CURTEA DE APEL PLOIEŞTI
CABINETUL PREŞEDINTELUI
Nr. 1544/A Data: 24.03.2022

CĂTRE ,

COLEGIUL DE CONDUCERE AL CURŢII DE APEL PLOIEŞTI

Subsemnatul **ENE VASILE ALIN,** Preşedinte al Judecătoriei Ploieşti, prin prezenta îmi exprim opţiunea de a candida pentru unul din locurile vacante în cadrul Consiliului Superior al Magistraturii .

Anexez :

-proiect privind candidatura pentru funcţia de membru în cadrul Consiliului Superior al Magistraturii ;

-anexă proiect

-declaraţiile date conform art. 7 alin. 4 lit d şi lit. e din Legea nr. 317/2004;

-cv Europass .

Vă mulţumesc,

Data: 24. 03.2022

COLEGIULUI DE CONDUCERE AL CURŢII DE APEL PLOIEŞTI

Către

CURTEA DE APEL PLOIEȘTI
REGISTRATURA JURISDICȚIONALĂ
Nr. 15444 / 24.03.2022

COLEGIUL DE CONDUCERE AL CURȚII DE APEL PLOIEȘTI

Subsemnatul ENE ALIN – VASILE, născut în data de [redacted], numit în funcția de judecător definitiv prin Decretul nr. 147/23.01.2015, având în prezent funcția de președinte al Judecătoriei Ploiești, declar că doresc să candidez pentru alegerea ca membru al Consiliului Superior al Magistraturii, cunoscând faptul că pot revoca prezenta candidatură numai în termenul stabilit pentru depunerea candidaturilor.

Data completării:
24.03.2022

Semnătura:

[redacted]

europass

Curriculum vitae Europass



Informaţii personale

Nume / Prenume	**ENE Alin - Vasile**
Adresă	[redacted]
Telefon	Mobil: [redacted]
E-mailuri	[redacted]
Naţionalitate	Română
Data naşterii	[redacted]
Sex	masculin

Experienţa profesională

Perioada	01.12.2019 – prezent
Funcţia sau postul ocupat	Preşedinte al Judecătoriei Ploieşti
Numele şi adresa angajatorului	Judecătoria Ploieşti
Tipul activităţii sau sectorul de activitate	Justiţie, management instanţă

Perioada	Martie 2018 – 31.12.2019
Funcţia sau postul ocupat	Vicepreşedinte al Judecătoriei Ploieşti
Numele şi adresa angajatorului	Judecătoria Ploieşti
Tipul activităţii sau sectorul de activitate	Justiţie, management instanţă

Perioada	martie 2017 – martie 2018
Funcţia sau postul ocupat	Preşedinte delegat al secţiei civile a Judecătoriei Ploieşti
Numele şi adresa angajatorului	Judecătoria Ploieşti
Tipul activităţii sau sectorul de activitate	Justiţie, Management instanţă

Perioada	Iunie 2016 – prezent
Funcţia sau postul ocupat	Membru în Colegiul de Conducere al Judecătoriei Ploieşti
Numele şi adresa angajatorului	Judecătoria Ploieşti
Tipul activităţii sau sectorul de activitate	Justiţie, Management instanţă

Perioada	Ianuarie 2016 – prezent
Funcţia sau postul ocupat	Purtător de cuvânt al Judecătoriei Ploieşti
Numele şi adresa angajatorului	Judecătoria Ploieşti

Tipul activității sau sectorul de activitate	Justiție, Informare și relații cu publicul

Perioada	Februarie 2015 – prezent
Funcția sau postul ocupat	Judecător
Numele și adresa angajatorului	Judecătoria Ploiești
Tipul activității sau sectorul de activitate	Justiție

[redacted]

Perioada	Iulie 2013 – februarie 2015 [redacted]
Funcția sau postul ocupat	Judecător stagiar
Numele și adresa angajatorului	Judecătoria Mangalia
Tipul activității sau sectorul de activitate	Justiție

Educație și formare

Perioada	2012 – 2014
Calificarea / diploma obținută	Masterat în științe penale și criminalistică
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea din București – Facultatea de drept

Perioada	2005 – 2009
Calificarea / diploma obținută	Licență în drept
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Academia de Poliție Alexandru Ioan Cuza București – Facultatea de drept

Aptitudini și competențe personale

Limba maternă: **Română**

Limbi străine cunoscute

Autoevaluare	Înțelegere				Vorbire				Scriere	
Nivel european (*)	Ascultare		Citire		Participare la conversație		Discurs oral		Exprimare scrisă	
Limba Engleză	C2	Utilizator experimentat	C2	Utilizator experimentat	C1	Utilizator experimentat	C1	Utilizator experimentat	C2	Utilizator experimentat
Limba Franceză	B1	Utilizator independent	B2	Utilizator independent	B1	Utilizator independent	B1	Utilizator independent	B1	Utilizator independent

(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine

Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului	Cunoștințe avansate în domeniul ECRIS Cunoștințe medii în domeniul statisECRIS Cunoștințe avansate în domeniul Microsoft Office.

DECLARAȚIE

privind lipsa colaborării cu serviciile de informații

Subsemnatul ENE ALIN – VASILE, CNP [redacted], având funcţia de PREŞEDINTE al JUDECĂTORIEI PLOIEŞTI, în calitate de candidat pentru alegerea membrilor Consiliului Superior al Magistraturii,

Declar pe propria răspundere, în conformitate cu dispoziţiile **art. 7 alin. (4) lit. d) din Legea nr. 317/2004** privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, că nu sunt şi nu am fost lucrător operativ, inclusiv acoperit, informator sau colaborator al serviciilor de informaţii.

Data completării:
24.03.2022

Semnătura:



DECLARAȚIE

privind lipsa de interese personale

Subsemnatul ENE ALIN – VASILE, CNP [redacted], având funcţia de PREŞEDINTE al JUDECĂTORIEI PLOIEŞTI, în calitate de candidat pentru alegerea membrilor Consiliului Superior al Magistraturii,

Declar pe propria răspundere, în conformitate cu dispoziţiile **art. 7 alin. (4) lit. e) din Legea nr. 317/2004** privind statutul judecătorilor şi procurorilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, că nu am un interes personal ce influenţează sau ar putea influenţa îndeplinirea cu obiectivitate şi imparţialitate a atribuţiilor prevăzute de lege.

Data completării:
24.03.2022

Semnătura:



Proiect privind candidatura pentru funcţia de membru în Consiliul Superior al Magistraturii

Candidat: judecător Alin-Vasile ENE,
Judecătoria Ploiești

CUPRINS

I. PREZENTARE 2

II. PRINCIPII, VALORI, LINII DIRECTOARE 3
II.1 ECHILIBRU (imparţialitate, independenţă, responsabilitate) 3
II.2 ASUMARE (verticalitate, principialitate) 3
II.3 VIZIUNE 4
II.4 ACŢIUNE 4
II.5 TRANSPARENŢĂ şi COMUNICARE 4
II.6 COEZIUNE 5

III. OBIECTIVE 5
III.1 Promptitudine, fermitate, vizibilitate în GARANTAREA INDEPENDENŢEI... 6
III.2 CONDIŢII DE MUNCĂ DECENTE 6
III.3 VOLUM DE MUNCĂ OPTIM ŞI ECHILIBRAT 7
III.4 MODERNIZAREA ŞI DIGITALIZAREA JUSTIŢIEI 9
III.5 POLITICĂ DE PERSONAL coerentă, consecventă şi transparentă 9
A. Recrutarea 10
B. Transferurile, Delegările, Detaşările 11
III.6 Modificări privind CARIERA JUDECĂTORILOR 12
A. Promovarea în funcţii de execuţie 12
B. Promovarea în funcţii de conducere 13
C. Evaluarea profesională 14
D. Răspunderea disciplinară 14
III.7 REPREZENTATIVITATE 15
III.8 REMUNERARE ADECVATĂ ŞI UNITARĂ 16
III.9 UNIFICAREA PRACTICILOR ADMINISTRATIVE 17

IV. CONCLUZII 18

MOTTO: „Acta, non verba"

I. PREZENTARE

Dragi colegi, știu că timpul este o resursă prețioasă și finită, astfel că vă propun un proiect în care am încercat să prezint cât mai succint principalele aspecte pe care le consider importante, valorile și principiile după care mi-am desfășurat activitatea până în prezent și care cred că ar trebui să ghideze activitatea Consiliului și obiective pe care mi le asum în eventualitatea acordării mandatului de membru în Consiliul Superior al Magistraturii, din partea judecătorilor.

Pentru a veni în întâmpinarea celor care poate nu au timpul necesar pentru a citi acest proiect, care a devenit destul de stufos pe măsură ce am așternut și dezvoltat ideile, am pregătit și o **variantă scurtă**, din care lipsesc argumentele aduse în favoarea ideilor expuse, dar și materiale informative cu privire la ideile principale abordate în proiect. Toate acestea pot fi vizualizate ori descărcate din Google Drive accesând unul dintre următoarele link-uri: https://drive.google.com/drive/folders/1sMC1wGxFOkgkx81E22vbNnlnNtaa33uL?usp=sharing sau https://bit.ly/3Ir4QPW.

Cred că este important să-ți cunoști candidatul, astfel că voi începe cu o prezentare succintă. Chiar dacă nu este de ajuns și ideal ar fi să avem cât mai multe informații despre candidații care ne cer voturile, despre felul de a fi, despre activitatea lor profesională, cred că acesta este un început. Mă numesc Alin Ene, am 36 de ani, sunt căsătorit și am o fetiță minunată de 2 ani și 10 luni. Sunt pasionat de baschet, citit și călătorii.

În ceea ce privește activitatea profesională, am absolvit Academia de Poliție în decembrie 2009 și după doi ani ca ofițer de poliție am fost admis la Institutul Național al Magistraturii în octombrie 2011. După absolvirea Institutului Național al Magistraturii a urmat perioada de stagiatură la Judecătoria Mangalia, iar din ianuarie 2015 sunt judecător definitiv în cadrul Judecătoriei Ploiești.

Din anul 2016 până în prezent am îndeplinit atribuțiile de purtător de cuvânt al instanței și am ocupat, pe rând, funcțiile de președinte al secției civile, vicepreședinte și respectiv președinte al instanței, având și două mandate de membru ales în colegiul de conducere, continuate cu ocuparea de drept a acestei poziții odată cu numirea în funcția de președinte.

Am preluat mandatul de președinte al Judecătoriei Ploiești după o lungă perioadă în care numărul mare de posturi vacante și tensiunile din interior ne transformaseră într-una dintre instanțele indezirabile pentru judecătorii nou intrați în sistem. Rețeta pe care am propus-o și implementat-o la instanță pentru rezolvarea acestei probleme a fost o schimbare de paradigmă, o nouă abordare a funcțiilor managementului și a strategiei de comunicare, atât în interior, cât și în exterior, ceea ce a condus la ieșirea din zona instanțelor neatractive, la schimbarea modului în care Judecătoria Ploiești era percepută în afară și într-o oarecare măsură la îmbunătățirea imaginii justiției în general.

Am ales să fac acest pas, al candidaturii pentru funcția de membru al Consiliului Superior al Magistraturii, deoarece consider că pot aduce un plus de valoare activității Consiliului, cred că este nevoie de o schimbare de paradigmă, de acțiune, viziune și echilibru și de o reașezare a justiției în societate și între celelalte două puteri în stat.

În pregătirea prezentului proiect m-am consultat cu colegi și prieteni de la mai multe instanțe din țară, încercând să determin problemele reale și stringente cu care se confruntă sistemul și așteptările pe care judecătorii le au de la viitorul Consiliu, conștient fiind că viziunile pot să difere de la o instanță la alta și de la o persoană la alta.

Prezentul proiect reprezintă doar un prim pas către viitoarea activitate, un draft ce se impune a fi completat şi îmbunătăţit încontinuu, pe baza propriilor constatări şi a consultării şi contactului permanente cu judecătorii şi instanţele de judecată.

II. PRINCIPII, VALORI, LINII DIRECTOARE

Cred că în creionarea viitorului Consiliu ar trebui ca fiecare dintre noi să plece de la ce consideră că ar trebui să facă acesta pentru el în particular şi pentru sistemul de justiţie în general.

Întrebarea pe care membrii Consiliului ar trebui să o adreseze atât în campanie cât mai ales ulterior alegerilor este: „Cum pot să ajut?", iar la fiecare decizie luată, fiecare acţiune întreprinsă, să se întrebe „Cum îi ajută asta pe magistraţi? Cum ajută asta magistratura şi sistemul de justiţie?", să nu uite că acest organism ar trebui să se afle în serviciul sistemului de justiţie.

Viitorul Consiliu ar trebui să îşi propună ca întreaga sa activitate să se desfăşoare având ca scop **garantarea independenţei justiţiei**. Deşi în general sunt adeptul lucrurilor concrete, a unui stil de comunicare şi abordare direct, fără ocolişuri, fără discursuri goale de conţinut şi cuvinte menite a epata, am considerat necesar ca acest proiect să cuprindă şi un capitol mai generic, de prezentare a principiilor după care mă ghidez şi după care cred că ar trebui să se ghideze Consiliul Superior al Magistraturii. Aceasta deoarece, dincolo de problemele concrete care pot fi trecute azi în proiect, multe altele pot apărea pe parcurs şi cred că numai prin prezentarea unor principii şi valori pe care fiecare dintre candidaţi şi le asumă viitoarele acţiuni ale acestora devin predictibile.

II.1. Cred că este esenţial ca membrii Consiliului să dea dovadă de **ECHILIBRU** în judecata problemelor supuse analizei, în deciziile pe care le iau şi chiar în manifestările publice. Orice excese ori atitudini extreme, fie că vin din partea unui judecător în funcţie, fie din partea unuia ales temporar în funcţia de membru în Consiliul Superior al Magistraturii, sunt de natură a afecta credibilitatea sistemului în ansamblu.

De asemenea, echilibrul trebuie văzut ca o manifestare a **imparţialităţii** şi **independenţei** specifice instanţelor de judecată. Dacă unui judecător i se cere să fie imparţial şi independent în deciziile pe care le ia, cu atât mai mult această cerinţă se aplică organului menit să garanteze independenţa justiţiei. Pe lângă imparţialitatea şi independenţa prin raportare la celelalte puteri în stat, activitatea membrilor Consiliului nu ar trebui să fie influenţată ori influenţabilă de către nicio altă persoană, fie aceasta din interiorul Consiliului, din interiorul sistemului de justiţie ori din afara acestora.

În general, orice creştere a atribuţiilor sau a puterii concentrate în mâna unei persoane ori a unui grup de persoane trebuie să fie ponderată de creşterea **responsabilităţii şi a răspunderii** în exercitarea acestor puteri.

II.2. Apreciez că **ASUMAREA** este obligatorie pentru membrii Consiliului. Magistraţii îşi aleg un reprezentant pe baza valorilor pe care acesta le susţine şi se aşteaptă ca ulterior să acţioneze în consecinţă, în aplicarea respectivelor valori. Măsurile pe care Consiliul, ca şi conducerile instanţelor, este chemat să le ia nu sunt întotdeauna populare. Însă, câtă vreme există asumare şi transparenţă, cât timp măsurile sunt **în acord cu setul de principii** declarate ab initio, nicio persoană de bună-credinţă nu cred că le-ar putea blama, în urma unei analize obiective. Asumarea implică, aşadar, **verticalitate, demnitate** şi **neabdicarea de la principiile** declarate.

Pe lângă susţinerea şi punerea în aplicare a propriilor principii, asumarea presupune în mod obligatoriu **adoptarea unei anumite poziţii** faţă de orice problemă dedusă soluţionării şi care

produce efecte asupra sistemului de justiție în general ori a magistraților în special. Astfel, în contextul în care deciziile Consiliului se iau prin vot, personal nu înțeleg practica votului nul ori pe cea a abținerilor, cu excepția, evident, a situației în care cel chemat să își exprime votul ar fi implicat ori afectat în mod direct și personal de respectiva decizie.

Asumarea presupune, de asemenea, o **motivare temeinică** a tuturor deciziilor luate în cadrul Consiliului, astfel încât persoana ori persoanele vizate să cunoască și să poată înțelege ce a condus la respectiva decizie, ce argumente au fost avute în vedere și care este raționamentul logic utilizat.

II.3. Cred că, dacă ne dorim progresul și obținerea de performanțe, Consiliul Superior al Magistraturii și justiția în general au nevoie de o **VIZIUNE**. Acesta ar trebui să fie punctul de plecare, baza pe care se vor construi toate proiectele viitoare și linia în care vor fi gândite toate acțiunile viitoare.

Pe lângă toate cele expuse în prezentul proiect și însumându-le pe toate acestea, viziunea mea despre Consiliu este aceea a unui organ colegial unit, transparent, de bună-credință, orientat înspre apărarea și garantarea independenței justiției, progresul și modernizarea actului de justiție, îmbunătățirea imaginii justiției în societate și reașezarea acesteia pe locul statuat în constituție, între celelalte două puteri în stat.

În ceea ce privește activitatea instanțelor de judecată și actul de justiție, trebuie să tindem către asigurarea unor condiții de muncă decente, a unui volum optim de activitate la nivelul fiecărei instanțe și al fiecărui judecător în parte, care să conducă la un act de justiție calitativ. Judecătorul trebuie să fie degrevat de activitățile cu caracter administrativ, cronofage și repetitive, astfel încât acesta să-și poată canaliza toate resursele de timp și energie către menirea sa, aceea de a judeca. În plus, să ne proiectăm și să facem pașii necesari către un viitor în care justiția să fie cu adevărat digitalizată, cu dosare electronice, documente electronice (inclusiv hotărârile), semnate și în cele din urmă arhivate electronic.

II.4. Pentru a nu rămâne la stadiul unei retorici demagogice, este obligatoriu ca viziunea să fie dublată de **ACȚIUNE**. Chiar dacă putem fi uneori cuceriți de o retorică impecabilă și un discurs electrizant, prea puține dintre problemele actuale ale sistemului de justiție pot fi rezolvate prin declarații de intenție, conferințe și ateliere. Focusul trebuie mutat dinspre vorbe către fapte, dinspre discuții sterile în domenii mai puțin importante către identificarea corectă a problemelor importante, determinarea cauzelor apariției lor și acțiunea promptă pentru înlăturarea acestora.

În calitate de judecător, îmi doresc un Consiliu viu, activ, ancorat în realitățile și problemele sistemului, care să intervină prompt ori de câte ori se impune pentru buna desfășurare și organizare a activității instanțelor, pentru apărarea independenței sistemului în ansamblul său și a independenței și reputației magistraților.

II.5. La nivelul Consiliului, ca organism colegial, consider că **TRANSPARENȚA** și **COMUNICAREA EFICIENTĂ** sunt esențiale și ar trebui tratate ca atare. Pentru a putea îndeplini rolul de garant al independenței justiției, Consiliul trebuie să dea dovadă de o comunicare eficientă atât în interiorul sistemului, cât și în afara acestuia. Ne aflăm într-un moment în care credibilitatea justiției în societate este știrbită, parțial din cauza activității actualului Consiliu, a anumitor decizii luate de acesta ori a modului în care aceste decizii au fost sau nu comunicate publicului ori persoanelor vizate.

În ceea ce privește comunicarea în interiorul sistemului, se impune ca membrii Consiliului să fie într-un dialog continuu cu judecătorii, astfel încât pe de o parte, să fie informați

cu privire la problemele cu care se confruntă, iar pe de altă parte, să informeze cu privire la demersurile inițiate și, atunci când se impune, să solicite opinia instanțelor asupra anumitor probleme. În acest sens, ar fi benefică înființarea unei platforme care să aibă rolul facilitării comunicării atât între membrii CSM și judecători cât și între aceștia din urmă.

În plus, în exercitarea atribuției referitoare la garantarea independenței judecătorilor și a sistemului judiciar, Consiliul Superior al Magistraturii ar trebui să comunice eficient în afara sistemului. **Transparența** în desfășurarea activității alături de **calitatea** acestei activități și **responsabilitate** sunt mijloacele prin care Consiliul își poate îndeplini rolul constituțional, prin contribuirea la crearea unei culturi a respectului pentru independența justiției și la transmiterea către societate a faptului că independența justiției nu este doar în beneficiul sistemului judiciar, ci mai ales în beneficiul întregii societăți.

Din punct de vedere al comunicării în exterior, Consiliul ar trebui să își propună **trei direcții de acțiune**: apărarea independenței justiției, conturarea imaginii justiției și a locului său în societate și creșterea atractivității profesiei de magistrat pentru absolvenții de drept.

O comunicare eficientă în exterior este de natură a conduce inclusiv la **creșterea atractivității profesiei** de magistrat printre absolvenții de drept. Pentru aceasta trebuie să identificăm punctele forte ale profesiei și să le promovăm, trebuie să preluăm și să adaptăm mijloacele de marketing utilizate în mediul privat.

Tot din perspectiva comunicării, Consiliul trebuie să își propună, să cultive și să pună în practică o **colaborare și un dialog** oneste, de bună-credință, persuasive și de pe poziții de egalitate cu celelalte două puteri în stat. Trebuie găsit și menținut echilibrul între independența justiției și necesitatea de colaborare instituțională cu puterea legislativă și cea executivă, cu ajutorul și prin intermediul cărora pot fi atinse obiectivele Consiliului.

II.6. Un alt principiu de urmat și de urmărit de către Consiliu este cel al **COEZIUNII.** Nu de puține ori am asistat la disensiuni majore între membrii Consiliului, pe diverse teme mai mult sau mai puțin importante pentru cei reprezentați de aceștia, discuțiile contradictorii, productive, cu argumente de o parte și de alta transformându-se treptat în adevărate conflicte, începute în interiorul Consiliului și continuate în afara acestuia.

Consider că un atare comportament nu poate aduce decât deservicii justiției, conducând la o decredibilizare a acesteia în ansamblul său. Este de datoria membrilor acestui organ colegial ca, anterior adoptării unei poziții ori luării unei decizii, să discute atât cât este nevoie în interiorul Consiliului pentru ca, în cele din urmă, mesajul transmis în exterior să fie unul unitar.

Desigur că aceasta nu presupune o unanimitate în privința oricărei decizii luate de Consiliu, însă presupune ca toate părțile implicate **să își asume în mod onest un dialog** bazat pe argumente, să fie dispuse și deschise să asculte și părerile opuse, să discearnă obiectiv și echilibrat toate argumentele expuse, să voteze în acord cu propria conștiință și propriul set de valori, iar în final să accepte decizia adoptată.

III. OBIECTIVE

Dincolo de liniile directoare și principiile după care consider că ar trebui să se ghideze viitorul Consiliu, voi expune obiectivele pe care mi le propun, decurgând din câteva dintre problemele pe care le-am constatat în experiența profesională de până acum și care cred că trebuie și pot fi soluționate, prin raportare la atribuțiile Consiliului.

Este adevărat că pentru cele mai multe dintre problemele importante din sistem un membru al Consiliului sau chiar Consiliul în ansamblul său nu pot oferi soluțiile optime, acestea

presupunând de cele mai multe ori alocări bugetare și concursul celorlalte puteri în stat. Însă Consiliul ar trebui să facă tot ce ține de acesta, să procedeze la efectuarea pașilor preliminari obținerii rezultatelor dorite și să își dea întreaga silință pentru o colaborare cât mai bună cu puterea executivă și cea legislativă în vederea atingerii deziderateloror.

III.1. **Promptitudine, fermitate și vizibilitate** în garantarea independenței justiției

În virtutea rolului său constituțional, Consiliul Superior al Magistraturii trebuie să fie primul organism care ia poziție și condamnă public orice inițiativă aptă de a conduce la vulnerabilizarea independenței justiției.

În acest sens, atât prin acțiunile sale, cât și prin luările de poziții, Consiliul trebuie să **sublinieze importanța respectării și garantării independenței justiției și necesitatea urmării recomandărilor și avizelor organismelor internaționale** în acest domeniu, precum Comisia Europeană, Comisia de la Veneția ori Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni.

În ceea ce privește apărarea independenței judecătorilor, apărarea reputației profesionale a acestora și apărarea independenței autorității judecătorești în ansamblul său, pârghiile aflate la dispoziție în aceste cazuri nu sunt dintre cele mai eficiente, constând într-o simplă hotărâre a Consiliului și eventual un comunicat de presă care este sau nu preluat și diseminat opiniei publice.

În aceste condiții, ar trebui ca măcar luările de poziție să fie **ferme** și **prompte**. Pentru că și aici cred că se aplică dictonul conform căruia justiția întârziată este justiție refuzată.

Consider că este inacceptabil ca soluționarea unei cereri de apărare a independenței să dureze până la 10 luni, astfel cum din păcate au existat cazuri, întrucât după o asemenea perioadă nici nu mai contează soluția pronunțată.

Practic prin întârzieri atât de mari în pronunțarea unei constatări în definitiv benigne, Consiliul eșuează în a-și îndeplini principala atribuție, scopul pentru care există, conform constituției, acela de garantare a independenței justiției.

În plus, este de datoria Consiliului de a se asigura că hotărârile de apărare a independenței ori a reputației și luările de poziție pentru garantarea și apărarea independenței autorității judecătorești sunt **aduse la cunoștința publicului** și se bucură de o popularitate cel puțin la fel de mare ca cea a afirmațiilor prin care aceste valori au fost lezate. În acest sens, atât Consiliul cât și membrii săi ar trebui să asigure diseminarea lor pe toate canalele avute la dispoziție.

III.2. Condiții de muncă decente

Cred că una dintre prioritățile Consiliului ar trebui să fie sprijinirea instanțelor și efectuarea demersurilor către puterea executivă pentru modernizarea sediilor instanțelor din România, crearea unor condiții de muncă decente în toate instanțele din țară. Un act de justiție de calitate necesită un set de condiții minime în care această activitate să se desfășoare.

Mi se pare incredibil să citesc știri referitoare la viitoare, utopice cartiere ale justiției în condițiile în care noi încă mai avem instanțe cu toaleta în curte sau în care plouă în birourile judecătorilor și în sălile de judecată, în condițiile în care România asigură un spațiu mai mare deținuților în celule decât judecătorilor și grefierilor în birouri.

De aceea, chiar dacă în privința bugetului instanțelor Consiliul nu are în acest moment atribuții directe, acesta ar trebui să se implice activ și să sprijine instanțele de judecată în demersurile de obținere a fondurilor necesare pentru investițiile în acest domeniu.

De altfel, crearea unor condiții de muncă adecvate, care să permită judecătorilor să își desfășoare activitatea în mod eficient, se regăsește printre principiile enunțate în Recomandarea nr.

94 (12) a Comitetului de Miniştri către Statele Membre privind independenţa, eficienţa şi rolul judecătorilor, adoptată la 13.10.1994, la cea de-a 518-a reuniune a Delegaţilor Miniştrilor, denumită în continuare Recomandarea nr. 94 (12).

III.3. Volum de muncă optim şi echilibrat

Din păcate, ne-am obişnuit ca normalitatea să însemne o încărcătură de mii de dosare pe an pentru un judecător, cu şedinţe de judecată de sute de dosare. Este evident că un asemenea ritm de lucru se repercutează atât în calitatea actului de justiţie, de multe ori neavând destul timp pentru a studia atât cât ne-am dori, cât şi, în cele din urmă, în starea de sănătate a celor implicaţi.

În primul rând, orice încercare de asigurare a unui volum de muncă optim şi echilibrat trebuie să aibă la bază procesul de normare a muncii.

a) În această privinţă, dacă vorbim despre un volum de muncă optim **primul pas ar fi cel al definirii acestei noţiuni.** Ce înţelegem prin volum optim de munca? Asta este relativ uşor. Un volum care să permită ca actul de justiţie să se desfăşoare la standarde calitative înalte. Dar concret, cât înseamnă un volum optim?

În acest sens, se impune continuarea eforturilor şi măsurilor întreprinse în procesul de **normare a muncii**, începute prin proiectul Consiliului Superior al Magistraturii din 2009 „Stabilirea volumului optim de muncă şi asigurarea calităţii activităţii în instanţe pentru anul 2010". Personal, consider că aceasta trebuie începută cu o verificare şi adaptare a sistemului de punctare a obiectelor şi dosarelor în ECRIS, continuate cu o estimare cantitativă a timpului necesar pentru studiul unui dosar, studierea şi desfăşurarea unei şedinţe de judecată, pronunţarea şi motivarea unei hotărâri, astfel încât să poată fi stabilit un standard mediu, măsurabil şi realizabil al încărcăturii optime pentru desfăşurarea în bune condiţii a actului de justiţie şi care să nu presupună depăşirea constantă a programului de lucru de 40 de ore pe săptămână.

Cred că această etapă este esenţială, raportat la necesitatea unei viziuni despre care vorbeam anterior, pentru că doar stabilind un obiectiv concret, determinat, putem să ne canalizăm energiile şi resursele către paşii necesari atingerii acestuia.

b) Odată stabilit volumul optim de muncă ideal, cel de-al doilea pas este cel de a **compara acest volum cu un alt concept abstract şi ideal, acela al volumului de muncă raportat la schemele de personal,** pentru a determina dacă şi mai degrabă în ce instanţe se impune ca schemele de personal să fie majorate, astfel încât în situaţia ideală a unei scheme total ocupate efectiv volumul de muncă să fie la nivelul optim.

c) Al treilea pas, decurgând din rezultatele obţinute în cel de-al doilea, este cel de **adaptare a schemelor de personal.**

i) În situaţia puţin probabilă în care în urma analizei de la pasul doi se constată că există instanţe cu scheme supradimensionate, prima măsură în vederea adaptării este cea a **relocării** posturilor de la acestea către instanţele cu scheme subdimensionate, evident doar după vacantare.

ii) Cea de-a doua măsură decurgând din analiza de la pasul doi este aceea de **suplimentare a schemelor de personal** la instanţele unde se impune această măsură.

Recrutarea unui număr suficient de judecători, alături de punerea la dispoziţia acestora a personalului auxiliar necesar, se numără printre măsurile concrete recomandate în realizarea celui de-al treilea principiu din cadrul Recomandării nr. 94 (12) a Comitetului de Miniştri, constând în asigurarea condiţiilor de muncă adecvate.

Prima problemă care apare este, desigur, cea **financiară**. Însă, astfel cum s-a dovedit până în prezent, cel puţin pentru suplimentări etapizate de posturi resursele au putut fi identificate,

având în vedere suplimentarea schemelor de personal auxiliar reușite de către actualul Consiliu, precum și suplimentarea schemelor de judecători reușită de către Consiliul anterior.

iii) Pe lângă suplimentarea posturilor de judecător, proiecte care să conducă la optimizarea volumului de muncă au fost și sunt în continuare multe (asigurarea unui raport de 2 grefieri la 1 judecător, înființarea funcției de asistent al judecătorului sau a celei de grefier judiciar), toate fiind benefice sistemului judiciar.

Judecătoria Ploiești a fost una dintre instanțele-pilot în care s-a implementat, începând cu anul 2021, pentru 2 ani, proiectul **asistenților de judecător**. Aceasta poate fi o soluție pentru asigurarea unui volum optim de lucru pentru judecători, fiind degrevați de activități cronofage, proiectul dovedindu-și utilitatea și implicând costuri mai reduse decât cele cu suplimentarea posturilor de judecător. Personal am extins de facto acest proiect, la începutul anului când, având la dispoziție 2 grefieri suplimentari numărului de complete, le-am conferit atribuții de redactare proiecte de hotărâri, asemănător asistenților de judecător.

De asemenea, o variantă mai puțin costisitoare ar fi asigurarea raportului de **2 grefieri la 1 judecător**, cu condiția însă ca acest raport să nu fie numai pe hârtie, prin compararea numărului de posturi, ci efectiv în cadrul fiecărui complet de judecată să funcționeze doi grefieri, având în vedere că pentru funcționarea instanței sunt necesare și compartimentele auxiliare (registratură, executări, corespondență), iar numărarea acestora printre posturile de grefier conduce la rezultate înșelătoare.

d) După crearea unor scheme adecvate volumului de activitate, ultimul pas este cel al **ocupării acestor posturi**, unde, atât în privința judecătorilor cât și în cea a personalului auxiliar, procesul de recrutare trebuie să urmărească menținerea unui echilibru între factorul cantitativ și cel calitativ. În privința recrutării, voi dezvolta în cele ce urmează, în capitolul referitor la politica de personal.

Sunt conștient de obstacolele majore, în principal financiare, implicate de suplimentarea schemelor de personal, dar odată stabilit volumul optim de muncă pentru fiecare judecător, pot fi luate mai întâi **măsuri interne, fără implicații bugetare**, pentru ca acest volum să fie, pe cât posibil, atins. Aceasta presupune o regândire a indicatorilor de evaluare, astfel încât să reflecte gradul de încărcare peste volumul optim, acordarea unor termene de judecată care să asigure timpul necesar pentru efectuarea unui act de justiție de calitate.

Pe lângă toate aceste măsuri privind suplimentarea resurselor umane, o altă măsură aptă de a conduce la reducerea volumului de muncă este cea a **utilizării resursei IT pentru eficientizarea activității** în privința sarcinilor și cauzelor repetitive, de exemplu prin standardizarea anumitor tipuri de hotărâri, în cauzele repetitive (cum ar fi încuviințările de executare silită, cererile de valoare redusă, ordonanțele de plată) și adaptarea câmpurilor active din ECRIS, astfel încât mare parte din cuprinsul hotărârii să poată fi generat automat.

Tot pentru reducerea volumului de muncă, se impune o analiză a **atribuțiilor administrative ori non-juridice** existente la nivelul instanțelor, pentru a verifica dacă acestea impun cu necesitate intervenția unui judecător sau chiar dacă unele, precum executările civile, ar trebui să rămână în atribuțiile instanțelor în general.

În plus, pot fi gândite și propuse modificări legislative care să conducă la degrevarea instanțelor de judecată. De exemplu, în privința **cererilor de valoare redusă**, în care legiuitorul a impus un formular de cerere și unul de întâmpinare, apreciez că s-ar impune intervenția legislativă pentru a stabili și un **formular de hotărâre**. De asemenea, având în vedere că în practică în majoritatea dosarelor având ca obiect **cerere de valoare redusă** și **ordonanță de plată** pârâții rămân în pasivitate, dacă această tendință se constată la nivel național, apreciez oportună stabilirea

unei proceduri de soluționare a acestor cauze în două etape, **după modelul somației europene de plată**. Astfel, în prima etapă s-ar emite cererea de valoare redusă sau respectiv ordonanța de plată în mod exclusiv în baza datelor și înscrisurilor furnizate de reclamant și s-ar comunica pârâtului, cu mențiunea că dacă nu formulează opoziție în termenul stabilit aceasta va deveni executorie. În măsura în care s-ar formula opoziție, procesul ar parcurge și etapa a doua, a judecării propriu-zise a cauzei, similar celei din prezent. O atare procedură ar conduce atât la degrevarea instanțelor, cât și la celeritatea soluționării acestui tip de cauze.

III.4. Modernizarea și digitalizarea justiției

În sensul digitalizării justiției au început în ultimii ani să se facă pași timizi, mai ales pe fondul măsurilor impuse de pandemie. Demersurile începute de actualul Consiliu trebuie continuate și accelerate, având avantaje atât sub aspectul accesului la justiție cât și în privința eficientizării activității judecătorilor și a personalului auxiliar. Se impune ca aplicații precum dosarul electronic și ReJust, ca și celelalte aplicații dezvoltate și utilizate la nivel local să fie analizate la nivelul Consiliului din punct de vedere al beneficiilor dovedite și apoi uniformizate și implementate la nivel național.

Un alt exemplu este cel al posibilității de **a lucra de la distanță** prin acordarea accesului la sistemul ECRIS. Chiar dacă sunt instanțe în țară unde acest mod de lucru a fost implementat în contextul pandemiei, practica nu este generalizată la nivel național, fie din motive ce țin de lipsa resurselor financiare necesare achiziționării softurilor, fie urmare a reticențelor întâmpinate în cadrul compartimentelor IT. Și în acest domeniu Consiliul ar trebui să se implice, pentru uniformizarea modului de lucru.

Se impune, de asemenea, ca **viitorul sistem ECRIS să fie unul integrat**, în conexiune directă cu toate celelalte sisteme informatice pe care instanțele au nevoie să le interogheze pentru buna desfășurare a activității, precum cazier judiciar, DEPABD, ONRC, PATRIMVEN. De asemenea, integrarea trebuie să includă activitățile de rutină, precum stabilirea în ECRIS a taxei de timbru datorate, avertizarea electronică a părții în dosarul electronic cu privire la obligația de plată, achitarea online și generarea automată în dosar și ECRIS a dovezii achitării.

Orice pas în direcția digitalizării este bine-venit și conduce atât la progres, cât și la eficientizarea activității și la **degrevarea de activități repetitive și cronofage**, oferind judecătorului timpul necesar pentru principala activitate, aceea de luare a deciziilor.

Dincolo de actualul înțeles al noțiunii de dosar electronic, care, în fapt, reprezintă doar o scanare a actelor din dosarele fizice, sistemul judiciar ar trebui să tindă către, iar Consiliul ar trebui să întreprindă măsurile necesare pentru o digitalizare în adevăratul sens al cuvântului și **un dosar cu adevărat electronic**, cu documente în format electronic și semnate electronic, mult mai ușor de accesat, lecturat și în cele din urmă de arhivat. Desigur că aceasta nu se poate realiza peste noapte, însă ar putea începe cu achiziția de semnături electronice pentru toți judecătorii, acordarea posibilității părților să solicite comunicarea și să pună în executare hotărârile în format electronic, adoptarea unui sistem de dosar electronic în care justițiabilii să poată încărca direct în format electronic documentele.

III.5. Politică de personal coerentă, consecventă și transparentă

Cu titlu preliminar, în ceea ce privește politica și strategia de personal se impune revenirea la practica stabilirii și publicării la început de an a unui **calendar al concursurilor** din sistem (recrutare, promovare în funcții de execuție, promovare în funcții de conducere), care ar

trebui să cuprindă și sesiunile de transfer planificate. Aceasta nu exclude, desigur, ca în situația în care este necesar, să se organizeze și concursuri suplimentare, precum cele de admitere în magistratură, impuse de situații speciale neprevăzute la data întocmirii calendarului.

Astfel, pe de o parte, se asigură corelarea venirilor cu plecările din instanță și respectiv din sistem, iar pe de altă parte, se asigură predictibilitatea atât pentru magistrați, cât și pentru aspiranții la această categorie profesională.

A. RECRUTAREA

Sistemul a fost zdruncinat în ultima vreme de plecări masive, care s-au suprapus peste o perioadă foarte lungă de imposibilitate de recrutare. Este adevărat că dimensiunile acestui fenomen nu au putut fi prevăzute, însă personal nici nu știu să fi existat vreo strategie pe termen mediu sau lung în acest domeniu.

Pentru ca pe viitor să fie evitate astfel de situații se impune realizarea unei proiecții cel puțin pe termen mediu a posturilor vacantabile din sistem și corelarea acesteia cu posturile scoase la concurs pentru admiterea la Institutul Național al Magistraturii și admiterea în magistratură. Așadar, stabilirea numărului de posturi pentru **recrutare** ar trebui făcută în baza unei analize care să prevadă câte posturi ar putea fi vacante la momentul începerii activității noilor magistrați.

În acest sens, ar trebui efectuată o analiză statistică a procentului de judecători care au decis în ultimii ani să se pensioneze imediat după atingerea pragului de vechime, iar recrutarea să se realizeze și prin **raportare la un procent astfel estimat din numărul de judecători care urmează a îndeplini condițiile de pensionare**. De asemenea, judecătorii care urmează a îndeplini condițiile de pensionare pot fi contactați chiar și cu 1 an înainte, pentru a preciza dacă intenționează să solicite pensionarea la momentul împlinirii vechimii necesare. Chiar dacă pozițiile se pot schimba în respectivul an, o opțiune inițială poate fi un punct de plecare orientativ în vederea stabilirii necesarului de posturi pentru recrutare.

În plus, pentru același demers ar trebui previzionate nu numai posturile vacante la nivelul judecătoriilor, ci și posturile **vacantabile ca urmare a concursurilor de promovare** pe posturile vacante din cadrul instanțelor superioare.

În ceea ce privește procesul efectiv de recrutare, cred că modalitatea principală de acces în sistem trebuie să fie cea a admiterii la Institutul Național al Magistraturii, prin care se asigură o perioadă suficient de lungă de formare a viitorilor magistrați. În privința acestei formări se impun însă îmbunătățiri, în sensul mutării atenției dinspre aspectele teoretice către un caracter mai practic și mai ancorat în realitățile și situațiile curente din instanțele de judecată.

Cu toate acestea, recrutarea directă prin admiterea în magistratură nu trebuie ignorată, pe lângă aportul experienței în funcții juridice a candidaților, având avantajul de a rezolva probleme stringente și punctuale, precum ocuparea posturilor vacante la instanțele neatractive, care nu s-ar ocupa de către absolvenții Institutului, în cazul cărora sunt disponibile toate locurile vacante din sistem. În plus, această modalitate de recrutare se poate dovedi foarte utilă în situații de criză, precum cea din prezent, în care se înregistrează și previzionează plecări masive din sistem, iar ocuparea posturilor ar trebui făcută cât mai curând.

În acest context, este evident că în privința recrutării prin Institutul Național al Magistraturii nu poate fi organizat mai mult de un concurs pe an, instituția nedispunând de infrastructura necesară pentru formarea inițială a două promoții concomitent, însă în situații precum cea prezentă, cu plecări masive din sistem, nimic nu împiedică, dacă este nevoie, să fie organizate **mai multe sesiuni de recrutare directă în același an**, astfel încât instanțele să nu fie nevoite să funcționeze perioade lungi de timp cu deficit mare de personal.

B. TRANSFERURILE, DELEGĂRILE, DETAȘĂRILE

În ceea ce privește transferurile, delegările și detașările, personal am constatat în unele cazuri hotărâri nemotivate ori cu motivări contradictorii, în care toate argumentele expuse convergeau spre o soluție, iar concluzia cuprindea soluția opusă. Câtă vreme o astfel de hotărâre pronunțată de o instanță ar fi inacceptabilă, la fel ar trebui să fie și când este vorba despre o hotărâre a Consiliului, din care ar trebui să reiasă analiza opiniei instanțelor implicate și motivele pentru care argumentele acestora au fost însușite sau, dimpotrivă, respinse.

Cu titlu prealabil în această privință, se impune ca **orice măsuri de mutare a personalului între instanțe să aibă în vedere situația reală, efectivă, din instanțele implicate**, iar nu situațiile publicate în prezent pe site-ul Consiliului referitoare la locurile vacante. Putem menține acest mod de a prezenta situația de personal din instanțe, pentru a avea o imagine globală a posturilor vacante la nivel național, deși personal nu îi văd utilitatea. Însă, în paralel, ar trebui ținută și publicată o **evidență concretă a situației efective de personal (câți judecători se află în activitate raportat la schemă)** la nivelul fiecărei instanțe în parte. Pentru a lua un exemplu concret, Judecătoria Ploiești figurează de 2 ani cu schema complet ocupată, în condițiile în care numărul judecătorilor care nu s-au aflat efectiv în activitate a fluctuat constant între 7 și 11 (delegări, detașări, concedii de creștere a copilului).

În privința **transferurilor**, la Judecătoria Ploiești am creat un **sistem de punctare a cererilor**, conform criteriilor din lege, stabilind câte un punctaj pentru vechimea în instanță, vechimea în funcție, domiciliul/reședința și distanța dintre acestea și instanță, starea de sănătate și situația familială. Astfel, există o **modalitate obiectivă și predictibilă de analiză** a cererilor de transfer. Consider că în aceeași manieră ar trebui să procedeze și Consiliul. Cel puțin acum, când decizia Curții Constituționale a României ne-a obligat să stabilim prin lege criteriile de avut în vedere la analiza cererilor de transfer, iar acestea sunt destul de clare, ar trebui să existe și un sistem de punctaj, astfel încât fiecare judecător să-și poată evalua șansele aprobării cererii. S-ar pune astfel capăt multor discuții privind lipsa imparțialității în analiza cererilor de transfer, discuții justificate de anumite decizii inexplicabile de admitere a unor cereri în detrimentul altora.

În privința **delegărilor și detașărilor la alte instanțe**, punctul de vedere pe care l-am expus în numeroasele avize acordate în ultimii doi ani a fost acela că acestea ar trebui să fie utilizate doar în condițiile prescrise de lege, în situații excepționale în care instanța solicitantă nu ar putea funcționa normal fără acea delegare ori detașare. La Judecătoria Ploiești am avut cel mai mult 11 posturi temporar vacante în această perioadă, din 47 în schemă și cu toate acestea nu am formulat o cerere pentru a fi delegați judecători de la alte instanțe, deoarece nu puteam afirma cu conștiința împăcată și argumenta în mod sincer și convingător, pentru mine însumi în primul rând, că instanța nu și-ar fi putut desfășura activitatea în mod normal fără un om în plus. Iar asta cu atât mai mult cu cât știam că sunt instanțe în situații mult mai rele decât a noastră.

În plus, și în această privință procedura ar trebui să fie una obiectivă și transparentă în situațiile în care mai mulți judecători își exprimă acordul în vederea delegării ori detașării pe același post, putând fi stabilit un **sistem de punctare**, ca și în cazul transferurilor.

În ceea ce privește **detașările la alte instituții decât instanțele de judecată**, cred că acestea ar trebui să se facă numai cu caracter excepțional și doar pe posturi unde se impune prezența unui magistrat, cu atât mai mult cu cât deficitul de personal în instanțe este unul foarte mare, astfel că sistemul de justiție nu își permite să scoată judecătorii din instanțe și să îi delege în poziții de funcționari ori personal asimilat. Câtă vreme nu există nicio voință reală în privința factorilor decidenți de a se renunța la categoria legislativă a personalului asimilat magistraților, ar trebui să ne rezumăm la folosirea serviciilor acestora, în detrimentul vacantării posturilor de judecători.

De asemenea, trebuie evitată situaţia în care detaşarea devine normalitate, astfel că s-ar impune stabilirea unei **perioade maxime de-a lungul întregii cariere** în care să poţi fi detaşat în alte instituţii decât instanţele de judecată, asigurându-se astfel ca principala activitate într-o carieră de judecător să fie aceea de judecată.

De altfel, poate că dacă puterea judecătorească ar accepta existenţa unor cheltuieli inutile şi deloc neglijabile efectuate de exemplu cu anumite delegări şi detaşări ale magistraţilor şi cu salarizarea personalului asimilat la acelaşi nivel cu magistraţii, ar fi mai credibilă şi persuasivă atunci când solicită alocarea bugetului necesar acoperirii deficitului de personal din instanţe.

III.6. Cariera judecătorilor

A. PROMOVAREA ÎN FUNCŢII DE EXECUŢIE

Consider că actuala **vechime pentru promovarea în funcţii de execuţie** este mult prea mare. Personal am obţinut gradul de tribunal sub imperiul vechii reglementări, atunci când consideram că vechimea necesară pentru susţinerea concursului era mult prea mică. Erau 5 ani, însă cu perioada de auditor şi stagiatura rămâneau aproximativ doi. Îmi amintesc că la momentul la care am susţinut concursul pentru grad încă nu soluţionasem un partaj succesoral. De fapt, acesta a fost şi motivul pentru care nu am promovat efectiv, pentru că simţeam că nu am învăţat tot ce se putea învăţa la judecătorie.

Cu toate acestea, condiţia unei vechimi efective de 7 ani din actuala reglementare este exagerată. Pe de o parte, sunt afectate interesele judecătorului, care trebuie să aştepte o perioadă prea lungă pentru a putea dobândi gradul următor, existând şi riscul de a interveni plafonarea. Pe de altă parte, sunt afectate inclusiv interesele instanţelor superioare, astfel cum s-a putut constata în ultimii ani, atât din cauza faptului că judecătorii eligibili de a participa la concursul de promovare sunt mai puţini, cât şi pentru că o perioadă atât de lungă între intrarea în profesie şi promovare poate fi de natură a-i demotiva pe mulţi să mai participe la concursurile de promovare.

În plus, trebuie să recunoaştem că în condiţiile volumului de muncă foarte mare cu care ne confruntăm este foarte dificil să mai alocăm timp şi pentru studiul individual continuu, iar tocmai aceste concursuri de promovare constituie practic un impuls pentru respectivul studiu, astfel că şi din acest punct de vedere ar fi de preferat ca stagiile minime de vechime să fie reduse.

Consider că varianta optimă ar fi **stabilirea unei vechimi minime de 5 ani pentru promovarea la tribunal**, cu includerea perioadei stagiaturii, în care activitatea desfăşurată este asemănătoare celei a judecătorilor definitivi, urmând ca şi pentru curţile de apel şi Înalta Curte stagiile minime de vechime să fie reduse corespunzător, revenindu-se la valorile existente în reglementarea anterioară.

Este adevărat că o modificare în acest sens efectuată la o atât de mare distanţă faţă de momentul măririi vechimilor ar dezavantaja pe cei care au fost nevoiţi să aştepte îndeplinirea condiţiei de vechime până la data noii modificări, care s-ar afla în situaţia ca după o perioadă considerabilă în care nu au putut susţine concursul să aibă o concurenţă mult mai mare, dată de promoţiile care îndeplinesc în acelaşi timp vechimile scăzute. Tocmai de aceea, consider că trebuie ca **promovarea în funcţii de execuţie pe loc să se organizeze sub forma de examen**, iar nu de concurs, deci să se stabilească o medie minimă, iar nu un număr fix de posturi scoase la concurs. Pe lângă înlăturarea dezavantajelor amintite, aceasta ar conduce la asigurarea pentru instanţele superioare a unui număr mai mare de judecători cu vocaţie de a promova efectiv.

În ceea ce priveşte actuala modalitate de susţinere a concursului de promovare efectivă constând în evaluarea hotărârilor, apreciez că este un regres faţă de forma anterioară a concursului,

fiind lipsită de transparență, nefăcând dovada meritocrației și lăsând prea mult loc pentru subiectivitate și aprecieri arbitrare.

Știu că în anumite zone posibilitatea obținerii gradului pe loc a fost invocată drept o cauză a lipsei dorinței judecătorilor de a promova efectiv și deci a gradului de vacantare a posturilor în instanțele superioare. Cred că această dificultate poate fi surmontată prin stabilirea unei **diferențe de salarizare**. Astfel, ar trebui ca cei care aleg să promoveze efectiv și deci să își desfășoare activitatea la instanțele superioare să beneficieze de o remunerare suplimentară celei a judecătorilor care aleg să promoveze doar pe loc.

B. PROMOVAREA ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE

Nu de puține ori în ultimii ani s-a ridicat problema corectitudinii concursurilor de **promovare în funcții de conducere**. Personal consider că actualul sistem de concurs prezintă deficiențe și se impune eficientizarea acestuia, astfel încât să reflecte, să identifice și să recompenseze exclusiv meritocrația și competențele manageriale necesare pentru ocuparea funcției dorite. Aceasta s-ar putea realiza, în opinia mea, printr-un proces de transparentizare a concursului și de adaptare a probelor la specificul și realitățile existente în instanțele de judecată.

În ceea ce privește proba teoretică în domeniul managementului și comunicării se impune actualizarea bibliografiei și regândirea modalității de organizare a probei, care la acest moment presupune memorarea unor noțiuni abstracte, ani, definiții și clasificări lipsite de importanță practică, pentru a putea fi reproduse ori identificate în cadrul întrebărilor din testul grilă.

În aceste condiții, proba susținerii proiectului de management este cea care ar trebui să facă diferența între candidați și de aceea nu cred că înlăturarea acesteia este o soluție viabilă. Din păcate, însă, tocmai aici există cele mai multe contestări, dat fiind subiectivismul inerent unei asemenea probe.

Procesul de transparentizare a concursului trebuie să înceapă cu desemnarea membrilor comisiilor de examinare prin tragere la sorți. De asemenea, s-ar putea proceda la înregistrarea audio-video a interviurilor. În plus, ar trebui să existe **posibilitatea contestării rezultatelor** la această probă, astfel cum este posibil, de altfel, în cadrul concursurilor de recrutare.

Pe lângă aceasta, apreciez că ar trebui accentuat rolul **testării psihologice**, cu aplicarea unor teste specifice funcției pentru care se candidează, astfel încât să se poată determina în ce măsură candidații dețin abilități de manager și există compatibilitate între funcția vizată și trăsăturile candidatului.

În plus, apreciez oportună ideea implicării personalului instanței în procedura de numire în funcțiile de conducere, prin solicitarea unui **aviz consultativ al Adunării Generale a judecătorilor** pentru candidații la aceste funcții. Consider că o atare practică, de a solicita opinia instanței în privința candidaților pentru funcțiile de conducere, este un element specific unui sistem democratic de administrare a justiției și este în măsură să asigure o marjă de transparență în privința numirii în aceste funcții.

Consultarea judecătorilor în procedura de numire în funcțiile de conducere, întâlnită sub diverse forme în țări europene precum Olanda, Finlanda, Estonia și Polonia nu este, de altfel, străină nici justiției din România, în cazul numirii în funcția de președinte de secție fiind prevăzută atât etapa consultării judecătorilor secției cât și cea a avizului consultativ al colegiului de conducere. În consecință, nu ar exista niciun motiv pentru care aceasta să nu fie utilizată și în cazul celorlalte funcții de conducere.

C. EVALUAREA PROFESIONALĂ

În privința **evaluării profesionale** a judecătorilor, deşi se dorea a fi un pas înainte, noul regulament de evaluare are, în opinia mea, **o deficiență majoră, care ar trebui înlăturată** cât mai curând, respectiv introducerea, la criteriul privind calitatea activității, a indicatorului constând în numărul hotărârilor modificate/desființate/casate din **motive imputabile**. Fără a transforma acest proiect într-un articol care să trateze exhaustiv problema acestui criteriu şi a noului regulament de evaluare în ansamblu, punctez pe scurt câteva temeri personale în privința acestora.

Chiar dacă poate părea că există pârghii suficiente pentru înlăturarea arbitrarului în stabilirea caracterului imputabil al casărilor (posibilitatea contestării caracterului imputabil, analizarea casărilor imputabile doar în anumite condiții), apreciez că această procedură este total contraproductivă şi creează o întrepătrundere nepermisă între două evaluări distincte având ca obiect hotărârea judecătorească.

Pe de o parte, există evaluarea validității deciziei şi a motivelor pe care aceasta s-a întemeiat, evaluare care trebuie efectuată de către instanța de control judiciar în cadrul judecării căii de atac. Pe de altă parte, există evaluarea profesională a judecătorului, în care ar trebui analizate doar claritatea redactării şi a expunerii raționamentului juridic, iar nu validitatea deciziei luate. De altfel, în sensul că evaluarea calității raționamentului juridic ar trebui să se aplice doar la aspecte precum stilul şi claritatea redactării şi să nu pună la îndoială validitatea deciziilor luate s-a pronunțat şi Comisia de la Veneția în Avizul privind lege de modificare a Legii Consiliului Judiciar şi legea de modificare a Legii instanțelor din „Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei" CDL-AD(2018)022.

Un aspect criticabil este acela că în noul regulament se prevede că motivele imputabile sunt stabilite de instanța de control judiciar (fapt ce transformă practic fiecare complet al instanței de control într-un pre-evaluator al calității activității judecătorilor din instanțele inferioare).

Unul dintre motivele de casare imputabilă indicate în mod expres în Regulament este încălcarea sau aplicarea greşită a normelor de drept material. Cu alte cuvinte, judecătorul va fi pus în situația de a justifica în fața comisiei de evaluare motivele pentru care a considerat că o anumită normă este aplicabilă situației de fapt deduse judecății, fiind practic tras la răspundere pentru eventuala netemeinicie a hotărârii, constatate de instanța de control judiciar, aspect pe care îl consider inadmisibil.

Cenzurarea hotărârilor judecătoreşti ar trebui să se realizeze doar prin intermediul căilor de atac, iar nu pe calea evaluării profesionale, în caz contrar existând riscul unei ingerințe nepermise în independența judecătorului. De altfel, după cum observa şi Comisia de la Veneția în Avizul comun privind proiectul de lege de modificare şi completare a codului judiciar din Armenia (CDL-AD(2014)007), chiar dacă hotărârea primei instanțe a fost desființată în apel, aceasta ar putea fi ulterior susținută prin decizia Curții Europene a Drepturilor Omului ori a Curții Constituționale, un alt motiv în plus pentru a nu include hotărârile casate printre criteriile de evaluare profesională.

D. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Practica recentă în privința abaterii disciplinare prevăzute de art. 99 lit. a) din Legea nr. 303/2004 a suscitat dezbateri în corpul magistraților cu privire la modalitatea de formulare a acestei norme.

După cum se reține şi în Avizul nr. 3/2002 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, judecătorii trebuie să se comporte în viața particulară într-un mod respectabil şi pare că tocmai această obligație este vizată de abaterea disciplinară în cauză. Cu toate acestea, norma

legală este una generală și echivocă, lăsând loc interpretării și aplicării arbitrare, motiv pentru care s-ar impune definirea suplimentară a motivelor precise care pot atrage sancționarea disciplinară.

Trebuie să fim însă conștienți că o enumerare exhaustivă a comportamentelor sancționabile nu este posibilă, astfel că pentru auto-reglarea comportamentului magistraților consider adecvată și oportună o altă recomandare formulată în același aviz, respectiv înființarea unui organism cu rol consultativ și de consiliere în privința compatibilității anumitor activități din sfera vieții private a judecătorilor cu statutul acestora. Important este însă ca acest organism să nu fie format tocmai din cei care aplică sancțiunile disciplinare, astfel cum se întâmplă în prezent, când o comisie din cadrul Consiliului, alcătuită din membrii acestuia, se exprimă cu privire la compatibilitatea unui anumit comportament cu obligațiile impuse magistraților. Acest organism ar putea să fie alcătuit din reprezentanți ai judecătorilor de la diverse grade de jurisdicție, reprezentanți ai asociațiilor judecătorilor și ai catedrei de etică și deontologie din cadrul Institutului Național al Magistraturii.

În plus, în privința sancțiunilor disciplinare aplicabile magistraților, se impune revenirea la forma anterioară modificărilor aduse de Legea nr. 242/2018, prin eliminarea sancțiunii retrogradării și a imposibilității aplicării altor sancțiuni decât retrogradarea sau excluderea din magistratură pentru anumite abateri, întrucât instanța disciplinară ar trebui să aibă libertatea de apreciere cu privire la sancțiune, în funcție de gravitatea și împrejurările abaterii săvârșite.

În aceeași măsură, consider inoportun cazul de suspendare din funcție între data pronunțării hotărârii secției de excludere din magistratură și data eliberării din funcție, ajungându-se practic la un caracter executoriu de facto al sancțiunii aplicate, în lipsa unei decizii definitive în acest sens.

De asemenea, este necesar ca toate hotărârile în materie disciplinară să fie redactate cu celeritate, cât mai aproape de momentul pronunțării, astfel încât situația să fie clarificată cât mai curând, iar incertitudinea cu privire la cariera magistratului să dureze cât mai puțin.

Pe lângă aceste modificări referitoare la răspunderea disciplinară, în privința Inspecției Judiciare se impune asigurarea meritocrației și transparenței prin ocuparea funcțiilor de conducere prin concurs.

III.7. Reprezentativitatea Consiliului Superior al Magistraturii

Pentru a putea să-și îndeplinească rolul constituțional, Consiliul trebuie să se bucure de legitimitate, care este dată, pe de o parte, de cadrul normativ constituțional și ordinar care stabilește organizarea, funcționarea și atribuțiile acestuia și, pe de altă parte, de încrederea publicului și a sistemului judiciar, câștigate prin transparență, calitatea deciziilor și gradul de răspundere.

Pe lângă acestea, în opinia mea, legitimitatea decurge și din gradul de reprezentativitate pentru sistem a membrilor aleși ai organului colectiv. Din acest motiv, susțin necesitatea implementării unui **sistem de vot universal** pentru membrii Consiliului, raportat la faptul că odată ajunși în Consiliu, membrii ar trebui să reprezinte interesele întregului sistem judiciar, iar nu numai pe cele ale gradului de jurisdicție din care provin.

Un vot universal simplu ar conduce însă la situația în care voturile din partea judecătorilor să decidă practic soarta alegerilor pe toate palierele, aspect care cu siguranță nu ar fi agreat de reprezentanții celorlalte grade de jurisdicție și care, în mod onest, nici mie nu mi se pare adecvat. Cred că în această privință trebuie aleasă calea de mijloc, a votului ponderat, urmând ca fiecare judecător să-și exprime voturile pentru candidații de la toate gradele de jurisdicție, însă **rezultatele să fie ponderate,** astfel încât în cele din urmă voturile exprimate de judecătorii, cele

exprimate de tribunale, de curţi de apel şi de Înalta Curte să aibă o pondere egală, de câte 25%, în rezultatele finale. S-ar ajunge astfel ca toţi membrii Consiliului să se bucure de reprezentativitate la nivelul întregului sistem de justiţie, eliminând însă discrepanţele date de numărul de alegători pentru fiecare grad de jurisdicţie.

III.8. Remunerare adecvată şi unitară

Atacurile repetate împotriva sistemului de justiţie şi utilizarea mitului salariilor şi pensiilor „nesimţite" ale magistraţilor ca monedă electorală în mod cvasiunanim de către actorii politici au transformat acest subiect într-unul tabu, ceea ce, în opinia mea, este greşit.

Nu trebuie să uităm că o măsură indicată în mod expres în Principiul III, pct. 1 lit. b) din Recomandarea nr. 94 (12) a Comitetului de Miniştri pentru crearea condiţiilor de muncă adecvate pentru o activitate eficientă a judecătorilor este aceea de a urmări ca **statutul şi remuneraţia judecătorilor să fie pe măsura demnităţii profesiei lor şi a responsabilităţilor pe care şi le asumă** şi, aş adăuga eu, **pe măsura numeroaselor incompatibilităţi şi restricţii** impuse de statutul de magistrat. În plus, remunerarea judecătorilor garantată prin lege este prevăzută în Principiul I, pct. 2, lit. a), subpunctul ii) din acelaşi act şi ca o măsură menită să asigure independenţa judecătorilor.

De altfel, necesitatea unei remuneraţii şi a unei pensii adecvate ale judecătorilor, garantate prin lege, a fost statuată inclusiv în Principiile de bază ale independenţei justiţiei, adoptate la al şaptelea Congres al Naţiunilor Unite referitor la Prevenirea Infracţiunilor şi la Tratamentul Infractorilor din 1985.

Pe lângă acest aspect, al stabilirii unei salarizări şi respectiv pensii adecvate, care să reflecte atât statutul constituţional al profesiei, cât şi responsabilităţile asumate în exercitarea acesteia şi care să compenseze regimul strict al interdicţiilor existente şi în general să asigure independenţa judecătorului, o problemă recurentă este cea a **inechităţilor existente la nivel salarial** urmare a interpretării şi aplicării neunitare a normelor legale din domeniu.

Diferenţele salariale existente încă în sistem între persoane aflate în situaţii similare au condus şi conduc în continuare la numeroase acţiuni în justiţie, fiind singura cale de restabilire a echităţii disponibilă la nivel individual. De aceea, Consiliul ar trebui să efectueze în continuare demersuri în sensul asigurării unui nivel unitar de salarizare la nivel naţional. În plus, se impune o mai mare transparenţă la nivelul departamentelor economico-financiare din cadrul instanţelor, unde se constată o rigiditate şi o comunicare deficitară în privinţa drepturilor salariale. Consiliul s-ar putea implica în mod direct în această privinţă, solicitând departamentelor economico-financiare situaţia salariilor aflate în plată pentru a constata în ce măsură există o practică unitară de interpretare şi aplicare a dispoziţiilor normative în domeniul salarizării magistraţilor.

O altă problemă de natură financiară omniprezentă în acest moment este cea referitoare la **decontarea chiriilor**. Pe de o parte, se impune ca actualele **plafoane** pentru decontarea chiriilor, stabilite în urmă cu 10 ani, să fie actualizate prin raportare la preţurile existente în piaţă, concomitent cu acordarea posibilităţii de a **opta între decontarea chiriei şi decontarea totală sau parţială a ratei lunare** contractate în vederea achiziţiei unei locuinţe, astfel cum este cazul poliţiştilor.

Pe de altă parte, se impune un text legislativ expres care să permită magistraţilor să **deconteze chiria şi în alte localităţi** decât cea în care funcţionează instanţa la care îşi desfăşoară activitatea. În acest sens, poate fi avută în vedere varianta existentă în cazul poliţiştilor, unde este stabilită o limită de 70 de kilometri între locuinţă şi locul de muncă. O atare măsură ar fi menită să

asigure **ocuparea posturilor în instanțele neatractive** din cauza situării în orașe ori comune mai mici, aflate însă în proximitatea orașelor mari.

Ultimii ani au demonstrat deficiența actualei organizări în ceea ce privește bugetul sistemului judiciar. Astfel, nu de puține ori au existat discrepanțe generate de faptul că, deși cu toții sunt magistrați, pentru judecătorii Înaltei Curți de Casație și Justiție ordinele de salarizare se emit de către această instituție, pentru magistrații din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, aceasta este instituția care emite ordinele de salarizare, iar pentru procurori ordinele se emit de către Procurorul General, în vreme ce pentru judecătorii din instanțe, altele decât Înalta Curte, ordinele se emit de către Ministrul Justiției. Astfel, de fiecare dată, judecătorii din cadrul judecătoriilor, tribunalelor și curților de apel sunt ultimii cărora li se recunosc drepturile salariale de care celelalte categorii beneficiază deja.

În acest context, se impune ca pentru toți magistrații să existe un singur decident, respectiv ca **bugetul justiției să fie preluat de Înalta Curte de Casație și Justiție sau Consiliul Superior al Magistraturii.**

Aș vrea să pot propune în mod credibil trecerea bugetului tuturor instanțelor la Înalta Curte de Casație și Justiție sau chiar la Consiliul Superior al Magistraturii, însă înainte de creionarea acestui proiect le-am lecturat pe cele ale actualilor membri ai Consiliului, care veneau cu aceleași propuneri. Au trecut 6 ani și parcă acest deziderat, în loc să se apropie de concretizare, devine din ce în ce mai îndepărtat, termenul de preluare a bugetelor instanțelor de către Înalta Curte fiind prorogat succesiv până la abrogarea integrală a textului normativ.

Personal, consider că motivele expuse în O.U.G. nr. 90/2017 de abrogare a art. 136 din Legea nr. 304/2004, deși aparent pertinente, fac dovada neasumării respectivei dispoziții legale tocmai de către inițiatorul acesteia. Astfel, este adevărat că nu au fost îndeplinite condițiile pentru preluarea bugetelor instanțelor de către Înalta Curte, însă aceasta s-a datorat tot celorlalte două puteri în stat, singurele în măsură să asigure îndeplinirea condițiilor, prin alocarea de bugete, personal, infrastructură. Practic, legiuitorul a prevăzut o măsură (preluarea bugetelor instanțelor), fără a asigura și posibilitatea aplicării acesteia, apoi a constatat că nu se poate aplica, făcând ceea ce în limbajul juridic numim „invocarea propriei turpitudini".

Tocmai pentru aceste motive, în subsidiar, în situația în care nu va exista o voință politică reală în acest sens, trebuie măcar ca toate instituțiile cu atribuții în domeniul salarizării magistraților (Ministerul Justiției, Înalta Curte de Casație și Justiție, Parchetul General, Consiliul Superior al Magistraturii) să acționeze concertat.

Cert este că trebuie să ne propunem în continuare și să identificăm căile adecvate pentru ca acest deziderat, al normalității, să poată fi atins.

III.9. Unificarea practicilor administrative

Specificul ultimilor ani, cu crizele din societate care s-au repercutat în justiție, a adus în prim-plan un alt rol care consider că trebuie asumat și îndeplinit de Consiliu, și anume acela de **organizare, orientare și asigurare a funcționării** în mod optim a instanțelor de judecată, prin unificarea practicilor administrative. Nu de puține ori în ultimii ani conducerile instanțelor s-au uitat înspre Consiliu pentru sfaturi, îndrumări în organizarea activității, îndrumări care uneori au venit, alteori nu.

În planul activității de judecată efective ne-am obișnuit deja să vorbim despre unificarea practicii, însă această unificare este necesară nu numai în privința practicii judiciare, ci și în privința practicilor administrative. Ca președinte de instanță am constatat inexistența unor linii directoare în privința activității manageriale și a diferitelor măsuri, practici și decizii

administrative. Până în prezent aceasta a fost suplinită prin dialogul informal dintre preşedinţii diferitelor instanţe.

Cred că această unificare a practicilor administrative la nivel naţional este esenţială atât pentru buna desfăşurare a activităţii de justiţie, cât şi pentru creşterea încrederii societăţii în acest sistem. Şi cred că cel care ar trebui să identifice bunele practici existente la instanţe disparate din ţară şi să le popularizeze şi implementeze la nivel naţional este Consiliul Superior al Magistraturii. Cel mai simplu şi la îndemână exemplu în această privinţă este dosarul electronic. Există în prezent (din cunoştinţele mele) 3 astfel de aplicaţii la nivel naţional, fiecare Curte de Apel fiind practic lăsată să se descurce pe cont propriu pentru implementarea acestui proiect.

În consecinţă, se impune ca, prin intermediul Consiliului, să se stabilească un mod unitar de abordare a problemelor administrative întâlnite în instanţe, o uniformizare a modului de lucru şi o generalizare a inovaţiilor tehnice şi digitale implementate la nivel individual în diferite instanţe din ţară.

IV. CONCLUZII

Propunerea pe care o fac prin candidatura mea şi prin prezentul proiect este aceea a unui Consiliu Superior al Magistraturii responsabil, de bună-credinţă, asumat, echilibrat, cu o viziune despre unde se află în acest moment justiţia din România şi unde ar trebui să ajungă, un Consiliu care să vegheze la garantarea independenţei justiţiei, să îşi desfăşoare activitatea după principii bine stabilite, să îşi asume aceste principii şi valori, să dea dovadă de verticalitate în aplicarea lor şi să acţioneze fără preget pentru îndeplinirea obiectivelor.

Consider că în cariera profesională de până acum mi-am ghidat activitatea după principiile enunţate în prezentul proiect şi am dovedit că am capacitatea de identificare a cauzelor generatoare de disfuncţionalităţi şi pe cea de găsire a soluţiilor optime pentru rezolvarea acestora, capacitatea de a identifica necesitatea unei noi paradigme atunci când vechea abordare a problemelor nu mai dă rezultate şi pe cea de a implementa cu succes schimbarea modului de abordare.

Cred că aceasta trebuie să fie abordarea Consiliului Superior al Magistraturii: să identifice problemele existente în sistem, să determine cauzele apariţiei acestora şi să acţioneze, să ia măsurile necesare pentru înlăturarea lor.

Pe lângă toate cele expuse în prezentul proiect, consider necesar ca viitorii membri ai Consiliului să rămână ancoraţi în realităţile sistemului, să păstreze legătura cu judecătorii pe care îi reprezintă, doar astfel putând cunoaşte cu adevărat problemele reale, importante şi stringente din instanţe.

Vă mulţumesc pentru timpul acordat citirii acestui proiect şi sper ca pe parcursul campaniei să reuşesc să ajung la cât mai multe instanţe din ţară, să ne putem întâlni şi discuta direct despre cum percepe fiecare dintre noi prezentul justiţiei, ce ne dorim pentru viitorul acesteia şi ce aşteptări avem de la Consiliul Superior al Magistraturii în următorii 6 ani.

Să lăsăm retorica deoparte şi să trecem la fapte!

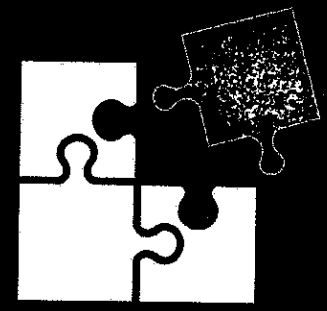
Alin-Vasile ENE

pentru Consiliul Superior al Magistraturii



Acţiune, Viziune, Echilibru

OBIECTIVE
-Condiții de muncă-



Volum de muncă optim și echilibrat: normarea muncii; suplimentarea schemelor; degrevare de activități administrative și non-juridice; standardizare hotărâri

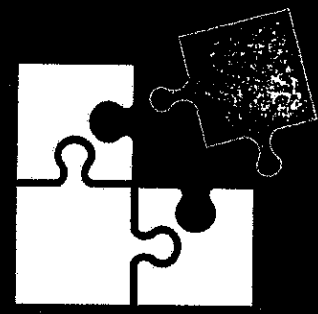
---

Modernizare și digitalizare: sistem ECRIS integrat; dosar electronic unic; posibilitate de lucru la distanță

Renovare și adaptare sedii de instanțe

Alin-Vasile ENE

OBIECTIVE
-Politică de personal-



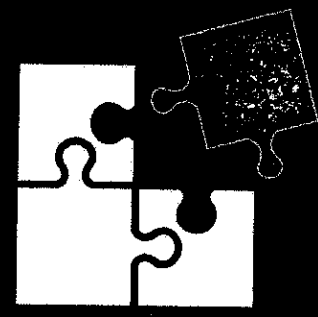
Corelare între pensionări, promovări și recrutări; strategie de personal pe termen mediu, calendar de concursuri

Sistem de punctare a cererilor de transfer și eventual delegare, detașare, conform criteriilor legale

Detașări și delegări doar în situații excepționale, cu stabilirea unei perioade maxime/carieră

Alin-Vasile ENE

OBIECTIVE
-Carieră-



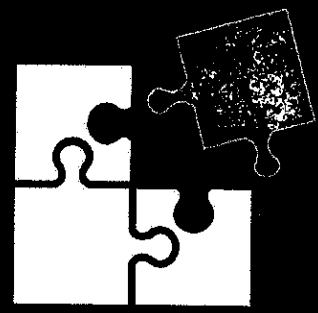
Eliminarea casărilor imputabile ca indicator de evaluare

Promovarea în funcții de execuție: reducerea vechimilor; examen în loc de concurs la promovarea pe loc; concurs în loc de evaluarea hotărârilor la promovarea efectivă

Promovarea în funcții de conducere: transparentizarea, eficientizarea și adaptarea probelor; aviz consultativ al Adunării Generale a Judecătorilor

Alin-Vasile ENE

OBIECTIVE
-Răspundere disciplinară-



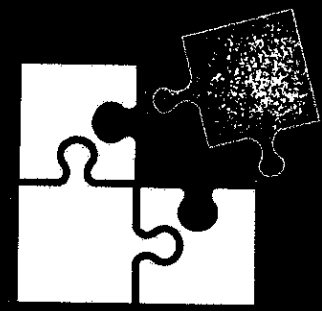
Definirea suplimentară a motivelor ce pot atrage sancționarea disciplinară în baza art. 99 lit. a) din Legea 303

Revenirea normelor privind sancțiunile disciplinare la forma anterioară modificărilor din 2018

Înființarea unui organism distinct de CSM, cu rol consultativ și de consiliere în privința compatibilității anumitor activități cu statutul de magistrat

Alin-Vasile ENE

OBIECTIVE
-Financiar-



Remunerare adecvată și unitară la nivelul întregii familii ocupaționale

---

Actualizarea plafoanelor de chirie; posibilitatea de a deconta și în altă localitate decât cea unde se află instanța

---

Posibilitatea alegerii între decontarea chiriei și a ratei pentru locuință

Alin-Vasile ENE