

OBSERVAȚII ȘI PROPUNERI

la Proiectul Legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Subsemnata _____, cu adresa de corespondență în _____ telefon _____, e-mail _____ formulez, în temeiul art. 1 alin. 2 lit. b și c și art. 2 lit. b și c din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, respectiv a demersului tehnic și instituțional de fundamentare și colectare de observații, următoarele observații și propuneri cu privire la Proiectul Legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

I. Considerații generale

Reforma salarizării în sectorul public constituie un obiectiv legitim asumat de statul român prin Planul Național de Redresare și Reziliență, inclusiv prin Jalonul 420.

Realizarea acestui obiectiv trebuie să respecte supremația Constituției României și nu poate conduce la diminuarea garanțiilor constituționale care protejează independența autorității judecătorești.

Potrivit art. 1 alin. (4) și (5), art. 124 alin. (3), art. 125 și art. 132 din Constituție, independența justiției reprezintă un principiu constituțional fundamental.

În jurisprudența sa constantă, Curtea Constituțională a statuat că independența justiției include și securitatea financiară a magistratului, aceasta reprezentând o garanție instituțională a independenței autorității judecătorești (*Decizia nr. 873/2010, nr.871/2010, nr.900/2020, 467/2023*).

De asemenea, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a subliniat în mod constant că independența instanțelor presupune existența unor garanții suficiente pentru protejarea judecătorilor împotriva influențelor externe, inclusiv prin asigurarea unui nivel adecvat și stabil al remunerației (*C-64/16 Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-619/18 Comisia vs Polonia, A.K. și alții C-585/18, C-624/18, C-625/18, Republika v. Il-Prim Ministru C-896/19*).

SIGMA Paper No. 71/2024, în reflectarea principiilor de bună-administrare din art. 41 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene pentru reformarea sistemelor de salarizare din administrația publică prevede explicit că orice reformă salarială în administrația publică trebuie să respecte *transparența metodologică*, să aibă *criterii obiective și reproductibile*, să permită *validare externă*, să vizeze *diferențierea clară între funcții administrative și funcții constituționale*, să evite *nivelări artificiale între categorii profesionale*.

Jurisprudența constantă a CJUE obligă autoritățile care aplică sau pun în executare politici și obligații care derivă din cadrul juridic al Uniunii, să respecte cerințele de transparență, motivare, consultare reală, tratament egal și previzibilitate administrativă (*C-349/07 Sopropé, C-277/11 MM, C-166/13 Mukarubega*).

Standardul european de transparență decizională conferă astfel dreptul oricărui cetățean, iar nu doar destinatarului reformei sistemului de salarizare, să solicite criterii

obiective de ierarhizare, justificarea diferențelor salariale, transparența metodologiei, consultare efectivă, eliminarea discriminărilor arbitrare între categorii profesionale.

Prin urmare, standardele constituționale și europene expuse anterior converg în sensul că reforma salarizării nu poate fi realizată exclusiv prin considerente de ordin bugetar sau prin aplicarea unor criterii generale de uniformizare a sistemului public de salarizare. Atunci când reforma privește autoritatea judecătorească, legiuitorul este ținut să respecte garanțiile specifice care decurg din principiul independenței justiției.

În acest context, exigențele de transparență, fundamentare obiectivă, motivare și diferențiere funcțională, consacrate atât în jurisprudența Curții Constituționale și a Curții de Justiție a Uniunii Europene, cât și în recomandările europene privind buna administrare și reforma sistemelor de salarizare publică, impun ca orice modificare a regimului de salarizare al magistraților să fie justificată prin criterii verificabile și mai ales compatibilă cu statutul constituțional al acestora.

Salarizarea magistraților nu poate fi analizată exclusiv ca o problemă de politică salarială sau de gestionare a resurselor bugetare, ci trebuie examinată și din perspectiva rolului constituțional al autorității judecătorești, a obligației statului de a garanta independența acesteia și a necesității menținerii garanțiilor materiale care protejează exercitarea imparțială și independentă a funcției judiciare, obligație asumată de altfel și prin PNRR, Partea II, Componenta 14, reforma 5 „*Garantarea independenței justiției, creșterea calității și eficienței acesteia*”.

II. Observații

OBSERVAȚIA NR. 1 -METODOLOGIA DE EVALUARE NU REFLECTĂ STATUTUL CONSTITUȚIONAL AL MAGISTRATULUI

Proiectul utilizează metodologia analitică de evaluare a funcțiilor, specifică sistemelor de tip HR și management al resurselor umane, conform mențiunilor exprese cuprinse în art. 7 lit. l, h și s.

Criteriile utilizate, conform art. 8 alin. 2 sunt: cunoștințe și experiență, complexitate, impactul deciziilor, coordonare, comunicare, condiții de muncă, incompatibilități și permit numai evaluarea funcțiilor administrative și manageriale.

Metodologia nu include un factor distinct destinat evaluării exercitării puterii judecătorești, independenței și imparțialității judiciare, incompatibilităților și interdicțiilor specifice magistraturii, precum și restrângerilor de drepturi inerente statutului magistratului.

Această omisiune nu reprezintă doar o problemă teoretică de construcție a metodologiei, ci produce efecte vizibile asupra rezultatului final al ierarhizării.

Analiza comparativă a anexelor proiectului relevă că metodologia utilizează și valorifică în mod explicit criterii asociate complexității organizaționale, dimensiunii structurilor coordonate, responsabilităților manageriale sau nivelului de specializare tehnică, generând diferențieri salariale semnificative în numeroase familii ocupaționale.

În schimb, pentru familia ocupațională Justiție nu poate fi identificat un criteriu autonom prin care să fie valorificate exercitarea funcției jurisdicționale, nivelul jurisdicției, rolul constituțional al instanțelor sau progresia jurisdicțională a carierei magistratului.

Exemple ilustrative privind amplitudinea diferențierii generate de metodologie:

Familie ocupațională	Funcție inferioară analizată	Coeficient	Funcție superioară analizată	Coeficient	Diferență
Justiție	Judecător judecătore >20 ani	4,40	Judecător ICCJ >20 ani	5,50	+1,10
Parlament	Deputat/Senator	6,00	Președinte Senat/CD	7,50	+1,50
TIC (S1)	Specialist dezvoltare TIC	3,40	Manager TIC	7,39	+3,99
Universități	Prodecan	5,06	Rector	5,50	+0,44
Autorități administrative independente	Consilier concurență	5,76	Președinte Consiliul Concurenței	6,26	+0,50
Guvern	Secretar de stat	5,60	Prim-ministru	7,50	+1,90

Tabelul de mai sus nu urmărește compararea importanței diferitelor funcții publice și nici contestarea nivelului de salarizare al altor familii ocupaționale. Acesta evidențiază exclusiv amplitudinea diferențierilor generate de metodologia utilizată între nivelurile succesive de responsabilitate din cadrul fiecărei familii ocupaționale.

Se observă că metodologia generează diferențieri salariale importante atunci când identifică niveluri distincte de complexitate managerială, organizațională sau tehnică, în timp ce diferențierea dintre nivelurile succesive ale jurisdicției este relativ redusă, în special în zona superioară a carierei judiciare.

Nu se susține că diferențele salariale dintre nivelurile jurisdicționale ar trebui să fie identice cu cele existente în alte familii ocupaționale și nici că amplitudinea acestora este insuficientă prin ea însăși. Exemplele prezentate urmăresc exclusiv să evidențieze faptul că metodologia generează diferențieri de amplitudini diferite între familiile ocupaționale și că documentația publicată nu permite verificarea criteriilor care justifică aceste opțiuni. Problema ridicată nu privește cuantumul diferențelor, ci posibilitatea de a înțelege și verifica modul în care acestea au fost determinate.

În aceste condiții, se ridică în mod legitim întrebarea dacă rezultatul final al ierarhizării funcțiilor judiciare reflectă în mod adecvat particularitățile constituționale ale autorității judecătorești sau dacă acesta reprezintă consecința aplicării unor criterii generale de evaluare, concepute în principal pentru funcții administrative, manageriale și organizaționale.

În plus, funcția jurisdicțională implică exercitarea controlului judecătoresc asupra activității autorităților publice, inclusiv verificarea legalității actelor administrative emise de

autoritățile executive centrale și locale, precum și garantarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale în raporturile dintre cetățean și stat.

Din această perspectivă, poziționarea funcțiilor jurisdicționale sub nivelul salarial atribuit unor funcții administrative sau executive care sunt supuse controlului judecătoresc ridică o problemă de coerență constituțională a sistemului de ierarhizare a funcțiilor publice. În lipsa unui criteriu distinct care să valorifice exercitarea funcției jurisdicționale și rolul constituțional al autorității judecătorești, metodologia nu permite verificarea modului în care această responsabilitate instituțională a fost reflectată în evaluarea și poziționarea funcțiilor din familia ocupațională Justiție.

În consecință, funcția de judecător/procuror este evaluată prin aceleași repere utilizate pentru funcțiile administrative și de conducere, fără o valorificare adecvată a rolului constituțional, ceea ce conduce la o subevaluare structurală a funcțiilor jurisdicționale.

În lipsa unui criteriu autonom precum cel menționat, nu este transparent modul în care statutul constituțional al magistratului a fost convertit în punctaj și ulterior în coeficient salarial.

SOLICITARE 1- introducerea unui criteriu distinct de evaluare pentru funcția jurisdicțională, care să reflecte: exercitarea unei puteri constituționale a statului, independența judiciară, incompatibilitățile și interdicțiile specifice magistraturii, garanțiile constituționale aferente statutului magistratului în cuprinsul art. 8 alin. 2 din proiect în sensul următor *Funcția constituțională și exercitarea autorității publice – evaluează exercitarea unei puteri constituționale a statului, nivelul garanțiilor de independență instituțională și personală, obligația de imparțialitate, restrângerile de drepturi și libertăți, incompatibilitățile și interdicțiile specifice funcției, precum și impactul exercitării atribuțiilor asupra protecției drepturilor și libertăților fundamentale. Punctajul aferent acestui factor se stabilește distinct și nu poate fi absorbit în criteriile privind complexitatea, impactul decizional, coordonarea sau incompatibilitățile.*

SOLICITARE 2 Modificarea art. 7 – Definiții. După lit. s) se introduce o nouă literă, lit. ș), cu următorul cuprins: „ș) *funcție constituțională și exercitarea autorității publice – funcția exercitată în cadrul unei autorități constituționale a statului sau pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență, imparțialitate, incompatibilități, interdicții și restrângeri ale exercițiului unor drepturi și libertăți fundamentale, în considerarea rolului constituțional exercitat.*”

SOLICITARE 3- Modificarea art. 8 alin. (2) din lege în sensul ca după lit. g) să se introducă o nouă literă, lit. h), cu următorul cuprins: „h) *funcția constituțională și exercitarea autorității publice*”

SOLICITARE 4 - Introducerea după art. 8 alin. 3 a unui nou alineat cu următorul conținut (3¹) *Criteriul prevăzut la alin. (2) lit. h) evaluează exercitarea atribuțiilor specifice unei autorități constituționale a statului, nivelul garanțiilor de independență și imparțialitate instituțională și personală, incompatibilitățile și interdicțiile asociate funcției, restrângerile exercițiului unor drepturi și libertăți fundamentale, precum și impactul exercitării funcției asupra protecției drepturilor și libertăților fundamentale.*”

OBSERVAȚIA NR.2 - STRUCTURA GRADELOR ESTE CONSTRUITĂ ÎN JURUL FUNCȚIILOR MANAGERIALE

Metodologia nu este construită pentru funcții constituționale și de exercitare a autorității publice, dovadă faptul că anexa X asociază gradele cele mai înalte cu funcții manageriale și administrative.

Gradul 10 este definit prin funcții de conducere de nivel înalt în sectorul public, cuprinzând secretar general gradul II, director general gradul II, rector, decan, șef administrație financiară, manager spital, judecător cu grad de judecătorie peste 20 ani, procuror cu grad de judecătorie peste 20 ani.

Gradul 12 este definit prin posturi de conducere de nivel superior în sectorul public, cu consecința că arhitectura sistemului favorizează ministrul, secretarul general, conducătorul de agenție, managerul public în detrimentul judecătorului și procurorului, de vreme ce progresia gradelor este construită pe coordonare, management, leadership, iar nu pe exercitarea jurisdicției. În această categorie definită de gradul 12 se încadrează, conform arhitecturii constituționale și funcțiile jurisdicționale supreme și funcțiile pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență.

Judecătorii de la ICCJ nu sunt în primul rând manageri, ci titulari ai funcției jurisdicționale. Dacă justiția este putere constituțională, funcțiile judiciare supreme nu pot fi poziționate exclusiv în zona rezervată funcțiilor administrative de nivel înalt.

Din compararea Anexei V cu Anexa IX rezultă că judecătorul cu grad de Înalta Curte de Casație și Justiție beneficiază de un coeficient maxim de 5,50, iar procurorul cu grad profesional corespunzător P.ICCJ, DNA și DIICOT de un coeficient maxim de 5,39.

În schimb, numeroase funcții de demnitate publică numite beneficiază de coeficienți superiori :Prim-ministru – 7,50, Viceprim-ministru – 6,60, Ministru – 6,50, Președintele Curții de Conturi – 6,26, Președintele Consiliului Concurenței – 6,26, Avocatul Poporului – 6,26, Președintele AEP – 6,26, Secretarul General al Guvernului – 6,26.

Rezultă că funcțiile jurisdicționale supreme sunt poziționate sub nivelul salarial atribuit conducerii unor autorități administrative autonome sau executive, deși independența puterii judecătorești beneficiază de consacrare constituțională distinctă.

Poziționarea în gradul salarial 10, fără acces la gradele 11 sau 12 contrazice principiul consacrat chiar de art. 3 din Anexa V, potrivit căruia salarizarea trebuie să reflecte locul și rolul justiției în statul de drept și independența economică a magistratului.

Art. 2 din Anexa X nu prevede niciun criteriu care să măsoare exercitarea unei puteri constituționale, garantarea drepturilor fundamentale, independența jurisdicțională, obligativitatea imparțialității, caracterul definitiv și executoriu al deciziilor judiciare.

În cazul debutanților, gradul 4 este descris ca funcții de execuție care necesită studii superioare și sarcini relativ simple, gradul 5 ca activitate relativ complexă și impact moderat asupra beneficiarilor externi, gradul 6 ca specialiști cu studii superioare și responsabilitate moderată.

Un judecător stagiar pronunță soluții, uneori definitive în anumite proceduri, prin care restrânge drepturi și afectează statutul juridic al persoanelor, exercitând puterea judecătorească, ceea ce nu poate conduce la o încadrare conceptuală în responsabilitate moderată.

Independența economică trebuie să existe de la intrarea în magistratură, nu doar la finalul carierei, argument care este susținut chiar de art. 3 alin. (2) din Anexa V.

Promovarea succesivă la tribunal, curte de apel și Înalta Curte trebuie să producă diferențieri salariale reale și proporționale cu nivelul de jurisdicție exercitat, ceea ce face necesară decompresia carierei magistraților.

Judecătorul de judecătorie cu peste 20 ani vechime este funcția reprezentativă folosită pentru justiție, iar nu judecătorul cu grad de curte de apel/ICCJ, procurorul P.ICCJ, DIICOT, DNA, ceea ce demonstrează că sistemul de evaluare nu valorifică suficient promovarea jurisdicțională, determinând comprimarea carierei.

De asemenea, având în vedere că în gradul 10 intră judecătorul de judecătorie peste 20 ani și procurorul de pe lângă judecătoria peste 20 ani, că în gradul 9 intră auditorul public extern superior, inspectorul de concurență superior, directorul general teritorial, grefierul -șef secție, că în gradul 8 intră manager public superior, auditor superior, consilier parlamentar, consilier juridic superior, inspector superior, expert superior, consilier de probațiune peste 20 ani se extrage concluzia că promovarea în magistratură produce o diferențiere relativ mică față de funcții administrative superioare.

Diferența dintre judecătoria baza (3,59) și judecător ICCJ peste 20 ani (5,50) este de numai 1,91 puncte coeficient. În schimb, trecerea de la funcții administrative superioare la funcții de demnitate publică produce salturi mult mai importante.

Raportat la întreaga scară a legii (1–8), această diferență reprezintă doar aproximativ 24% din amplitudinea totală a sistemului. În schimb, în zona funcțiilor de demnitate publică unde Subsecretar de stat = **5,10**, ministru = **6,50** iar Prim-ministru = **7,50**, diferența este inferioară.

Astfel, Subsecretar de stat → Ministru = **1,40**, Ministru → Prim-ministru = **1,00**, Subsecretar de stat → Prim-ministru = **2,40**. La fel, în exemplul vicepreședinte ANI = **5,50**, președinte ANI = **5,76** și Președinte Curtea de Conturi = **6,26**.

Diferențele dintre funcții administrative sau autorități autonome sunt comparabile ori chiar mai mari decât diferențele dintre tribunal, curte de apel și ICCJ.

Așadar, într-o singură trecere între niveluri executive există o creștere salarială mai mare decât aproape întreaga evoluție profesională a magistratului de la judecătoria la ICCJ, ceea ce dovedește comprimarea carierei magistraților.

Exemplele prezentate în continuare nu urmăresc validarea metodologiei utilizate și nici formularea unei propuneri alternative de salarizare, ci ilustrează faptul că poziționarea funcțiilor judiciare în grila rezultată nu constituie o consecință necesară a arhitecturii reformei și că, în cadrul aceluiași constrângerii generale, sunt posibile rezultate care reflectă într-o măsură diferită progresia jurisdicțională a carierei magistratului.

Exemplu:

Funcție	Proiect Propunere	
Judecătoria baza	3,59	4,40
Judecătoria >20 ani	4,40	5,40
Tribunal >20 ani	5,10	6,10
Curte de apel >20 ani	5,36	6,90
ICCJ >20 ani	5,50	7,50

SOLICITARE 5- introducerea unei noi litere h la art. 2 din Anexa X cu următorul conținut *Funcția constituțională și exercitarea autorității publice – se referă la măsura în care titularul funcției exercită atribuții specifice unei autorități constituționale a statului, adoptă acte cu efect direct asupra drepturilor și libertăților fundamentale, beneficiază de garanții de independență prevăzute de Constituție și este supus unor incompatibilități și interdicții specifice.*

SOLICITARE 6 - introducerea după art. 8 alin. 3 din lege a unui nou alineat cu următorul conținut : (3¹) *Criteriul prevăzut la alin. (2) lit. h) evaluează exercitarea atribuțiilor specifice unei autorități constituționale a statului, nivelul garanțiilor de independență și imparțialitate instituțională și personală, incompatibilitățile și interdicțiile asociate funcției, restrângerile exercițiului unor drepturi și libertăți fundamentale, precum și impactul exercitării funcției asupra protecției drepturilor și libertăților fundamentale.*

SOLICITARE 7 - completarea descrierii gradului 12 din Anexa 10 cu următorul conținut *Gradul 12 – Funcții constituționale și de exercitare a autorității publice supreme pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență și imparțialitate și funcții de conducere de nivel superior în sectorul public.*

SOLICITARE 8- Completarea descrierii gradului 10 cu următoarea formulă *Funcțiile constituționale și de exercitare a autorității publice se evaluează și prin raportare la exercitarea atribuțiilor specifice autorității judecătorești și la impactul acestora asupra drepturilor și libertăților fundamentale.*

SOLICITARE 9 – introducerea după art. 9 alin. 2 a unui nou alineat (3) cu următorul conținut *Funcțiile constituționale și de exercitare a autorității publice supreme și funcțiile pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență se poziționează în zona superioară a structurii gradelor salariale.*

SOLICITARE 10 - introducerea art. 3¹ după art. 3 din Anexa 5 cu următorul conținut *Art. 3¹ (1) Stabilirea coeficienților de ierarhizare pentru funcțiile de judecător și procuror se realizează cu valorificarea distinctă a criteriului privind funcția constituțională și de exercitare a autorității publice exercitată, respectarea principiului progresiei jurisdicționale și al independenței economice a magistratului, astfel încât promovarea profesională să genereze diferențieri salariale reale și proporționale cu nivelul de jurisdicție exercitat. (2) Diferențele dintre nivelurile succesive de jurisdicție – judecătoria, tribunal, curte de apel și*

Înalta Curte de Casație și Justiție, respectiv parchetele corespunzătoare – trebuie să reflecte creșterea responsabilității jurisdicționale, complexitatea activității și rolul constituțional exercitat. (3) Funcțiile constituțională și de exercitare a autorității publice supreme se poziționează în zona superioară a structurii gradelor salariale prevăzute de prezenta lege. (4) Evaluarea și ierarhizarea funcțiilor din familia ocupațională Justiție se realizează prin raportare la întreaga progresie jurisdicțională a carierei magistratului, de la nivelul de intrare în profesie până la nivelul jurisdicțiilor supreme, astfel încât funcțiile reprezentative utilizate în procesul de evaluare să reflecte în mod adecvat responsabilitatea jurisdicțională, complexitatea activității și rolul constituțional exercitat. (5) Funcțiile reprezentative utilizate pentru evaluarea și ierarhizarea familiei ocupaționale Justiție trebuie să includă nivelurile jurisdicționale superioare ale carierei judiciare și nu pot fi limitate exclusiv la funcții corespunzătoare gradului de judecătorie sau parchet de pe lângă judecătorie.

SOLICITARE 11- completarea art. 1 din Anexa 10 cu alin. 2 cu următorul conținut *Art. 1 „În cazul funcțiilor pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență și imparțialitate, evaluarea și ierarhizarea funcțiilor reprezentative se realizează cu luarea în considerare a întregii progresii profesionale și jurisdicționale, astfel încât poziționarea în structura gradelor salariale să reflecte nivelul de responsabilitate constituțională exercitat.”*

SOLICITARE 12- reanalizarea coeficienților de salarizare aferenți funcțiilor din familia ocupațională Justiție, ulterior introducerii criteriului distinct privind funcția constituțională și exercitarea autorității publice și publicarea elementelor metodologice care au stat la baza evaluării și ierarhizării funcțiilor.

Reevaluarea trebuie să asigure o valorificare adecvată a progresiei jurisdicționale, a nivelului de responsabilitate aferent fiecărui nivel de jurisdicție și a garanțiilor constituționale specifice autorității judecătorești.

OBSERVAȚIA NR. 3 - INDEPENDENȚA ECONOMICĂ ESTE AFIRMATĂ, DAR NU ESTE GARANTATĂ EFECTIV

Art. 3 alin. (2) din Anexa V recunoaște că salarizarea judecătorilor și procurorilor trebuie să asigure independența economică a acestora, cu consecința recunoașterii remunerației drept un aspect al independenței magistratului.

Independența economică consacrată de art. 3 alin. (2) din Anexa V nu este susținută de mecanisme legale care să asigure stabilitatea, previzibilitatea și menținerea caracterului efectiv al remunerației. Dimpotrivă, valoarea de referință este stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, iar diferența salarială tranzitorie protejează exclusiv nivelul nominal al salariului, fără a garanta efectiv conservarea valorii reale a acestuia.

Art. 7 lit. u) și art. 9 alin. (3) din lege prevăd că valoarea de referință se stabilește anual, prin hotărâre de Guvern la propunerea MMFTSS și MF astfel încât baza tuturor salariilor magistraților depinde anual de o decizie a executivului.

Deși art. 3 alin. (2) din Anexa V consacră independența economică a magistratului, art. 9 alin. (3) plasează valoarea de referință care determină indemnizația de încadrare exclusiv sub controlul anual al executivului, fără existența unor garanții legale privind actualizarea acesteia sau menținerea valorii reale a remunerației.

Art. 9 alin. (4) prevede că majorarea cheltuielilor de personal nu poate depăși creșterea nominală a PIB iar astfel salariul magistratului devine dependent exclusiv de politica fiscală.

Art. 32 instituie diferența salarială tranzitorie, dar protejează doar salariul nominal din decembrie 2026, iar nu și valoarea reală a indemnizației, ceea ce nu asigură respectarea principiului independenței economice a magistratului și nu leagă valoarea de referință de salariul efectiv.

Mecanismul nu garantează că, până la data de 31.12.2031, nivelul remunerației stabilit anterior va fi absorbit integral de noua grilă și nici nu clarifică, în formula actuală, regimul juridic al diferenței salariale tranzitorii în raport cu stabilirea bazei de calcul a pensiei de serviciu și a altor drepturi salariale raportate la indemnizația de încadrare, ceea ce afectează previzibilitatea și securitatea juridică a statutului magistratului și cerința predictibilității sistemului de salarizare stabilită chiar de Jalonul 420.

În aceste condiții, principiul independenței economice a magistratului este consacrat la nivel declarativ, fără a fi însoțit de garanții suficiente care să îi asigure efectivitatea. Lipsa unor mecanisme legale privind menținerea valorii reale a remunerației, actualizarea componentelor salariale și protecția împotriva diminuării indirecte a veniturilor afectează caracterul stabil și previzibil al sistemului de salarizare și pune în discuție eficiența practică a garanției consacrate de art. 3 alin. (2) din Anexa V.

SOLICITAREA 13-Completarea art. 9 alin. 3 cu formula finală *„Cuantumul valorii de referință se stabilește anual astfel încât să asigure menținerea caracterului efectiv al sistemului de salarizare și a valorii reale a remunerației personalului din sectorul public.”*

SOLICITAREA 14 - Completarea art. 9 alin. 4 în sensul introducerii următoarei teze finale *Aplicarea prezentului alineat nu poate conduce la afectarea independenței economice a funcțiilor pentru care Constituția instituie garanții specifice de independență.”*

SOLICITAREA 15 - Introducerea la Art. 32 a alin. (5¹) –*Diferența salarială tranzitorie se actualizează ori de câte ori se modifică valoarea de referință prevăzută la art. 9 alin. (3).*

SOLICITAREA 16- Introducerea unui nou alineat 7, la art. 32 după alin. 6 cu următorul conținut: Art. 32 alin. 7 *Diferența salarială tranzitorie reprezintă drept salarial aferent funcției deținute și se include în baza de calcul a tuturor drepturilor stabilite prin raportare la indemnizația de încadrare, salariul de bază, solda de funcție sau salariul de funcție, după caz, inclusiv a drepturilor de asigurări sociale și a pensiei de serviciu, pe întreaga perioadă în care aceasta este acordată.*

SOLICITAREA NR. 17 - Introducerea la art. 3 din Anexa V a după alin. (2) a unui alineat nou 3 cu următorul conținut *„(3) Independența economică prevăzută la alin. (2) presupune existența unor mecanisme de salarizare stabile, previzibile și transparente, care să prevină diminuarea directă sau indirectă a remunerației și să asigure menținerea caracterului efectiv al acestei garanții.*

OBSERVAȚIA NR. 4 –REGIMUL JURIDIC AL DIFERENȚEI SALARIALE TRANZITORII ESTE INCOMPLET ȘI AFECTEAZĂ SECURITATEA JURIDICĂ. LIPSA GARANȚIILOR PRIVIND ABSORBȚIA DIFERENȚEI SALARIALE TRANZITORII

Mecanismul diferenței salariale tranzitorii reglementat de art. 32 nu definește în mod suficient natura juridică a acestui drept salarial și nici efectele sale asupra raporturilor juridice viitoare generate de evoluția carierei profesionale. Proiectul stabilește doar condițiile acordării și termenul final de încetare a diferenței salariale tranzitorii, fără a reglementa expres situațiile în care aceasta trebuie menținută, recalculată sau absorbită și fără a clarifica relația sa cu celelalte componente ale sistemului de salarizare.

În aceste condiții, mecanismul nu oferă suficiente garanții privind previzibilitatea și securitatea juridică a drepturilor salariale afectate de perioada de tranziție către noua grilă de salarizare.

În lipsa unei reglementări exprese, calificarea diferenței salariale tranzitorii ca drept salarial individual suplimentar cu caracter temporar, iar nu ca indemnizație de încadrare, parte a acesteia ori parte a salariului de bază, fără precizarea efectelor acesteia asupra pensiei de serviciu și a celorlalte drepturi raportate la indemnizația de încadrare este de natură să genereze incertitudine cu privire la includerea acesteia în baza de calcul a pensiei de serviciu și a altor drepturi stabilite prin raportare la indemnizația de încadrare, cu consecința afectării securității juridice, a independenței economice și a previzibilității statutului magistratului.

Art. 32 alin. (5) stabilește un termen final de încetare a diferenței salariale tranzitorii fără a garanta absorbția obligatorie până la acest moment, recalibrarea coeficienților dacă absorbția nu se produce și nici protecția persoanelor care s-ar afla încă în situația diferenței dintre salariul determinat la nivelul lunii decembrie 2026 și cel determinat potrivit noii legi.

SOLICITAREA 18 -Propun introducerea unui nou alineat 7, după art. 32 alin. 6 cu următorul conținut: *În situația în care, la data de 31 decembrie 2031, diferența salarială tranzitorie nu a fost absorbită integral prin aplicarea grilei de salarizare, aceasta se menține până la absorbția completă a diferenței.*

OBSERVAȚIA NR. 5- LIPSA DE PREVIZIBILITATE A EFECTELOR DIFERENȚEI SALARIALE TRANZITORII ASUPRA EVOLUȚIEI PROFESIONALE ȘI A PROGRESIEI JURISDICȚIONALE

Art. 7 lit. b) prevede expres că diferența salarială tranzitorie nu se mai acordă dacă persoana: „este încadrată pe alte funcții (...) sau este promovată în alte funcții ori în grade/trepte salariale”.

Consecința directă a corelării art. 7 lit. b cu art. 32 alin. (1), care condiționează plata de ocuparea aceleiași funcții și desfășurarea activității în aceleași condiții, este că magistratul pierde diferența salarială tranzitorie la promovare, înainte ca noua grilă să fi absorbit integral nivelul salarial anterior.

Mecanismul instituit prin lege descurajează și penalizează promovarea profesională și contravine principiului progresiei jurisdicționale care rezultă din însăși arhitectura sistemului de ierarhizare a funcțiilor publice. Dacă reforma salarizării urmărește diferențierea funcțiilor în raport cu responsabilitatea, complexitatea și nivelul atribuțiilor exercitate, promovarea succesivă în cadrul carierei judiciare trebuie să producă diferențieri salariale reale și proporționale cu nivelul de jurisdicție exercitat.

Anexa V consacră existența unei cariere judiciare structurate pe niveluri succesive de jurisdicție și funcții cu responsabilitate crescândă, în timp ce art. 7 lit. b) recunoaște expres relevanța promovării în funcție, grad sau treaptă salarială în cadrul mecanismului diferenței salariale tranzitorii.

Cu toate acestea, art. 32 nu reglementează expres efectele promovării asupra menținerii diferenței salariale tranzitorii. În lipsa unei asemenea precizări, textul permite interpretarea că promovarea într-o funcție superioară poate determina încetarea sau diminuarea dreptului respectiv. O asemenea soluție ar fi incompatibilă cu logica progresiei profesionale și jurisdicționale care fundamentează cariera magistratului și ar conduce la situația paradoxală în care promovarea produce consecințe salariale mai puțin favorabile decât menținerea în aceeași funcție.

Art. 13 instituie șase gradații de vechime, construite tocmai pentru a valorifica experiența profesională acumulată și evoluția în carieră. Cu toate acestea, art. 32 nu reglementează efectele trecerii într-o nouă gradație asupra diferenței salariale tranzitorii și nu precizează dacă majorările salariale aferente vechimii absorb, reduc sau mențin acest drept salarial.

În lipsa unor dispoziții exprese, mecanismul tranzitoriu nu permite anticiparea efectelor salariale ale evoluției profesionale normale a magistratului. Astfel, atât promovarea într-o funcție superioară, cât și avansarea în gradațiile de vechime pot genera interpretări privind diminuarea sau încetarea diferenței salariale tranzitorii, deși aceste situații reprezintă etape firești ale carierei.

O asemenea reglementare afectează previzibilitatea sistemului de salarizare și riscă să transforme evoluția profesională într-un factor de incertitudine salarială, contrar logicii de progresie profesională și jurisdicțională care fundamentează cariera magistratului.

SOLICITAREA 19 - Propun completarea art. 32 alin. (1) cu o teză finală: *Diferența salarială tranzitorie se menține și în situația promovării în funcții de execuție sau de conducere ori a trecerii în grade, trepte profesionale sau gradații de vechime superioare, urmând a fi recalculată prin raportare la noul nivel salarial, până la absorbția integrală a acesteia.*

SOLICITAREA 20 - Propun modificarea art. 7 lit. b) diferența salarială tranzitorie în sensul următor – *diferența salarială tranzitorie constituie un drept salarial individual suplimentar reprezentând diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară aflate în plată și cuantumul stabilit potrivit prezentei legi, acordat până la absorbția integrală a acesteia. În cazul promovării în funcții de execuție sau de conducere, al trecerii în grade profesionale, trepte salariale ori gradații de vechime superioare, diferența salarială tranzitorie se recalculează prin raportare la noul nivel salarial și se menține până la absorbția integrală a acesteia.*

OBSERVAȚIA NR. 6 – LIPSA UNEI CORELĂRI ÎNTRE VALOAREA DE REFERINȚĂ ȘI INDEPENDENȚA ECONOMICĂ

Deși independența economică este consacrată expres în Anexa V ca și condiție necesară în salarizarea magistraților, proiectul nu stabilește nicio legătură juridică între acest

principiu și mecanismul de stabilire a valorii de referință prevăzut de art. 7 lit. u) și art. 9 alin. (3), ceea ce transformă independența economică într-o declarație de principiu lipsită de mecanisme efective de protecție.

Valoarea de referință reprezintă elementul fundamental al sistemului de salarizare instituit prin lege, întrucât determină în mod direct nivelul tuturor salariilor și indemnizațiilor calculate prin aplicarea coeficienților de ierarhizare. Cu toate acestea, proiectul nu stabilește criterii obiective și verificabile pentru stabilirea, actualizarea și menținerea valorii reale a acesteia și nu reglementează modul în care mecanismul de actualizare contribuie la protejarea caracterului efectiv al remunerației.

Pentru magistrat, independența economică nu poate fi analizată exclusiv prin raportare la nivelul global al veniturilor, ci trebuie evaluată în raport cu stabilitatea și previzibilitatea remunerației de bază. În considerarea incompatibilităților și restricțiilor care însoțesc exercitarea funcției jurisdicționale, indemnizația de încadrare reprezintă principalul suport material al independenței economice și trebuie să beneficieze de garanții efective privind determinarea, actualizarea și menținerea valorii sale reale.

În lipsa unei asemenea corelări, independența economică a magistratului depinde exclusiv de evoluția valorii de referință și de deciziile ulterioare privind actualizarea acesteia, fără existența unor garanții legale care să permită verificarea menținerii valorii reale a remunerației pe termen lung. Or, recunoașterea independenței economice ca principiu al salarizării presupune existența unor mecanisme juridice care să îi asigure efectivitatea, iar nu doar consacrarea sa la nivel declarativ.

SOLICITARE 21 – Modificarea art. 7 lit. u) prin introducerea unei teze finale cu următorul conținut: *Stabilirea și actualizarea valorii de referință se realizează în mod transparent, obiectiv și predictibil, astfel încât să fie menținut caracterul efectiv al sistemului de salarizare și să nu conducă la diminuarea directă sau indirectă a valorii reale a drepturilor salariale prevăzute de prezenta lege.*

SOLICITARE 22 - În mod corespunzător, se solicită motivarea și publicarea criteriilor utilizate pentru stabilirea și actualizarea valorii de referință, astfel încât să poată fi verificată conformitatea acestora cu principiile previzibilității, transparenței și independenței economice consacrate de prezenta lege.

OBSERVAȚIA NR. 7 - LIPSA TRANSPARENȚEI ȘI A POSIBILITĂȚII DE VERIFICARE A METODOLOGIEI DE EVALUARE ȘI IERARHIZARE A FUNCȚIILOR.

Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială impune statelor membre, inclusiv României, obligația de a organiza sistemele de remunerare pe baza unor criterii obiective, transparente și neutre, care să permită verificarea modului în care sunt stabilite diferențele salariale.

În acest context, lipsa unui criteriu distinct care să valorifice funcția constituțională exercitată de magistrat și imposibilitatea identificării modului în care independența judiciară a fost reflectată în procesul de evaluare și ierarhizare ridică probleme de transparență metodologică și de justificare obiectivă a poziționării funcțiilor judiciare în cadrul noii grile salariale.

Deși documentația aferentă reformei salarizării include numeroase rapoarte, analize și livrabile tehnice, aceasta nu permite reconstituirea traseului complet prin care funcțiile din familia ocupațională Justiție au fost evaluate și poziționate în noua arhitectură salarială. Analiza Livrabilului 2 confirmă că reforma este fundamentată pe o metodologie de evaluare și ierarhizare bazată pe funcții reprezentative și criterii generale de evaluare a posturilor, însă documentele publicate nu permit verificarea modului concret în care aceste criterii au fost aplicate funcțiilor judiciare.

În special, nu rezultă în mod transparent: punctajele acordate funcțiilor reprezentative utilizate pentru familia ocupațională Justiție, ponderea efectivă a criteriilor de evaluare, modalitatea de conversie a punctajelor în grade salariale, modalitatea de conversie a gradelor în coeficienți salariali, justificarea poziționării funcțiilor judiciare în raport cu alte funcții constituționale, administrative sau de conducere.

În lipsa acestor elemente, nu poate fi verificată trasabilitatea metodologică a rezultatului final și nici modul în care au fost valorificate exercitarea puterii judecătorești, independența jurisdicțională și rolul constituțional al autorității judecătorești în procesul de evaluare și ierarhizare.

Totodată, consultarea publică prevăzută de Legea nr. 52/2003 sau participarea la consultările evocate în calendarul proiectului nu pot fi exercitate în mod efectiv în lipsa informațiilor necesare pentru verificarea fundamentării soluțiilor propuse.

Întrucât proiectul justifică diferențele salariale printr-o metodologie de evaluare și ierarhizare a funcțiilor, transparența acestei metodologii reprezintă o condiție necesară pentru verificarea respectării independenței autorității judecătorești, a principiului egalității de tratament și a exigențelor de bună administrare prevăzute de art. 41 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În plus, în măsura în care reforma salarizării este fundamentată pe standarde și bune practici OCDE/SIGMA, autoritatea publică trebuie să justifice orice abatere de la principiile promovate de acestea, în special cele referitoare la transparența metodologică, criteriile obiective și verificabile, validarea independentă și reproductibilitatea rezultatelor.

SOLICITAREA 23 - Publicarea algoritmului de evaluare utilizat, a ponderii acordate fiecărui criteriu din Anexa X; publicarea fișelor de evaluare ale funcțiilor reprezentative; publicarea modului de conversie a punctajelor în grade salariale; publicarea modului de conversie a gradelor în coeficienți, publicarea documentelor care au stat la baza validării rezultatelor metodologiei sau, în lipsa acestora, realizarea unei evaluări independente ex-post privind coerența și reproductibilitatea rezultatelor obținute.

OBSERVAȚIA NR. 8 - LIPSA UNEI EVALUĂRI DE IMPACT ASUPRA SISTEMULUI JUDICIAR

Din documentele care însoțesc proiectul nu rezultă realizarea unei analize distincte privind impactul asupra recrutării magistraților, retenției personalului, ocupării posturilor vacante, atractivității profesiei, funcționării instanțelor și parchetelor.

În lipsa unei asemenea evaluări nu poate fi verificat dacă reforma salarială este compatibilă cu exigențele constituționale privind buna funcționare a justiției.

Proiectul urmărește predominant atingerea obiectivelor de sustenabilitate fiscală, uniformizare și reducere a disparităților salariale în sectorul public, însă nu rezultă că a fost realizată o analiză distinctă a impactului asupra capacității sistemului judiciar de a atrage, recruta și păstra magistrați într-un context caracterizat deja prin deficit semnificativ de personal, creșterea volumului de activitate și dificultăți de ocupare a posturilor vacante.

Datele oficiale centralizate de Consiliul Superior al Magistraturii arată un sistem judiciar în colaps administrativ, marcat de următoarele lipsuri majore:

- Judecători: deficitul a depășit 15%, fiind vacante peste 850 de posturi din cele aproximativ 5.300 existente. Volumul dosarelor a crescut cu 11% față de perioada anterioară.
- Situații extreme se înregistrează la instanțe precum Judecătoria Strehaia și Urziceni (propuse spre desființare) sau Judecătoria Calafat (cu un deficit de 71% de judecători).
- Procurori: deficitul a atins pragul critic de peste 30%, existând peste 600 de posturi vacante în parchete la nivel național. Situația este agravată de blocarea concursurilor de ocupare a posturilor. O treime din posturi sunt vacante: aproximativ 30-33% din schema totală de procurori este neocupată la nivel național.
- Parchete cu activitate paralizată: Există unități de parchet (în special pe lângă judecătorii mici, precum Măcin, Însurăței sau Strehaia) care funcționează cu zero procurori sau cu un singur procuror delegat care preia volumul întregii comunități.
- Cauzele principale: Suspendarea prin lege a organizării parțiale a concursurilor publice de admitere în magistratură și ieșirile constante din sistem prin pensionare (peste 75-80 de procurori anual, numărul celor noi intrați fiind insuficient).

În consecință, o atare omisiune nu permite, pe baza dispozițiilor care conturează salarizarea magistraților, stabilirea concluziei dacă remunerația continuă să îndeplinească funcția de garanție a independenței și a bunei funcționări a justiției.

Printr-o reformă salarială care nu asigură menținerea atractivității profesiei, crește riscul afectării capacității sistemului judiciar de a recruta și păstra personal calificat, cu consecințe directe asupra eficienței și calității actului de justiție și, implicit, asupra garanțiilor independenței puterii judecătorești și a drepturilor cetățenilor, ca destinatari ai actului de justiție.

SOLICITAREA 24 - Realizarea unei evaluări de impact asupra resursei umane din sistemul judiciar.

SOLICITAREA 25 - Reanalizarea proiectului în consultare cu autoritatea judecătorească, în vederea asigurării compatibilității acestuia cu exigențele constituționale privind independența justiției.

OBSERVAȚIA NR. 9 – LIPSA UNOR CRITERII OBIECTIVE, NEUTRE ȘI PREVIZIBILE PENTRU ACORDAREA PREMIULUI DE PERFORMANȚĂ

Potrivit art. 22 din proiect, premiul de performanță poate fi acordat trimestrial, semestrial sau anual de către ordonatorul de credite personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, a participat la

activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate.

Cu toate acestea, textul nu stabilește criterii obiective, măsurabile și verificabile pentru identificarea performanței, nu definește noțiunile de „rezultate deosebite”, „activități cu caracter deosebit”, „lucrări cu caracter excepțional” sau „volum optim de activitate” și nu reglementează indicatori care să permită aplicarea uniformă și predictibilă a mecanismului.

În lipsa unor asemenea repere, acordarea premiului de performanță rămâne dependentă în mod esențial de aprecierea ordonatorului de credite, ceea ce afectează transparența, predictibilitatea și verificabilitatea mecanismului.

În ceea ce privește sistemul judiciar, datele publicate de Consiliul Superior al Magistraturii relevă existența unui deficit semnificativ de personal și o creștere constantă a volumului de activitate. Astfel, în condițiile unui deficit de peste 800 de judecători, 4874 de grefieri și 712 asistenți ai judecătorului și a unei creșteri a volumului cauzelor aflate pe rolul instanțelor în toate fazele procesuale de 11% în anul 2026 față de anul trecut în aceeași perioadă, performanța instanțelor judecătorești se menține aceeași, cu o rată de soluționare actuală de 102,2%, în linie cu rata de soluționare din 2025 care în aceeași perioadă a fost de 102,4%, ceea ce conduce la concluzia că sistemul judiciar în ansamblul său se confruntă cu un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate (analizat prin raportare la media la nivel european).

În aceste condiții, criteriul referitor la depășirea în mod semnificativ a volumului optim de activitate riscă să devină o caracteristică structurală a sistemului, iar nu un element excepțional de diferențiere a performanței individuale.

Totodată, plafonarea premiului la maximum 4% din fondul aferent salariilor de bază și condiționarea acordării acestuia de existența resurselor bugetare aprobate limitează în mod semnificativ eficiența mecanismului și capacitatea sa de a funcționa ca instrument real de stimulare a performanței.

În cazul autorității judecătorești, această soluție normativă ridică și problema independenței economice, întrucât posibilitatea acordării premiului depinde nu doar de îndeplinirea unor condiții legale insuficient definite, ci și de opțiuni bugetare adoptate anual de autorități externe sistemului judiciar.

În aceste condiții, mecanismul reglementat de art. 22 nu oferă garanții suficiente privind caracterul obiectiv, transparent și previzibil al acordării premiului de performanță și nu permite verificarea modului în care acesta contribuie efectiv la stimularea performanței profesionale.

SOLICITAREA 26 – *Modificarea art. 22 prin definirea criteriilor obiective, măsurabile și verificabile care justifică acordarea premiului de performanță, stabilirea unor indicatori transparenți de evaluare, reglementarea unei proceduri de acordare care să permită verificarea și contestarea deciziei, clarificarea noțiunii de „volum optim de activitate” și a modalității de determinare a acesteia, instituirea unor garanții care să prevină transformarea mecanismului într-un instrument discreționar dependent exclusiv de opțiuni bugetare anuale.*

SOLICITAREA 27 – Introducerea unui alineat final cu următorul conținut *Criteriile de acordare a premiului de performanță se stabilesc în mod obiectiv, transparent și verificabil. În cazul personalului din familia ocupațională Justiție, acestea trebuie să fie compatibile cu independența judiciară și nu pot avea în vedere conținutul actului de jurisdicție sau soluțiile pronunțate.*

OBSERVAȚIA NR. 10 – LIPSA POSIBILITĂȚII DE VERIFICARE A MODULUI ÎN CARE AU FOST VALORIFICATE ELEMENTELE SPECIFICE STATUTULUI MAGISTRATULUI ÎN STABILIREA REMUNERAȚIEI

Nu se contestă competența legiuitorului de a modifica, restructura, absorbi sau elimina anumite drepturi salariale accesorii și nici opțiunea acestuia de a stabili regimul juridic al sporurilor, aspecte care intră în marja sa de apreciere, astfel cum a fost recunoscută în mod constant de jurisprudența Curții Constituționale (decizia CCR nr. 3/2024, nr. 605/2025).

Art. 3 alin. (1) din Anexa nr. V prevede că salarizarea personalului din sistemul justiției se stabilește având în vedere, între altele, riscurile profesionale, solicitarea neuropsihică, obligația de păstrare a confidențialității, incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege, precum și exigențele documentelor internaționale privind statutul magistraților. Totodată, art. 3 alin. (2) consacră principiul potrivit căruia salarizarea judecătorilor și procurorilor trebuie să asigure o reală independență economică.

Cu toate acestea, documentația publicată nu permite identificarea modului concret în care aceste elemente au fost evaluate, cuantificate și valorificate în procesul de stabilire a coeficienților și a indemnizațiilor de încadrare prevăzute de proiect.

Astfel, nu poate fi determinat: dacă și în ce măsură solicitarea neuropsihică specifică activității jurisdicționale a fost avută în vedere în procesul de evaluare, dacă incompatibilitățile și interdicțiile specifice statutului magistratului au fost reflectate în ierarhizarea funcțiilor, modul în care obligațiile de independență, imparțialitate, rezervă și confidențialitate au fost valorificate în structura remunerației, prin ce mecanism este asigurată menținerea caracterului efectiv al independenței economice consacrate de Anexa nr. V.

Din documentația aferentă reformei rezultă că autoritatea inițitoare a realizat o analiză amplă a sporurilor și a altor componente salariale variabile existente în sectorul public, procedând la reclasificarea, plafonarea, absorbția sau eliminarea unor asemenea drepturi. Cu toate acestea, documentația publicată nu permite identificarea unei analize distincte privind impactul acestor modificări asupra structurii remunerației magistraților și nici verificarea modului în care elementele specifice statutului judiciar au fost valorificate în stabilirea coeficienților și indemnizațiilor de încadrare.

Problema este cu atât mai relevantă cu cât proiectul nu mai reglementează distinct, pentru familia ocupațională Justiție, anumite componente salariale existente în legislația actuală, inclusiv sporul pentru suprasolicitare neuropsihică și sporul pentru păstrarea confidențialității, fără ca documentația de fundamentare să permită determinarea modului în care elementele pe care acestea le remunerau au fost avute în vedere în noua structură salarială.

În cazul familiei ocupaționale Justiție, analiza nu poate fi limitată exclusiv la problema existenței sau cuantumului unor sporuri, întrucât proiectul consacră în mod expres independența economică a magistratului ca principiu al salarizării.

Spre deosebire de alte categorii profesionale, magistrații își exercită funcția în condițiile unor incompatibilități și interdicții extinse care limitează posibilitatea realizării unor venituri suplimentare. În aceste condiții, indemnizația de încadrare dobândește o importanță esențială în asigurarea independenței economice și a stabilității statutului profesional.

Clarificarea solicitată este necesară cu atât mai mult cu cât analiza documentației publicate nu permite identificarea unui criteriu autonom privind exercitarea funcției jurisdicționale și nici reconstituirea traseului metodologic prin care elementele specifice statutului magistratului au influențat rezultatul final al evaluării și ierarhizării funcțiilor judiciare.

În aceste condiții, nu poate fi verificată conformitatea rezultatului final al salarizării cu principiile consacrate chiar de Anexa nr. V și nici măsura în care particularitățile funcției judiciare au fost efectiv reflectate în coeficienții și indemnizațiile de încadrare stabilite prin proiect.

SOLICITAREA 28 - Publicarea analizei și a documentelor de fundamentare care permit identificarea modului în care elementele prevăzute la art. 3 alin. (1) și (2) din Anexa nr. V — riscurile profesionale, solicitarea neuropsihică, obligația de confidențialitate, incompatibilitățile, interdicțiile specifice funcției judiciare și independența economică — au fost evaluate și valorificate în stabilirea coeficienților și indemnizațiilor de încadrare aferente familiei ocupaționale Justiție, astfel încât să poată fi verificată menținerea caracterului efectiv al independenței economice a magistratului.

OBSERVAȚIA NR. 11 – LIPSA CLARITĂȚII PRIVIND REGIMUL SPORULUI PENTRU CONDIȚII DE MUNCĂ APLICABIL FAMILIEI OCUPAȚIONALE JUSTIȚIE

În contextul precizărilor de la observația 10, art. 20 din proiect reglementează sporul pentru condiții de muncă și prevede că acesta se acordă personalului și pentru locurile de muncă prevăzute în anexele legii.

În reglementarea actuală din L. nr. 153/2017, anexa V, capitolul VIII, art. 4, personalul din sistemul judiciar beneficiază de sporuri acordate pentru condiții de muncă și condiții vătămătoare, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

În noua reglementare, Anexa nr. V nu conține dispoziții exprese privind acordarea unui asemenea spor pentru magistrați, iar coroborarea art. 1 alin. (3) cu art. 20 este de natură să susțină interpretarea că aceste drepturi nu mai sunt aplicabile familiei ocupaționale Justiție.

În aceste condiții, proiectul nu permite determinarea cu suficientă claritate a regimului juridic aplicabil sporului pentru condiții de muncă în cazul magistraților și nici verificarea modului în care această componentă salarială a fost avută în vedere la stabilirea noilor indemnizații de încadrare.

În măsura în care proiectul urmărește limitarea drepturilor salariale variabile și integrarea unor elemente salariale în indemnizația de încadrare, caracterul predictibil al remunerației dobândește o importanță deosebită pentru familia ocupațională Justiție, în contextul în care art. 3 alin. (2) din Anexa nr. V prevede că salarizarea judecătorilor și procurorilor trebuie să le asigure o reală independență economică, fiind necesară clarificarea

efectelor pe care noua reglementare le produce asupra structurii remunerației și asupra nivelului efectiv al veniturilor profesionale.

SOLICITAREA 29 - *Clarificarea expresă a aplicabilității sporului pentru condiții de muncă în cazul personalului din familia ocupațională Justiție și, după caz, a modalității în care impactul acestuia a fost valorificat la stabilirea indemnizațiilor de încadrare prevăzute de proiect, raportat la reflectarea condițiilor particulare ale altor familii ocupaționale prin acest drept salarial distinct și verificabil.*

OBSERVAȚIA NR. 12 – LIPSA CLARIFICĂRII REGIMULUI MUNCII SUPLEMENTARE ȘI AL MUNCII DE NOAPTE PENTRU FAMILIA OCUPAȚIONALĂ JUSTIȚIE

Proiectul reglementează în mod general compensarea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și a muncii de noapte pentru întreg personalul plătit din fonduri publice.

În același timp, documentația publicată nu permite identificarea regimului juridic aplicabil personalului din familia ocupațională Justiție și nici a rațiunilor care au fundamentat opțiunea legiuitorului în această materie.

Această clarificare este necesară cu atât mai mult cu cât activitatea magistratului prezintă particularități care o diferențiază de cea a majorității categoriilor de personal salarizat din fonduri publice.

Exercitarea funcției jurisdicționale presupune în mod obișnuit activități de studiu al dosarelor, documentare, participarea la ședințe/serviciu de permanență, deliberare și redactare care depășesc frecvent programul normal de lucru și care nu se limitează la timpul efectiv petrecut în ședința de judecată sau la sediul instanței ori al parchetului.

Totodată, astfel cum rezultă din observațiile precedente, datele statistice publice indică existența unui deficit semnificativ de personal și a unui volum de activitate în expansiune la nivelul sistemului judiciar, aspecte care accentuează problema timpului de muncă efectiv prestat de magistrați.

În aceste condiții, nu rezultă cu suficientă claritate dacă dispozițiile generale privind compensarea muncii suplimentare și a muncii de noapte sunt aplicabile și magistraților sau dacă legiuitorul a avut în vedere o soluție distinctă pentru această categorie profesională.

În interpretarea în care aceste drepturi salariale parte variabilă, stabilite cu titlu general pentru personalul plătit din fonduri publice, nu sunt aplicabile magistraților, documentația de fundamentare nu explică motivele care justifică această diferență de tratament și nici modul în care particularitățile activității jurisdicționale au fost avute în vedere la stabilirea coeficienților și indemnizațiilor de încadrare.

Pe de altă parte, dacă legiuitorul a intenționat aplicarea acestor dispoziții și personalului din familia ocupațională Justiție, proiectul nu conține elementele necesare pentru determinarea modalității concrete de evidențiere, cuantificare și compensare a muncii suplimentare și a muncii de noapte în cazul magistraților, având în vedere specificul activității jurisdicționale și lipsa unor mecanisme clasice de pontaj sau evidență a timpului de lucru.

În lipsa acestor clarificări, nu poate fi verificată coerența soluției legislative propuse și nici modul în care aceasta se corelează cu principiile salarizării consacrate de Anexa nr. V, inclusiv cu exigența asigurării unei reale independențe economice a magistraților și a predictibilității sistemului de salarizare.

SOLICITAREA 30 - Clarificarea expresă a regimului juridic aplicabil muncii suplimentare, muncii prestate în zilele de repaus săptămânal și muncii de noapte în cazul personalului din familia ocupațională Justiție.

SOLICITAREA 31 - În situația în care legiuitorul a avut în vedere inaplicabilitatea dispozițiilor generale privind compensarea muncii suplimentare și a muncii de noapte magistraților, publicarea analizei și a documentelor de fundamentare care justifică această opțiune și explicarea modului în care particularitățile activității jurisdicționale au fost valorificate în stabilirea coeficienților și indemnizațiilor de încadrare.

SOLICITAREA 32 - În situația în care aceste dispoziții sunt considerate aplicabile magistraților, completarea cu reglementări a anexei Drepturi salariale variabile cu norme exprese privind aplicabilitatea acestora personalului din familia ocupațională Justiție și care să permită determinarea și compensarea efectivă a muncii suplimentare și a muncii de noapte, ținând seama de specificul activității jurisdicționale.

SOLICITAREA 33 - La art. 3 alin. (2) din Anexa nr. V introducerea unei teze finale: *Regimul activității desfășurate peste programul normal de lucru, al muncii prestate în timpul nopții și al altor forme de activitate specifice funcției judiciare se stabilește în mod expres prin lege, cu respectarea principiului independenței economice și a particularităților activității jurisdicționale.*”

III. Concluzii generale

Analiza proiectului de lege relevă existența unor probleme de metodologie, transparență și ierarhizare care afectează în mod particular familia ocupațională Justiție și care nu permit verificarea conformității rezultatului obținut cu principiile constituționale și europene aplicabile autorității judecătorești.

Observațiile formulate nu contestă necesitatea reformei salarizării în sectorul public, obiectivele asumate prin Planul Național de Redresare și Reziliență sau principiul existenței unui sistem unitar de salarizare.

Criticile formulate vizează exclusiv modul în care metodologia utilizată pentru evaluarea și ierarhizarea funcțiilor a fost aplicată familiei ocupaționale Justiție și consecințele acesteia asupra poziționării funcțiilor jurisdicționale în cadrul noii arhitecturi salariale.

Din analiza proiectului rezultă că funcțiile judiciare sunt evaluate preponderent prin criterii specifice funcțiilor administrative și manageriale, fără existența unui criteriu distinct care să reflecte exercitarea unei puteri constituționale a statului, garanțiile de independență și imparțialitate asociate magistraturii, incompatibilitățile și interdicțiile specifice acesteia, precum și impactul exercitării funcției asupra drepturilor și libertăților fundamentale.

Această opțiune metodologică generează efecte directe asupra structurii gradelor salariale, asupra poziționării funcțiilor jurisdicționale în cadrul sistemului de ierarhizare și asupra

progresiei salariale a carierei judiciare, conducând la comprimarea diferențelor dintre nivelurile succesive de jurisdicție și la o valorificare insuficientă a promovării profesionale.

Totodată, proiectul consacră independența economică a magistratului la nivel de principiu, fără a o integra efectiv în mecanismele care determină și protejează remunerația. Absența unei corelări reale între această garanție, valoarea de referință și regimul diferenței salariale tranzitorii afectează caracterul efectiv, stabil și previzibil al protecției acordate și transformă independența economică într-o garanție insuficient operaționalizată la nivel normativ.

În egală măsură, lipsa transparenței metodologiei de evaluare și ierarhizare a funcțiilor nu permite verificarea criteriilor utilizate, a ponderilor atribuite acestora și a modului în care rezultatele evaluării au fost transformate în grade și coeficienți salariați, ceea ce limitează posibilitatea exercitării efective a dreptului la consultare și a controlului public asupra fundamentării reformei.

De asemenea, aspectele analizate formulate evidențiază necesitatea unei clarificări suplimentare privind modul în care noua structură a remunerației valorifică elementele statutului magistratului. În condițiile în care proiectul consacră expres principiul independenței economice și prevede că salarizarea personalului din sistemul justiției trebuie să reflecte, între altele, riscurile profesionale, solicitarea neuropsihică, incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege, documentația publicată nu permite verificarea modului concret în care aceste elemente au fost evaluate și integrate în stabilirea coeficienților și a indemnizațiilor de încadrare. Clarificarea acestor aspecte este esențială pentru verificarea coerenței noii structuri salariale cu principiile consacrate de Anexa nr. V și pentru evaluarea modului în care proiectul asigură caracterul efectiv, stabil și previzibil al independenței economice a magistraților.

În ansamblu, observațiile formulate nu contestă necesitatea reformei salarizării și nici competența legiuitorului de a reorganiza sistemul de remunerare din sectorul public. Acestea urmăresc însă verificarea conformității soluțiilor propuse cu principiile care fundamentează chiar reforma analizată: transparența metodologică, obiectivitatea criteriilor de evaluare, predictibilitatea salarizării, respectarea progresiei profesionale și jurisdicționale și asigurarea unei reale independențe economice a magistraților. Din această perspectivă, se impune clarificarea modului în care particularitățile constituționale și statutare ale autorității judecătorești au fost efectiv valorificate în procesul de evaluare, ierarhizare și salarizare, astfel încât rezultatul final al reformei să poată fi verificat din perspectiva coerenței, trasabilității și compatibilității sale cu rolul constituțional al puterii judecătorești.

În considerarea argumentelor expuse, solicit reanalizarea proiectului în colaborare cu reprezentanții magistraților și valorificarea propunerilor formulate, în vederea asigurării compatibilității reformei salarizării cu principiile constituționale ale independenței justiției, cu standardele europene privind buna administrare și transparența decizională și cu exigențele unui sistem de salarizare obiectiv, predictibil și coerent.

IV. TABEL SINTEZĂ OBSERVAȚII

Nr.	Observația	Problema identificată
1	Metodologia de evaluare nu reflectă statutul constituțional al magistratului	Lipsa unui criteriu distinct privind exercitarea funcției jurisdicționale și a autorității constituționale

Nr.	Observația	Problema identificată
2	Structura gradelor este construită în jurul funcțiilor manageriale	Comprimarea progresiei jurisdicționale și poziționarea insuficientă a funcțiilor judiciare în arhitectura gradelor
3	Independența economică este afirmată, dar nu este garantată efectiv	Lipsa mecanismelor care să asigure caracterul efectiv, stabil și predictibil al remunerației
4	Regimul juridic al diferenței salariale tranzitorii este incomplet	Lipsa clarității privind natura juridică și absorbția diferenței salariale tranzitorii
5	Lipsa de previzibilitate a efectelor diferenței salariale tranzitorii asupra evoluției profesionale	Posibila penalizare a promovării și a progresiei profesionale
6	Lipsa unei corelări între valoarea de referință și independența economică	Independența economică este declarată, fără mecanisme de protecție aferente
7	Lipsa transparenței și a posibilității de verificare a metodologiei	Imposibilitatea verificării criteriilor, punctajelor și conversiei în coeficienți
8	Lipsa unei evaluări de impact asupra sistemului judiciar	Absența analizei efectelor reformei asupra recrutării, retenției și funcționării justiției
9	Lipsa unor criterii obiective, neutre și previzibile pentru acordarea premiului de performanță	Caracter discreționar și insuficient fundamentat al mecanismului
10	Lipsa posibilității de verificare a modului în care au fost valorificate elementele specifice statutului magistratului	Lipsa trasabilității privind solicitarea neuropsihică, confidențialitatea, incompatibilitățile, interdicțiile și independența economică
11	Lipsa clarității privind regimul sporului pentru condiții de muncă	Necesitatea clarificării modului de valorificare a acestui element salarial în noua arhitectură salarială
12	Lipsa clarificării regimului muncii suplimentare și al muncii de noapte	Incertitudinea privind aplicabilitatea și modalitatea de compensare pentru magistrați

V. TABEL SINTEZĂ MODIFICĂRI PROPUSE

Solicități	Obiect
1 – 4	Introducerea criteriului distinct privind funcția constituțională și exercitarea autorității publice
5 – 12	Reconfigurarea sistemului de grade și a ierarhizării funcțiilor judiciare pentru valorificarea progresiei jurisdicționale
13 – 17	Consolidarea independenței economice și a garanțiilor privind remunerația magistratului
18	Menținerea diferenței salariale tranzitorii până la absorbția integrală
19 – 20	Protejarea promovării profesionale și a evoluției în carieră în raport cu diferența salarială tranzitorie
21 – 22	Corelarea valorii de referință cu independența economică și transparentizarea mecanismului de actualizare
23	Publicarea integrală a metodologiei de evaluare și ierarhizare

Solicitări**Obiect**

- | | |
|---------|--|
| 24 – 25 | Realizarea unei evaluări de impact asupra sistemului judiciar și consultarea autorității judecătorești |
| 26 – 27 | Reglementarea obiectivă, transparentă și verificabilă a premiului de performanță |
| 28 | Publicarea analizei privind valorificarea elementelor specifice statutului magistratului în noua structură salarială |
| 29 | Clarificarea regimului sporului pentru condiții de muncă aplicabil familiei ocupaționale Justiție |
| 30 – 33 | Clarificarea regimului muncii suplimentare și al muncii de noapte și, după caz, completarea reglementării pentru familia ocupațională Justiție |

Data:

Semnătura: