterior, respectiv pentru profesioniștii dreptului și pentru beneficiarii actului de justiție, precum și felul în care comunică și se raportează între ei colegii din instanța respectivă, dar și la cei care ocupă funcții de conducere.

O primă modificare importantă de realizat rezidă în *avizul obligatoriu* pe care candidatul la poziția de conducere trebuie să îl obțină din partea adunării generale la momentul înscrierii la concurs. Este nefiresc ca pentru poziția de președinte de secție să fie necesară interpelarea colegilor din secție, iar pentru funcția de președinte, colegii din instanța nici măcar să nu fie întrebați cu privire la o eventuală candidatură. Cred că președintele unei instanțe trebuie să fie un model măcar cu privire la anumite aspecte pentru ceilalți colegi și ar trebui ca el să ceară votul de încredere al colegilor înainte de a parcurge etapele de concurs. De asemenea, apreciez că acel coleg, care dorește să își asume funcția de conducere într-o instanță mare, trebuie ca, în prealabil, să fi fost implicat în partea administrativă a instanței, să fi condus un compartiment auxiliar sau o secție, tocmai pentru a prezenta garanțiile că înțelege ce înseamnă efectiv bucătăria internă a unei instanțe, iar, dacă activitatea sa a fost satisfăcătoare, nu ar trebui să existe temeri cu privire la un eventual aviz negativ din partea adunării generale.

O altă modificare importantă de realizat constă în *salarizarea corespunzătoare a funcției* de conducere pentru ca aceasta să fie atractivă pentru acei colegi care au cu adevărat calitățile necesare. Nu cred că este etic ori moral să accepți funcția de conducere pentru degrevările posibile, mai ales în contextul actual în care instanțele naționale sunt supraaglomerate. Personal, în cei peste 4 ani de când ocup funcția de conducere, nu am solicitat nicio degrevare și nu primesc/nici nu am primit vreo sumă de bani în plus la salariu și asta pentru că dețin un

grad superior instanței la care funcționez efectiv. O astfel de abordare este cauzatoare de frustrări și conduce la diverse inechități. Tocmai de aceea, personal, am și atacat ordinul de salarizare primit la reinvestirea în funcție și urmează să demarez o acțiune în justiție pentru a determina schimbarea situației actuale.

Apreciez că este determinant ca funcțiile de conducere să fie remunerate pentru activitatea administrativă pe care o presupun, cu un spor de conducere care poate varia în funcție de poziția efectivă (similar cu alte instituții publice), dar care să nu fie plafonat în funcție de gradul profesional al judecătorului, cu care, de altfel, nu are nicio legătură.

Evaluarea periodică a modalității în care se realizează managementul unei instanțe atât prin intermediul Inspecției judiciare, care ar trebui să facă controale în fiecare mandat al unui președinte și nu o dată la 5-6-9 ani ori, la unele instanțe, niciodată, cât și prin controalele tematice realizate prin intermediul instanțelor superioare.

Cursuri obligatorii de formare pentru managerii de instanțe (și nu opționale, cum sunt în prezent) care să privească atât chestiunile administrative legate de felul și modalitatea în care se desfășoară activitatea administrativă a unei instanțe, cât și abilități de comunicare și de relaționare. În ceea ce privește partea administrativă, apreciez că ar trebui gândite programe comune cu Inspecția Judiciară în care să fie explicat ce anume înseamnă, din punct de vedere formalist, administrarea și managementul unei instanțe. În prezent, Inspecția Judiciară are un rol exclusiv de control al activității administrative, fără ca cineva, în prealabil, să instruiască persoanele cu funcție de conducere cum anume trebuie puse în practică dispozițiile regulamentare privitoare la atribuțiile persoanelor cu funcții de conducere.

Implicarea întregului personal (judecători și grefieri) într-o anumită măsură în activitatea administrativă prin desemnarea acestora pe compartimentele auxiliare sau în anumite structuri ale instanței, sprijină coeziunea și asigură o transparență decizională care, împreună, conduc la încrederea necesară unei bune funcționări a colectivului. Acesta este modelul folosit personal în secția civilă a Judecătoriei Cluj-Napoca și care a adus rezultate vizibile de-a lungul timpului, traduse într-o atmosferă calmă și încrezătoare în cadrul secției.

Obținerea de feedback permanent din partea beneficiarului serviciului public cu privire la chestiunile administrative, solicitat tocmai pentru a putea îmbunătăți acele sectoare de activitate conexe actului de justiție, care nu sunt pe deplin funcționale sau unde personalul nu are o comunicare adecvată cu cetățenii. Acest lucru se poate obține prin utilizarea unor formulare de feedback în departamentele de registratura și arhivă, unde contactul cu publicul este unul direct.

5. Digitalizarea și standardizarea ca priorități administrative

Volumul de activitate al instanțelor de judecată este într-o creștere aproape continuă în ultimii 10 ani (anul 2020 a arătat o ușoară scădere a numărului de dosare nou intrate din cauza situației pandemice), dar măsurile luate pentru a optimiza activitatea judecătorilor au fost inexistente. Schemele de personal au fost mărite artificial la unele instanțe și, uneori, nici acestea nu au fost ocupate efectiv din cauza blocajului creat la nivel de organizare a

examenelor de primire în profesie și a pensionărilor masive din ultimii 2-3 ani. Pandemia a creat premisele dezvoltării de instrumente digitale și în domeniul justiției, iar în prezent ele trebuie să facă obiectul unei inventarieri în cadrul Consiliului și, neapărat, trebuie preluate acele instrumente care și-au dovedit utilitatea pentru a fi aplicate în mod uniform la nivel național. Apreciez importante câteva aspecte punctuale la acest capitol:

✓ *Comunicarea actelor de procedură preponderent prin mijloace tehnice*

O soluție la îndemâna sistemului judiciar este implementarea comunicării via email a actelor de procedură, acolo unde acest lucru este posibil, mai cu seamă în materie civilă, unde reglementarea legală, ca regulă, permite acest lucru. În contextul situației generate de pandemia SARS-CoV 2 și a stării de urgență instituită prin Decretul prezidențial din 16 martie 2020, am solicitat CSM și MJ printr-o adresă asumată de mine personal, sprijinul în vederea implementării unui sistem funcțional de comunicare via email a documentelor/citațiilor, direct din sistemul Ecris, cu respectarea art. 154 alin. 6 din C.pr.civ.. În prezent, sistemul Ecris permite trimiterea documentelor *închise* (încheieri, rezoluții, hotărâri) direct din aplicație, fără însă ca această comunicare să fie una conformă cu prevederile art. 154 alin. 6 din C.pr.civ.. Lipsa de conformitate derivă din faptul că această metodă de comunicare nu are atașată semnătura electronică a instanței, cerută de textul legal mai sus redat. În ceea ce privește citațiile și celelalte comunicări (care nu sunt în câmpul de documente din aplicația Ecris) nu există posibilitatea trimiterii direct din sistemul Ecris, instanțele procedând la tipărirea, scanarea lor și, abia apoi, trimiterea via email, procedura greoaie care descurajează folosirea acestei tehnici. Unele instanțe au la îndemână diverse aplicații, fără a exista însă un sistem uniform la nivel național.

O modificare de tipul celei solicitate ar scuti instanțele de costuri considerabile realizate cu modalitatea de comunicare clasică (prin poștă) costuri care, spre exemplu, la nivelul Judecătoriei Cluj-Napoca s-au ridicat în luna februarie a anului 2020 la suma de 43.000 lei (doar citații și comunicări hotărâri, fără adrese sau alte tipuri de documente). Am apreciat atunci că modificarea legislativă a Codului de procedură civilă, intervenită prin Legea 310/2018, obligă instanțele ca, atunci când comunică înscrisuri (citații/alte acte de procedura) prin poșta electronică, să folosească semnătura electronică unică, aceasta înlocuind ștampila instanței și semnătura grefierului. Iar, din interpretarea art. 154 alin. 6 C.pr.civ., ceea ce trebuie să conțină semnătura electronică este comunicarea realizată (deci emailul) și nu actul de procedură în sine, care va fi unul pe suport informatic. Prin urmare, modificările solicitate nu ar trebui să fie unele complexe.

Nu am primit niciun răspuns la această solicitare, dar îmi propun ca acest aspect să fie o prioritate în viitorul mandat. În acest sens, se impune de îndată preluarea sarcinii de administrare a sistemului ECRIS de către direcția de specialitate din cadrul Consiliului.

✓ *Arhivare electronică/digitală*

Apreciez că se impune modificarea Regulamentului de ordine interioară pentru a permite ținerea de registre exclusiv în format electronic, precum și demararea unor proiecte de

arhivare electronică și în ceea ce privește activitatea efectivă de judecată, respectiv dosarele instanțelor. Arhivarea electronică este net superioară arhivării clasice din toate perspectivele și prezintă beneficii atât sub aspectul costurilor, cât și din perspectiva degrevării personalului auxiliar cu muncă repetitivă care poate fi lăsată în sarcina inteligenței artificiale.

Cu privire la motivarea hotărârilor

Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE), în cadrul celei de-a 6-a reuniuni (Strasbourg, 23-25 noiembrie 2005), s-a aplecat, printre altele, și asupra accesibilității și *simplificării limbajului* utilizat de instanțele naționale în procedurile urmate și deciziile luate în activitatea desfășurată. În opinia CCJE, motivarea hotărârii trebuie să fie întotdeauna *exactă și complexă*, aspect care nu exclude o *motivare simplificată în chestiuni procedurale*, în măsura în care nu afectează dreptul subiectiv al părților. De asemenea, este permisă o *motivare orală*, care mai apoi să fie transcrisă de pe înregistrarea ședinței, dacă acest lucru este apreciat ca fiind necesar.

Consider că ar trebui demarat procesul necesar pentru o modificare legislativă a Codului de procedură civilă în care să se diferențieze, în materie civilă, între hotărârile prin care judecătorul *analizează fondul dreptului subiectiv* și cele prin care judecătorul pronunță *încetarea procesului civil, ca urmare a unor incidente procedurale care nu afectează dreptul subiectiv civil*. Acestea din urmă ar putea fi *standardizate* ori chiar *motivate exclusiv oral*, cu o transcriere automată prin mijloace tehnice, dacă este cazul. Efectul acestei propuneri este degrevarea judecătorului de motivarea acelor hotărâri, nu puține la număr, în care judecătorul nu prezintă un raționament logico-juridic, ci doar constată încetarea procesului ca urmare a intervenirii unei manifestări de voință a părților (spre exemplu: renunțarea la judecată) sau a unei sancțiuni procesuale, ca urmare a neîndeplinirii unor obligații (suspendarea judecării, primarea, anularea pentru nelegală timbrare etc.).

Totodată *standardizarea hotărârilor* prin mecanismele de tip formular automat, pe care aplicația Ecris în coroborare cu Rejust să le realizeze după un model național agreat, asumat printr-un ghid de bune practici, va reprezenta o chestiune de care mă voi preocupa în viitorul mandat.

6. Schemele de personal și personalul auxiliar

Faptul că volumul de activitate este într-o continuă creștere, iar schemele de personal nu sunt adaptate la nevoile reale sunt realități ale sistemului judiciar care nu au nevoie de prea multe explicații. În ultimele două mandate ale Consiliului, această problemă a ocupat agenda candidaților ajunși membri ai Consiliului Superior al Magistraturii, dar fără ca sistemul să observe vreo îmbunătățire, mai mult, în prezent, se confruntă cu o criză de personal nemaîntâlnită. Pensionările masive din ultima perioadă, dublate de imposibilitatea organizării examenelor de admitere și lipsa sesiunilor de transfer, au creat la toate nivelurile, judecătoria, tribunale și curți de apel, un vid de personal în ceea ce privește judecătoria.

Apreciez că în viitorul mandat al Consiliului, atenția ar trebui îndreptată, cu precădere, spre următoarele aspecte:

- ✓ Organizarea examenelor de admitere raportat la nevoile reale ale sistemului

În prezent, se discută mult despre stabilitatea schemelor de personal, dar ceea ce cred eu că trebuie să fie o prioritate pentru viitorul Consiliu este organizarea examenelor pentru admiterea în profesie prin raportare la nevoia reală și riguros preconizată a sistemului judiciar. Atât timp cât Institutul Național al Magistraturii este sub coordonarea Consiliului, cele două instituții trebuie să fie într-o permanentă conlucrare în vederea preconizării unui număr anumit de absolvenți care să poată suplini nevoia reală a sistemului prin comparație cu fluxul de pensionări și promovări. În prezent, în acord cu prevederile art. 36 din Legea 317/2004, Plenul Consiliului Superior stabilește numărul anual de cursanți, aprobă anual data și locul pentru organizarea concursului, tematica și programul de formare, apreciindu-se că este suficientă organizarea unei singure sesiuni de examen pe an. Ne amintim că, la nivelul anului 2011, s-au organizat 2 sesiuni și asta pentru că locurile disponibile nu s-au ocupat în prima sesiune. Apreciez că de o manieră identică ar trebui procedat în fiecare an până la atingerea unui echilibru în cadrul sistemului judiciar. Într-o manieră similară ar trebui procedat și în ceea ce privește examenul de admitere în magistratură pentru a acoperi locurile vacante din sistem, mai ales cele care sunt mai puțin atractive pentru absolvenții Institutului.

- ✓ Organizarea sesiunilor de concurs pentru promovare, transfer ori ocuparea funcțiilor de conducere de o manieră previzibilă

Una dintre criticile majore aduse actualului mandat al Consiliului este lipsa de previzibilitate în ceea ce privește datele de organizare privind concursurile de promovare/funcții de conducere, sesiunilor de transfer, toate acestea afectând cariera judecătorului și stabilitatea schemelor instanțelor de judecată.

În acest sens, apreciez că este necesar ca, la debutul fiecărui an, Consiliul să expună clar agenda aferentă anului în curs, în privința perioadelor propuse la care se va declanșa procedura de transfer, concursul de promovare efectivă ori pe loc, concursul de promovare pentru Înalta Curte, concursurile pentru ocuparea funcțiilor de conducere, toate acestea trebuind să fie previzibile pentru a asigura o minimă stabilitate a judecătorilor în instanțe.

La momentul actual, prin modificările aduse prin Legea nr. 313/2021, sesiunile de transfer se organizează semestrial la inițiativa președintelui ori vicepreședintelui Consiliului fără însă a ști efectiv în ce perioadă se desfășoară, aceeași critică fiind valabilă și pentru celelalte concursuri. Totodată, concursurile și sesiunile de transfer trebuie corelate din punct de vedere al datelor pentru a nu crea perioade de instabilitate prea mari pentru instanțele de judecată.

- ✓ Transparentizarea procedurilor de delegare ori detașare la alte instanțe/instituții

Delegarea și detașare sunt văzute ca instrumente rapide pentru ocuparea unor posturi vacante la instanțe ori diverse instituții, acolo unde există o nevoie urgentă. Totuși, ambele proceduri suferă grav sub aspectul transparenței, în sensul că, adesea, despre procesul de delegare ori detașare, cunoaște persoana care urmează să fie delegată/detașată și conducătorii instanțelor

implicate, fără a exista o minimă procedură de selecție. Apreciez utile și necesare aceste instrumente, care trebuie să fie la îndemâna președinților de curte respectiv Consiliului, dar ele trebuie să devină transparente și accesibile tuturor persoanele interesate.

Astfel, consider că procesul de delegare ar trebui să fie inițiat în timpul unui anunț al președintelui curții de apel către toate instanțele din circumscripția curții de apel în discuție, iar persoanele interesate să își exprime acordul în vederea delegării. O asemenea procedură de consultare poate dura maxim 5 zile, după care președintele curții, în funcție de situația instanțelor din teritoriu, să opteze între persoanele interesate, astfel încât să nu destabilizeze grav o instanță doar pentru a acoperi nevoia unei alte instanțe. De asemenea, de o manieră similară ar trebui procedat și în procedura detașării atunci când ea este dispusă pentru ocuparea unui loc într-o instanță ori altă instituție dintre cele enumerate de art. 58 din Legea nr. 303/2004.

- ✓ Modificarea legislației pentru a permite alocarea locurilor pentru judecătorii stagiaari peste schemele de personal agreate

Potrivit art. 22 din Legea nr. 303/2004, durata stagiului este în prezent de 2 ani, din care o perioadă de aproximativ 3 luni de la finalul stagiului este destinată, ca regulă, pregătirii examenului de definitivat. Competența judecătorilor stagiaari este una extrem de limitată, obiectele pe care aceștia le pot judeca potrivit art. 23 din Legea nr. 303/2004 sunt puține la număr și reduse din punct de vedere al complexității și, întotdeauna, venirea unui stagiar într-o instanță presupune formarea unui complet de judecată specializat, unde să se repartizeze doar obiectele pe care acesta le poate judeca. Într-o instanță mică sau medie ca dimensiuni de schemă, blocarea unuia sau a mai multor posturi cu stagiarii profesiei pentru o perioadă de mai bine 2 ani (de regulă, aceștia judecă efectiv sub perioada de 2 ani cât durează stagiul având în vedere concediile de studii), poate conduce la blocarea activității sau, cel puțin, la destabilizarea volumului de muncă pe cap de judecător în acea instanță. În plus, este posibil ca, în aceste instanțe, disponibilitatea colectivului de a sprijini procesul de învățare să nu fie unul real, din cauza volumului de activitate care trebuie acoperit de judecătorii definitivati.

Apreciez că este util ca locurile pe care judecătorii își desfășoară activitatea în stagiatura să fie în afara schemelor de personal agreate cu Ministerul Justiției. Util de amintit că este vorba de aproximativ 100 locuri anual, care se acoperă cu fiecare nouă generație de absolvenți ai Institutului și care nu ar presupune un efort bugetar însemnat.

- ✓ Locuri din rezervă acordate automat la momentul la care judecătorul este indisponibil să judece mai mult de 3 luni

În prezent, multe dintre judecătoriile din țară nu au locuri efectiv disponibile pentru transfer/definitivi/admitere în magistratură, deși schema de judecători este incompletă faptic, existând multe situații în care judecătorii sunt indisponibili să întreprindă activitatea de judecată din diverse motive. Concedii medicale de lungă durată pentru boli grave, concediul prenatal ori cel de maternitate, stagii de lungă durată în cadrul CJUE sau CEDO, delegări la instanțele superioare, în toate aceste cazuri judecătorul apărea ca fiind în activitate la instanță dar, de fapt, el nu desfășoară activitate de judecată. Procedura prevăzută de art. 134¹ din Legea

nr. 304/2004 poate fi uzitată în prezent doar în cazul în care buna funcționare a instanțelor sau a parchetelor este grav afectată din cauza numărului de posturi vacante temporar. Potrivit aceluiași text de lege, acestea pot fi ocupate pe perioadă nedeterminată, potrivit legii, în cazul în care vacantarea posturilor s-a realizat în urma: a) numirii în funcții de conducere; b) numirii ca procuror în cadrul Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism ori al Direcției Naționale Anticorupție; c) detașării; d) alegerii în funcția de membru al Consiliului Superior al Magistraturii; e) suspendării din funcție, în temeiul art. 62 din Legea nr. 303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare; f) vacanțării din alte cauze, pe o perioadă mai mare de un an.

Textul legal redat *supra* trebuie reformat de îndată. În primul rând, apreciez că trebuie adăugate delegările alături de detașări, neexistând niciun motiv pentru care ele să nu fie incluse. Apreciez că perioada de vacantare din alte cauze trebuie să fie raportată la un interval mai mare de 3 luni și nu 1 an cum este în prezent. Aceste cauze trebuie să includă, așa cum am arătat, concediile medicale de lungă durată pentru boli cronice, concediile fără plată, concediile prenatale sau de risc, cele de maternitate care se continuă, ca regulă, cu cele de creștere. În prezent, instanțele pot solicita un loc din rezerva doar atunci când judecătorul intră în concediu de creștere de copil, ceea ce se întâmplă uneori și la mai bine de 6 luni de la momentul la care judecătorul pleacă efectiv din instanță în concediu prenatal ori de maternitate. De asemenea, în aceste situații, locurile din rezervă trebuie acordate automat, fără un proces de apreciere din partea Consiliului și trebuie să vizeze toate situațiile în care judecătorii nu își pot exercita funcția mai mult de 3 luni.

- ✓ Inițierea demersurilor de desființare a instanțelor foarte mici, redesenarea hărților privind circumscripțiile instanțelor și relocarea personalului

Viitorul mandat al Consiliului trebuie să vizeze inclusiv inițierea demersurilor legale pentru desființarea instanțelor mici, după o analiză riguroasă a modalității în care acestea funcționează (analiză care să vizeze, spre exemplu, acele instanțe cu mai puțin de 4 locuri de judecători pe schemă și unde activitatea este îngreunată din perspectiva faptului că locurile nu sunt ocupate în majoritatea timpului). Este cunoscut faptul că aceste instanțe nu sunt atractive pentru noii intrați în profesie și, de cele mai multe ori, nu se justifică existența acestora nici prin prisma activității efective. Locurile din aceste instanțe (atât cele ocupate de judecători cât și cele alocate personalului auxiliar) ar trebui atribuite instanțelor mari din proxima vecinătate, cu preluarea circumscripțiilor aferente, operațiune care nu va îngreuna bugetul de stat, ci, din contră, îl va ușura cu costurile privind întreținerea spațiilor dedicate acestor instanțe. Prin urmare, prezentată astfel, propunerea de desființare ar putea să primească sprijinul politic necesar pentru a fi adoptată.

- ✓ Grefier asistent al judecătorului

Dacă, în ceea ce privește formarea și salarizarea judecătorilor, efortul bugetar poate fi unul considerabil, iar durata de timp pentru formarea inițială, una prea ridicată pentru a putea răspunde de îndată nevoii de resursă umană pe care o resimte sistemul judiciar, apreciez că suplimentarea schemelor de personal auxiliar cu poziția de grefier asistent al judecătorului

este facil de realizat și acesta va putea prelua sarcinile de rutină și cele non-judiciare ale judecătorului. Ceea ce astăzi este cunoscut drept asistentul judecătorului, poziție creată prin programul POCA privind *Optimizarea managementului la nivelul sistemului judiciar*, poate fi implementat în cadrul sistemului nostru drept grefierul asistent al judecătorului având atribuții legate de etapa scrisă a procesului, camera preliminară, efectuarea documentării pentru cauzele complexe precum și redactarea proiectelor de hotărâri.

Din analiza proiectului desfășurat deja de Consiliu, observăm că, pentru derularea exercițiului pilot, s-au folosit 165 de experți în implementare, respectiv asistenți ai judecătorilor, care au funcționat ca personal suport pentru judecători și au desfășurat activități specifice, din perspectiva partajării atribuțiilor non-judiciare la nivelul personalului instanțelor judecătorești. Proiectul și-a propus ca, ulterior derulării perioadei pilot, să realizeze o radiografie a modului de funcționare a instanțelor implicate și, respectiv, a activității experților în implementare, în vederea elaborării unor propuneri de modificări legislative care să permită, într-o etapă ulterioară, implementarea la nivel național. Ceea ce propun este exact acest lucru: ca, după adunarea datelor privind competențele, atribuțiile date acestora și a felului în care prezența lor a ajutat judecătorul în activitate sa, să se suplimenteze schemele de personal auxiliar cu poziția de grefier asistent al judecătorului.

Recrutarea și formarea acestora să fie obligatoriu de realizat prin intermediul Școlii Naționale de Grefieri, care are deja infrastructura necesară sau ar putea fi optimizată în acest scop, deoarece deține și programele de formare pentru a-i pregăti corespunzător.

În altă ordine de idei, nu apreciez că este necesară o nouă poziție separată de cea de grefier pentru a denumi această funcție, scopul acesteia trebuind să fie preluarea atribuțiilor non-judiciare ale judecătorului și acordarea de sprijin în activitatea judiciară, chestiuni ce pot fi incluse în activitatea grefierului, profesie care este deja reglementată și se bucură de un statut legal.

7. Wellbeing la locul de muncă

Încrederea în Justiție începe cu încrederea în judecători, iar pentru aceasta avem nevoie de profesioniști integri, competenți și entuziaști în legătură cu activitatea pe care o desfășoară la locul de muncă. Studiile de specialitate au arătat că încercarea stabilirii unui echilibru între sfera profesională și cea socială a oferit rezultate relevante pentru creșterea gradului de fericire și productivitate în muncă. Aceste activități de wellbeing sunt fondate pe conceptul „win-win” ceea ce înseamnă că, cu cât se investește mai mult în calitatea vieții personalului, cu atât mai eficiente și calitative vor fi rezultatele. Relațiile dintre colegi și, implicit, buna funcționare a unei instituții trebuie să fie o preocupare a managementului judiciar tocmai pentru a crea cadrul potrivit pentru ca munca judecătorului să fie calitativă și eficientă. Toate studiile de specialitate arată că starea de bine la locul de muncă se conturează drept o necesitate, devenind un factor decisiv pentru potențarea performanței personalului.

Deși lipsește cu desăvârșire din sfera serviciilor publice, conceptul de wellbeing la locul de muncă trebuie să își găsească de îndată aplicarea în acest segment, dacă ne dorim ca cetățenii

să se bucure de un serviciu public calitativ și eficient. Este important să ne reamintim că instituțiile publice sunt formate din oameni care prestează un serviciu public pentru oameni.

În acest scop, atenția viitorului Consiliu ar trebui canalizată către următoarele:

- ✓ Normarea (normalizarea) activității judecătorului

În prezent, munca judecătorului nu este efectiv normată, în pofida celor afirmate de textele *infralegale* redată mai jos, deoarece felul în care se cuantifică activitatea judecătorului nu surprinde dimensiunea reală a efortul depus.

În acord cu prevederile art. 129 din Codul muncii, act normativ principal unde regăsim definiția normei de muncă, aceasta exprimă *cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate*. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă prin urmare nu poate fi raportată exclusiv la un punctaj de încărcare anual, cum se face în prezent.

La nivelul sistemului judiciar, prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr.2119/2009 a fost aprobat *Programul pentru stabilirea volumului optim de muncă și asigurarea calității activității în instanțe în anul 2010*, prin care s-a statuat că reglementarea aspectelor privind normarea muncii în instanțe este de competența exclusivă a Consiliului Superior al Magistraturii, fiind exclusă competența altor organisme, stabilindu-se că numărul de puncte de încărcare corespunzător sumei dosarelor unui judecător reprezintă norma de lucru.

S-a concluzionat, la acel moment, că numărul maxim de puncte de încărcare anuală, calculate la dosare nou intrate, este de 3.960 puncte/judecător, calculate ca 90 de puncte de încărcare săptămânală, respectiv pentru 44 de săptămâni active de lucru, pe an calendaristic. Numărul maxim de puncte a fost majorat ulterior la 5.060 puncte fără nicio justificare ori vreun studiu de impact în acest sens. Nu este deloc străin faptul că punctajul acordat de sistemul ECRIS dosarelor repartizate este retrograd și nu privește complexitatea fiecărui dosar, ci o complexitate teoretică, una care nu are în vedere situația concretă din dosarul repartizat.

Astfel, o primă propunere este modificarea parametrilor care acordă punctajul aferent unui dosar prin raportare la: numărul capetelor de cerere principale, accesorii (în prezent, se poate alege un singur capăt de cerere principal și indiferent de câte capete accesorii de cerere sau câte altele principale se adaugă, punctajul dosarului repartizat crește cu 1 punct), numărul de pagini, numărul de părți, numărul de volume (trebuie să crească proporțional punctajul și nu limitat cum este în prezent). Parametrii variabili, astfel cum sunt ei indicați în hotărârea CSM nr. 830A/2007, se impun a fi actualizați. Totodată se impune a fi modificată și modalitatea în care aceștia repercutează asupra punctajului final obținut.

Spre exemplu, în cazurile de conexitate sau litispendență parțială, punctajul dosarului conexat ori a acelor capete de cerere suplimentare trebuie adăugate la dosarul la care este conexat sau litispandat parțial, ceea ce nu se poate face în prezent. În materie penală, modificarea

punctajului trebuie să privească mai ales numărul de volume, numărul infracțiunilor pentru care este trimis în judecată, numărul participanților și punctajul actualizat raportat la complexitatea infracțiunilor.

Totodată, consider necesară desfășurarea de îndată a unui studiu de specialitate în colaborare cu specialiști în domeniul normării muncii și în domeniul psihologiei muncii pentru a analiza nivelul optim la care se poate stabili punctajul de încărcare anuală, calculat la dosare nou intrate și, totodată, pentru a găsi și alte modalități de normare a muncii. O propunere în acest sens ar putea fi materializată prin includerea numărului de hotărâri pronunțate și a numărului ședințelor de judecată desfășurate în felul în care este normată munca judecătorului. Dincolo de punctajul dat de repartizarea inițială pe complet a dosarelor nou intrate, apreciez necesar ca activitatea judecătorului să fie configurată și prin raportare la numărul hotărârilor pronunțate și la numărul ședințelor de judecată desfășurate pentru soluționarea unui dosar, acestea fiind activități conexe, dar esențiale pentru ocuparea timpului de lucru.

✓ Formare personală și profesională realizată cu responsabilitate

Dezvoltarea abilităților personale ale judecătorilor precum și evoluția competențelor profesionale trebuie să țină cont de realitățile actuale din sistemul judiciar și să vizeze teme de interes pentru magistrați. Modalitatea în care are loc formarea judecătorilor, în prezent, atât la nivel centralizat, cât și descentralizat prin curțile de apel, nu răspunde întru totul nevoilor magistraților. Apreciez că, pe lângă continuarea acestor programe de formare, este necesar ca fiecare judecător să aibă acces permanent și direct la o bibliotecă juridică calitativă, fie în format real ori, mai degrabă în acest context, la una online la care să se adauge posibilitatea ca acesta să participe și la alte conferințe și seminare naționale și internaționale decât cele realizate prin INM ori EJTN, iar taxele de participare să fie suportate din bugetul instanței la care activează. În prezent, bibliotecile juridice de care dispun judecătorii sunt inexistente, ele fiind de regulă în sediile tribunalelor ori a curților, iar, în ceea ce privește bibliotecile online, nu sunt achiziționate abonamente suficiente pentru judecătorii de judecatorie. Ca regulă, tribunalul sau curtea achiziționează abonamentul de acces, la care nu ai acces ca simplu judecător decât prin intermediul grefierului documentarist.

Un astfel de sistem este nefuncțional și nu sprijină evoluția profesională a judecătorului. Responsabilitatea formării, dezvoltării umane și profesionale trebuie să fie și una personală a judecătorului și nu doar a INM-ului sau a Curților de Apel. Dar, ca acest lucru să se poată materializa practic, se impune crearea unui mediu potrivit, iar cele două instrumente amintite pot reprezenta un bun punct de start în acest sens.

✓ Statutul, incompatibilitățile profesiei și răspunderea disciplinară a judecătorilor

În acord cu prevederile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 *Magistratura este activitatea judiciară desfășurată de judecători în scopul îndeplinirii justiției și de procurori în scopul apărării intereselor generale ale societății, a ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor.*

Pentru a garanta independența și imparțialitatea judecătorilor, legiuitorul a reglementat un sistem de incompatibilități destul de strict prin comparație cu cele regăsite în alte state din U.E., dar care a fost dus pe cale de interpretare de către Consiliu la un nivel mult mai sever, de natură să conducă judecătorul la izolare socială și nu numai. Apreciez că exprimarea de opinii punctuale de către Consiliu în cadrul comisiilor sale trebuie să înceteze, iar clarificarea aspectelor care țin de încălcarea statutului trebuie să aibă loc prin mecanismul răspunderii disciplinare exclusiv.

Totodată, răspunderea disciplinară a judecătorilor nu poate fi folosită ca un mecanism de control prin frică, tocmai de aceea apreciez că Inspecția judiciară trebuie să își realizeze activitatea în mod transparent. Un prim pas ar fi publicarea soluțiilor de clasare și de respingere a sesizărilor disciplinare, bineînțeles cu toate datele personale anonimizate, pe portalul *emap*, pentru a cunoaște care este practica judiciară a organului disciplinar pe un anumit segment. În același sens, se impune publicarea pe același portal a hotărârilor pronunțate în materie disciplinară de către Consiliu, neexistând niciun motiv întemeiat ca ele să fie secrete atât timp cât minutele sunt publice.

Consiliul are datoria să consolideze independența și imparțialitatea sistemului judiciar și a judecătorilor care îl compun, prin mecanisme transparente și nu prin insuflarea unui sentiment de frică în rândul magistraților că ar putea fi sancționați pentru conduitele lor în funcție de criterii subiective aplicate discreționar de către inspectori ori de către membrii Consiliului.

Sistemul judiciar are nevoie de judecători curajoși pentru a aplica legea, iar mecanismul actual al răspunderii disciplinare este departe de a stimula această calitate, tocmai de aceea se impune revizuirea acestuia.

8. Funcționarea Consiliului Superior al Magistraturii

Nu este locul și nici prilejul potrivit pentru a critica ultimele două mandate ale Consiliului, dar dezamăgirea sistemului judiciar privind activitatea membrilor și, mai ales, a felului în care Consiliul s-a prezentat în interiorul profesiei nu poate fi ascunsă. Sunt conștientă că nu pot să cer încredere și nici să fac promisiuni de mai bine, dar pot să vă asigur că voi face tot posibilul ca noul mandat al Consiliului să fie condus de valori precum cooperarea loială, responsabilitatea permanentă și dialogul civilizată.

Tocmai în acest spirit apreciez că se impun câteva modificări legislative în ceea ce privește funcționarea Consiliului și mandatul membrilor care îl compun, apte pentru a restabili încrederea sistemului în instituția Consiliului.

Sunt și eu în asentimentul colegilor care apreciază că mandatul de 6 ani poate fi unul prea lung, iar faptul că activitatea tuturor membrilor este cu titlu permanent creează o falie de netrecut uneori între membrii Consiliului și magistrații pe care îi reprezintă. O modificare de esență ar trebui să privească art. 23 alin. (2) din Legea nr. 317/2004, respectiv ca activitatea membrilor (mai puțin președintele și vicepreședintele) să fie una nepermanentă, reglementată de o manieră care să permită și activitatea de judecată în instanțe.

O altă modificare absolut necesară vizează statusul funcției de conducere pe care o ocupă membrul ales al Consiliului înainte de începerea activității ca membru CSM. În ce mă privește, funcția de conducere trebuie să înceteze chiar și în ipoteza unei activități nepermanente a Consiliului, pentru a nu crea diverse incompatibilități ori conflicte de interese din această postură. Apreciez că perpetuarea actualei practici de a fi suspendat pe perioada cât activezi ca membru CSM, inclusiv din funcția de conducere, este incompatibilă cu un management judiciar sănătos al respectivei instanțe, iar reluarea activității de conducere a unei instanțe după 6 ani petrecuți în Consiliu departe de activitatea de judecată este de nedorit.

Prezența membrilor la ședințele secției ori ale plenumului trebuie să fie obligatorie, mai puțin în acele situații în care există imposibilitate fizică, iar votul exprimat trebuie să fie unul valid, fie că se manifestă în sens pozitiv, negativ sau, cu titlu de excepție, o abținere. Practica voturilor nule nu poate fi perpetuată în viitorul Consiliu, deoarece lipsește de credibilitate instituția în sine.

Hotărârile secției în materia răspunderii disciplinare a judecătorilor trebuie să fie motivate la momentul pronunțării, după modelul deja regăsit în Codul de procedură penală, fiind inadmisibilă impunerea unor sancțiuni, ca cea a excluderii din profesie fără o motivare adecvată la momentul pronunțării sancțiunii.

În final, se impune crearea unui mecanism de feedback constant pe care membrii Consiliului să îl primească de la cei pe care îi reprezintă și a unui canal de comunicare direct între membrii și colegii din instanțe, în ipoteza în care modificarea modalității de funcționare a Consiliului nu ar fi agreată.

Consider că organizarea unor întâlniri trimestriale sau semestriale, pe platforme online cu colegii din instanțe, pe diferite teme și proiecte în derulare ale Consiliului ar fi apte să reclădească încrederea în instituția Consiliului și, mai ales, în funcția sa de reprezentare și administrare a sistemului judiciar și, totodată, să consolideze unitatea sistemului judiciar.

Obiectivele propuse nu vin dintr-o sferă a imaginației creative, ci sunt conturate din experiența mea de judecător de aproape nouă ani și mai ales din ultimii patru, petrecuți în funcția de conducere din cadrul Judecătoriei Cluj-Napoca.

Cele propuse de mine au implicații reale și importante în organizarea sistemului judiciar, și apreciez că, în linii mari, pot fi realizate într-un interval de timp rezonabil. Firește că, pe lângă cele propuse *supra*, în programul meu de membru al Consiliului Superior al Magistraturii se vor regăsi propunerile colegilor din instanțe cu care îmi doresc să mențin un contact permanent prin mecanismele expuse mai sus. Chiar și obiectivele redată în acest proiect mi-au fost mai bine conturate în urma discuțiilor avute cu colegii din instanță și cu cei prezenți pe platformele online iar cu această ocazie țin să le mulțumesc acelor dintre colegi care mi-au împărtășit temerile lor majore referitoare la modalitatea de funcționare a sistemului judiciar.

Sunt mai degrabă un om al faptelor decât al cuvintelor, de aceea apreciez că definirea unor obiective în contextul unei candidaturi nu trebuie să fie o operațiune electorală ori speculativ

emoțională, ci trebuie să aibă la bază o analiză responsabilă a mecanismelor pe care Consiliul le are la dispoziție pentru a duce la îndeplinire dezideratele candidaților.

Ceea ce mă recomandă pentru această poziție este tocmai felul în care am evoluat de-a lungul anilor atât pe plan personal, cât și profesional, seriozitatea și responsabilitatea cu care am gestionat una dintre cele mai mari secții ale unei judecătoria din țară (aproximativ 37 de judecători, peste 50 de grefieri, completurile specializate și toate departamentele auxiliare aferente) precum și entuziasmul meu în a învăța lucruri noi.

Cu considerație față de dumneavoastră,

Roxana Dan

Cluj-Napoca,
24.03.2022

WWW.LUMEAJUSTITIEI.RO