

# Recrutarea magistraților – garanție principală a independenței acestora

*Judecător Roxana Maria Lăcătușu,  
Judecătoria sectorului 4 București,  
membru UNJR*

*Judecător Angelica Cruceanu,  
Judecătoria Focșani,  
membru UNJR*

---

*The training of a body of magistrates responding to the actual and optimum profil of the magistrate is a desideratum and its achievement is necessary in order to fulfill the actual needs of the system.*

*The valuation of the professional knowledges and of the competence can only be done through the competition which is a transparent and undiscriminating method. The lack itself of the valuation of knowledges, together with the lack of a professional initial training, create and sustain in a major part the unfavourable perception of the litigants about the professional competence of the magistrates and about the quality of the act of justice.*

*The admission at the I.N.M. gathers the conditions of the limpid procedure and of its impartiality, also that of the existence of some admission criteria precisely regulated. The system of the selection of the magistrates has to put the accent on the capacity of interpreting and applying the law and on the existence of a logic, structured thinking and the initial training is imperatively necessary, irrespective of the chosen admission method in magistracy and of the existence or no-existence of the former professional experience.*

## I. Principii

**A** **dunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite**, luând în considerare necesitatea de a se acorda o deosebită atenție rolului judecătorilor în cadrul sistemului justiției și importanței selecției, pregătirii și conduitei profesionale a acestora, a aprobat prin **Rezoluțiile nr. 40/32 din 29 noiembrie 1985 și 40/146 din 13 decembrie 1985 Principiile Fundamentale privind Independența Judecătorilor, adoptate de către Congresul al VII-lea al Națiunilor Unite**. Statele membre au obligația de a asigura și promova independența justiției, ținând seama de aceste principii și respectându-le, în cadrul legislației și practicii lor naționale.

Potrivit acestor Principii „cei selectați pentru funcțiile de judecător vor fi persoane integre și competente, având pregătire adecvată sau calificare juridică. Orice metodă de selecție a judecătorilor va fi elaborată astfel încât să nu permită numirile pe motive necorespunzătoare. La selectarea judecătorilor nu se vor face discriminări pe criterii de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice sau de altă natură, origine

etnică sau socială, stare materială, naștere sau statut; o excepție care nu va fi considerată discriminatorie este condiția ca un candidat la funcția de judecător să fie cetățean al statului respectiv” (pct. 10). „Promovarea judecătorilor, oriunde există un astfel de sistem, se va baza pe factori obiectivi, cu precădere pe competență, integritate și experiență” (pct.13).

**Recomandarea nr. 94 (12) a Comitetului de miniștri către statele membre privind independența, eficiența și rolul judecătorilor** (adoptată de Comitetul de Miniștri în data de 13 octombrie 1994) îndrumă guvernele statelor membre să adopte sau să reîntărească toate măsurile necesare pentru a promova rolul judecătorilor ca indivizi și a sistemului judiciar în ansamblul său și, în particular, pentru a le statua independența și eficiența, prin implementarea unui număr de principii.

Primul principiu enunțat (I) este cel al respectării, promovării și protejării independenței judecătorilor, în asigurarea căruia toate deciziile care privesc cariera profesională a judecătorilor trebuie să aibă în vedere criterii obiective, iar selecția și cariera judecătorilor trebuie să se

bazeze pe merite, având în vedere evaluările, integritatea, abilitățile și eficiența. Autoritatea competentă în materia selecției și a promovării judecătorilor trebuie să fie independentă de guvern și de administrația publică. Pentru a garanta independența acestora, trebuie prevăzute dispoziții exprese pentru a se asigura, desemnarea membrilor respectivei autorități de către puterea judecătorească însăși, aceasta din urmă fiind cea în măsură să decidă asupra regulilor de procedură ale desemnării.

Al treilea principiu (III) enunță o cerință imperativă pentru asigurarea independenței magistraților, respectiv existența unor condiții de muncă adecvate: „pentru a crea condiții adecvate de muncă, ce permit judecătorilor să lucreze în mod eficient, este absolut necesar să se recruteze un număr suficient de judecători și să li se permită acestora să dobândească pregătirea profesională necesară (spre exemplu, stagii practice în instanțe și, dacă e posibil, pe lângă alte autorități și instituții) înaintea numirii și în cursul carierei lor. Această pregătire trebuie să fie gratuită pentru judecător și să pună accent mai ales pe legislația recentă și pe jurisprudență”. În ceea ce privește criteriul competenței profesionale, din ansamblul reglementării internaționale se desprinde ideea că acesta trebuie să prevaleze, referirile la acest criteriu fiind repetate, astfel: la punctul III.1.c se arată că este absolut necesar „să se prevadă o structură a carierei bine definită pentru a se recruta și menține judecători competenți”.

În aplicarea Recomandării nr. R (94) 12, Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni (în continuare, CCJE) a elaborat **Avizul nr. 1/2001 referitor la standardele privind independența puterii judecătorești și inamovibilitatea judecătorilor** în care se arată că independența magistraților nu este o prerogativă sau un privilegiu în propriul lor interes, ci în interesul statului de drept și al celor care caută și doresc înfăptuirea justiției.

CJCE a constatat că la nivelul statelor membre există o mare diversitate a metodelor prin care sunt numiți judecătorii, observând totodată că există o unanimitate evidentă referitoare la faptul că numirile trebuie să fie „bazate pe merit” și efectuate conform unor criterii obiective, orice considerente politice fiind inadmisibile.

Orice „criterii obiective” care caută să garanteze că recrutarea și cariera judecătorilor

se bazează pe merit, ținând cont de pregătirea profesională, integritate, capacitate și eficiență nu pot fi definite decât în termeni generali. Se urmărește în primul rând conferirea unui conținut aspirațiilor generale spre „numirea pe baza de merit” și „obiectivism”, alinierea teoriei la realitate.

Avizul cuprinde o analiză comparată a principalelor modalități de numire a judecătorilor, constatându-se diferențe majore între sistemul de drept continental, în care, de regulă, numirea se face în urma promovării unui concurs, și sistemul de drept anglo-saxon, în care, de regulă, judecătorii sunt numiți din rândurile practicienilor cu experiență. Standardele obiective se impun nu numai pentru a exclude influențele politice, ci și pentru a preveni riscul apariției favoritismului, conservatorismului și a „nepotismului”, care există în măsura în care numirile sunt făcute într-o manieră nestructurată. S-a remarcat, de asemenea, că în majoritatea statelor membre nu sunt definite expres aceste criterii. Deși experiența profesională corespunzătoare este o condiție importantă pentru promovare, CCJE a considerat că vechimea în muncă, în lumea modernă, nu mai este general acceptată ca principiu dominant de determinare a promovării.

În opinia CJCE, s-ar impune ca autoritățile din fiecare stat membru responsabile cu numirile și propunerile de numire și promovare să introducă, să publice și să pună imediat în aplicare criteriile obiective în scopul de a se asigura că selectarea și promovarea judecătorilor se fac pe bază de merit, ținând cont de calificarea profesională, integritate, capacitate și eficiență. De asemenea, se mai arată că vechimea în muncă nu trebuie să fie principiul care guvernează promovările, precizându-se în același timp că o experiență profesională adecvată este relevantă, iar condițiile legate de anii de experiență pot asigura principiul independenței.

**Avizul nr. 10 din 23 noiembrie 2007 al Consiliului consultativ al Judecătorilor Europeni referitor la Consiliul Magistraturii** în serviciul societății, aduce precizări importante

**Concursul organizat la standarde ridicate trebuie să constituie, în mod efectiv, principala modalitate de admitere în magistratură.**

legate de atribuțiile autorității independente de executiv și legislativ, însărcinate cu selecția, numirea și promovarea judecătorilor]. Se arată că, pentru a menține independența sistemului judiciar, este esențial ca selecția și promovarea judecătorilor să se facă în mod independent de preferință, de către Consiliul Magistraturii, cu excluderea competenței puterii legislative sau executive.

Avizul evidențiază caracteristicile necesare procedurii de numire a magistraților: transparență totală în privința condițiilor de selecție prin difuzarea criteriilor de numire și promovare, selecție bazată pe meritele candidaților, apreciate după calificări, competență, integritate, spirit de independență, imparțialitate și eficiență, deschiderea procedurilor de numire unei sfere cât mai largi de candidați reprezentativi pentru comunitate<sup>119</sup>.

**Carta Europeană cu privire la statutul judecătorilor**, adoptată în cadrul unei reuniuni organizate de către Consiliul Europei în 1998, referindu-se la procedura de selecție și numire a magistraților, prevede că selectarea și recrutarea judecătorilor trebuie efectuate de către o instanță sau comisie independentă și trebuie să se bazeze pe capacitatea acestora de a aprecia liber și imparțial situațiile judiciare cu care se confruntă și de a aplica dreptul în spiritul respectării demnității persoanelor.

În reglementarea statutului judecătorilor, trebuie să fie prevăzute condițiile în care este garantată aptitudinea de a exercita funcțiile judiciare specifice, arătându-se cerințele cărora trebuie să le corespundă diplomele obținute sau experiența anterioară și fie asigurată candidaților selecționați pregătirea pentru exercitarea efectivă a funcțiilor lor, prin instruire adecvată care îi revine statutului.

Nu numai statutul și cariera judecătorilor au constituit o preocupare pentru organismele europene și internaționale, ci și statutul și modalitățile de selecție și numire a procurorilor, în considerarea aceluiași principii. În **Recomandarea nr. 19 (2000) a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei către statele membre privind rolul procurorului în sistemul judiciar penal**, adoptată în data de 6 octombrie 2000, se arată că statele trebuie să ia măsuri pentru ca recrutarea, promovarea, transferul procurorilor să aibă loc conform unor proceduri echitabile și imparțiale care să permită evitarea oricărui element ce ar putea să favorizeze interese specifice sau de grup și să excludă orice formă de discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice altă opinie, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. Desfășurarea carierei, promovarea și mobilitatea procurorilor trebuie să se bazeze pe criterii transparente și obiective cum ar fi competența și experiența.

Congresul al VIII-lea al Organizației Națiunilor Unite pentru prevenirea criminalității și tratamentul infractorilor (27 august – 7 septembrie 1990) a adoptat **Linii directe privind rolul procurorilor**.

Acestea au enunțat ca principiu esențial necesitatea ca procurorii să dobândească calificările profesionale pentru îndeplinirea atribuțiilor prin metode de recrutare îmbunătățite, prin formare juridică și profesională și prin punerea la dispoziția lor a tuturor mijloacelor necesare pentru buna îndeplinire a rolului lor în combaterea infracționalității. Aceste linii directe au fost formulate pentru a ajuta statele membre în îndeplinirea sarcinilor de a asigura și a promova eficacitatea, imparțialitatea și echitatea procurorilor în cauzele penale și trebuie respectate și luate în considerare de către

119 „Dacă se poate admite că, ținând cont de rolul important al judecătorului în societate și pentru a sublinia caracterul eminent al funcției sale, numirea sau promovarea ia forma unui act oficial eliberat de șeful de stat, trebuie ca acesta să fie legat de o propunere formulată de Consiliul Justiției. (...) Dacă acest sistem de numire și de promovare este esențial, el nu este totuși suficient. Trebuie să se asigure de asemenea o transparență totală în privința condițiilor de selecție a candidaților, pentru ca ansamblul de judecători și, dincolo de ei, societatea însăși, să poată verifica dacă această selecție este în exclusivitate bazată pe meritele candidaților, apreciați după calificările lor,

după competență, integritate, spirit de independență, imparțialitate și eficiență. În acest scop este indispensabil ca, în conformitate cu practica instaurată în unele state, criteriile publice de numire și promovare să fie difuzate de către fiecare Consiliu al Justiției. Consiliul trebuie de asemenea să permită, prin rolul său privind în special gestionarea instanțelor și pregătirea, ca procedurile de numire și promovare bazate pe merit să fie deschise unui grup larg de candidați pe cât se poate de divers și reprezentativ pentru societate”. Avizul nr 10/23.11.2007 privind Consiliul Justiției, CCJE.

guverne în cadrul legislațiilor și practicii lor naționale.

Potrivit acestor linii directoare, persoanele selecționate ca procurori trebuie să fie integre și competente profesional și să justifice pregătirea și calificarea juridică necesară. Statele au obligația de a se asigura că toate criteriile de selecție a procurorilor conțin garanții împotriva nimirilor bazate în parte sau în totalitate pe prejudecăți, și că exclud orice formă de discriminare a persoanelor pe motiv de rasă, culoare, gen, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, naționalitate, origine socială sau etnică, situație materială sau legată de naștere, statut economic sau de altă natură. În ceea ce privește condiția ca un candidat la postul de procuror să aibă calitatea de cetățean al statului respectiv, aceasta nu este considerată discriminatorie în lumina principiilor sus-menționate.

O altă obligație a statelor este aceea de a se asigura că procurorii au studiile și pregătirea profesională corespunzătoare și că sunt conștienți de idealurile și îndatoririle etice ale funcției lor, de dispozițiile constituționale și legale care garantează drepturile suspectilor și ale victimei, drepturile omului și libertățile fundamentale recunoscute de dreptul național și internațional.

## **II. Modalitățile de primire în magistratură reglementate de legislația actuală – evoluția prevederilor Legii nr. 303/2004, privind statutul judecătorilor și procurorilor**

Recrutarea judecătorilor și procurorilor în vederea asigurării îndeplinirii tuturor cerințelor absolut necesare exercitării corespunzătoare a

profesiei constituie o preocupare permanentă pentru majoritatea statelor<sup>120</sup>.

Titlul II al Legii nr. 303/2004<sup>121</sup> privind statutul judecătorilor și procurorilor reglementează cariera judecătorilor și procurorilor, primul capitol al acestui titlu fiind consacrat admiterii în magistratură și formării profesionale inițiale a judecătorilor și procurorilor.

Potrivit dispozițiilor art. 12 din Legea nr. 303/2004, „admiterea în magistratură a judecătorilor și procurorilor se face prin concurs, pe baza competenței profesionale, a aptitudinilor și a bunei reputații”. Nu considerăm necesar să mai atragem atenția asupra clarității textului de lege indicat, intenția legiuitorului fiind ca primirea în magistratură să se facă în principal prin concurs, aceasta fiind regula.

Pornind de la această regulă, se disting două posibilități de admitere în magistratură: promovarea concursului de admitere la Institutul Național al Magistraturii sau promovarea concursului de admitere direct pe post. Concursurile organizate de către I.N.M. se desfășoară cu respectarea unei metodologii detaliate elaborate de către C.S.M..

### ***Admiterea la Institutul Național al Magistraturii***

Textele legale (art. 13, art. 14, art. 26 alin. 1, art. 33 alin. 2 din Legea nr. 303/2004) stabilesc principalele coordonate ale activității Institutului Național al Magistraturii, respectiv organizarea concursurilor pentru admiterea în magistratură și formarea profesională inițială a judecătorilor și procurorilor.

---

120 Potrivit unui comunicat de presă a Școlii Naționale de Magistratură din Franța din data de 22 februarie 2008, se dorește reformarea sistemului de primire în profesie în felul următor: prin introducerea testelor de personalitate pentru a detecta eventualele dificultăți legate de fragilitatea psihologică a candidaților, identificarea capacității de raționament și decizie, iar în cadrul formării magistraților se urmărește: dobândirea/aprofundarea cunoștințelor de limbi străine, stăpânirea dreptului comunitar și internațional, cunoașterea sistemelor de drept străine prin programe de schimb între școlile de magistratură, stagiul obligatoriu în străinătate. Așadar se observă clar preocuparea pentru o selecție cât mai bună și pentru o formare cât mai avansată a magistratului.

„În ceea ce privește recrutarea procurorilor, sunt cunoscute două sisteme: alegerea, care este în mare vogă în democrațiile populare din Europa Orientală,

precum și în alte state, cum este de pildă Ungaria, în care procurorul general al statului este ales de Parlament pentru 6 ani sau Statele Unite, unde district attorneys sunt aleși de întreaga populație; numirea, care este procedeu cel mai frecvent întâlnit în majoritatea statelor, cum este de pildă în Franța. În Suedia, după absolvirea facultății, candidatul face 2 ani de practică într-un tribunal de primă instanță, iar la sfârșitul acestui stagiului poate cere procurorului general al Suediei să fie numit procuror, ceea ce este posibil după parcurgerea unui examen profesional în fața unei comisii alcătuite din procurori” (Statutul procurorului în legislația română. Istoric, actualitate, tendințe - material realizat în septembrie 2007, pentru seminarul „Procuror, democrație și stat de drept” organizat la București, de către prof. Gheorghică Mateuț).

121 Publicată în M. Of. Partea I nr. 576/29 iunie 2004, republicată în M. Of. Partea I nr. 826/13 septembrie 2005.

Potrivit art. 14 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, admiterea la Institutul Național al Magistraturii se face cu respectarea principiilor transparenței și egalității, exclusiv pe bază de concurs. Prin același articol sunt stabilite și condițiile pe care trebuie să le îndeplinească, în mod cumulativ, o persoană, pentru a se înscrie la concursul pentru admiterea la I.N.M., respectiv: să aibă cetățenie română, să fie licențiată în drept, să nu aibă antecedente penale sau cazier fiscal, să cunoască limba română, să fie aptă, din punct de vedere medical și psihologic, pentru exercitarea funcției. Candidații susțin probe teoretice prin care le sunt verificate cunoștințele, apoi un interviu prin care se urmărește evaluarea atât a profilului psihologic, cât și a capacității de a reacționa corespunzător normelor de etică deontologie profesională în diverse situații, precum și un test de logică.

Persoanele care au promovat concursul dobândesc calitatea de auditori de justiție și vor urma, timp de 2 ani, cursurile de formare profesională inițială din cadrul I.N.M., ce constau în pregătirea teoretică și practică pentru a deveni judecători sau procurori, conform programului de formare profesională inițială avizat de Consiliul Științific al I.N.M. și aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii (art. 16 din Legea nr. 303/2004, art. 17-20 din Regulamentul Institutului Național al Magistraturii<sup>122</sup>).

Programul de formare profesională inițială include participarea la dezbateri și conferințe, întocmirea unui referat la una dintre materiile prevăzute în planul de învățământ, stagii de practică în cadrul instanțelor și parchetelor, dar și al altor instituții publice, întocmirea caietului de practică și realizarea de proiecte extracurriculare. Pe parcursul celor doi ani de studii, la sfârșitul fiecărei etape de practică, auditorii de justiție susțin examene pentru evaluarea cunoștințelor acumulate (în total aproximativ 30 de examene), în funcție de mediile finale obținute după primul an de studii fiecare auditor optând pentru funcția de judecător sau procuror. La sfârșitul celor doi ani de studii, se susține un examen de absolvire, din principalele materii, axat pe probleme de ordin practic, în vederea verificării capacității de a interpreta și aplica legea în cazuri concrete.

În funcție de media finală, absolvenții I.N.M. optează pentru posturile de judecător și procuror stagiar rezervate acestora exclusiv la judecătorii sau la parchetele de pe lângă acestea, în conformitate cu dispozițiile art. 21 alin. 2 din Legea nr. 303/2004.

Durata stagiului este de un an, pe parcursul acesteia judecătorii și procurorii stagieri fiind obligați să continue formarea profesională inițială sub coordonarea unui judecător sau procuror anume desemnat de către președintele judecătoriei sau, după caz, de prim-procurorul parchetului de pe lângă această instanță. După încheierea perioadei de stagiul, judecătorii și procurorii stagieri sunt obligați să se prezinte la examenul de capacitate, conform dispozițiilor art. 25 alin.1 din Legea nr. 303/2004. Examenul de capacitate constă în verificarea cunoștințelor teoretice și practice prin probe scrise și orale. Probele cu caracter teoretic au ca obiect fundamentele constituționale ale statului de drept, instituțiile de bază ale dreptului, organizarea judiciară și Codul deontologic al judecătorilor și procurorilor. Probele cu caracter practic constau în soluționarea de spețe și întocmirea de acte judiciare, distincte pentru judecători și procurori, în funcție de specificul activității acestora, potrivit dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 303/2004.

Admiterea la I.N.M. este o metodă de recrutare în deplină concordanță cu dispozițiile și recomandările incluse în documentele internaționale la care am făcut referire în prima parte a lucrării. Astfel, sunt întrunite condiția transparenței procedurii și a imparțialității acesteia, precum și cea a existenței unor criterii și condiții de admitere precis reglementate. Fără a renunța la ideea că inclusiv această metodă de recrutare este perfectibilă, suntem de părere că este cea mai adecvată în vederea alinierii la standardele europene și internaționale.

Adoptarea acestei metode de recrutare asigură primirea în sistem a unor oameni în primul rând competenți (fapt ce rezultă din promovarea unui număr mare de examene cu un grad ridicat de dificultate), formați profesional corespunzător în vederea exercitării adecvate a profesiei, pe parcursul a trei ani, suplinindu-se astfel lipsa de experiență a acestora. Nu în

---

122 Adoptat prin Hotărârea C.S.M. nr. 127/01.03.2007, publicată în M. Of., Partea I, nr.193/21 martie 2007.

ultimul rând, trebuie avut în vedere faptul că aceștia ajung să activeze exclusiv la judecătorii și la parchetele de pe lângă acestea, respectiv la nivelul în care se resimte cel mai acut lipsa de personal.

### **Admiterea direct pe post**

Suspendată actualmente prin O.U.G. nr. 223/2008<sup>123</sup> privind unele măsuri de reducere a unor cheltuieli bugetare<sup>124</sup>, această modalitate de numire în profesie este reglementată de dispozițiile art. 33 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 anterior modificării prin O.U.G. nr. 100/2007<sup>125</sup> „pot fi numiți în magistratură, pe bază de concurs, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 14 alin. 2, persoanele care au îndeplinit funcția de judecător, procuror și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile, personalul de specialitate juridică prevăzut la art. 87 alin. 1, avocații, notarii, asistenții judiciari, consilierii juridici, persoanele care au îndeplinit funcții de specialitate juridică în aparatul Parlamentului, Administrației Prezidențiale, Guvernului, Curții Constituționale, Avocatului Poporului, Curții de Conturi sau al Consiliului Legislativ, cadrele didactice din învățământul juridic superior acreditat, cu o vechime în specialitate de cel puțin 5 ani, precum și magistrații-asistenți la Înalta Curte de Casație și Justiție cu o vechime de cel puțin 5 ani și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile”. În primul rând, se impune să observăm adresabilitatea textului de lege, această procedură de numire fiind deschisă unui grup larg de candidați, pe cât se poate de divers și reprezentativ pentru societate, dispoziția legală citată fiind în acord cu recomandările formulate prin Avizul nr. 10/2007 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni.

După cum se arată și în Avizul nr. 1/2001 al CCJE, „cerințele privind vechimea în muncă, bazate pe numărul de ani de experiență profesională, pot servi la consolidarea independenței”, acestea fiind o condiție importantă pentru promovarea magistraților, fără a fi

absolutizată, în detrimentul celei privind competența profesională.

Potrivit art. 33 alin. 13 astfel cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 100/2007 aprobată prin Legea nr. 97/2008 se impune candidaților admiși obligația de a urma cursuri de formare profesională în cadrul I.N.M.. Aceste cursuri asigură o formare care este adecvată necesităților sistemului, și respectă îndeaproape recomandările forurilor internaționale, ce vizează inclusiv necesitatea formării inițiale a tuturor categoriilor de magistrați, indiferent de modalitatea de primire în magistratură (a se vedea, în acest sens, Recomandarea R 94 (12)/1994, Carta Europeană cu privire la statutul judecătorului, Liniile directoare privind rolul procurorului).

Formarea profesională inițială a magistraților apare, în lumina principiilor expuse în documentele internaționale, atât ca o obligație, cât și ca un drept al acestora, în scopul pregătirii adecvate și specifice exigențelor profesiei, pornindu-se de la premisa că magistratura reprezintă o profesie nouă pentru toate categoriile vizate (după cum se arată în Avizul nr.4/2003 al CCJE).

Conform noilor prevederi ale art. 33 alin. 14 astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 97/2008, candidații admiși în condițiile arătate nu pot fi delegați, transferați și nu pot promova la alte instanțe sau parchete timp de cel puțin 3 ani de la numirea în funcție. S-a urmărit, prin această prevedere, stoparea fenomenului „migrării” candidaților admiși prin această modalitate, fenomen care venea în contradicție cu obiectivul urmărit prin organizarea concursului, anume ocuparea locurilor vacante din sistem.

Printre dezavantajele acestei modalități de recrutare, am menționat în primul rând efectul opus celui scontat, produs în perioada 2006-2007. Ne referim aici la numărul extrem de mic de magistrați numiți ca urmare a promovării acestor concursuri. Astfel, după cum rezultă dintr-o statistică întocmită de către I.N.M.<sup>126</sup>, numărul de locuri ocupate în urma

123 Publicată în M. Of., Partea I, nr. 899 din 31 decembrie 2008.

124 Până la data de 31 decembrie 2009 se suspendă ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, inclusiv a posturilor scoase la concurs sau examen, dar a căror procedură de ocupare nu s-a finalizat, din cadrul autorităților și instituțiilor publice, indiferent de modul de finanțare și de subordonare a acestora.

(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) ocuparea posturilor unice ale căror atribuții specifice nu se regăsesc la celelalte posturi din cadrul structurii organizatorice a autorităților și instituțiilor publice.

125 Publicată în M. Of., Partea I, nr. 684 din 08 octombrie 2007.

126 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_51/det\\_713/2846.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_51/det_713/2846.doc)  
Punct de vedere al Consiliului științific al INM referitor la prevederile Ordonanței de urgență nr. 100/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul justiției.

promovării concursului de admitere în magistratură pentru persoanele cu vechime de cinci ani în funcții juridice a fost de 2 în cursul anului 2007 și de 28 în cursul anului 2006. Ulterior, în urma concursului organizat la data de 13 aprilie 2008, un număr de 47 candidați din 287 au fost admiși pentru judecători și 82 candidați pentru procurori, numărul de posturi rezervate pentru concurs fiind 30 posturi pentru judecători și 50 de posturi pentru procurori. Notele obținute la concurs de către candidați au fost invariabil mai bune decât la concursurile anterioare<sup>127</sup>.

Nu se poate însă trece cu vederea diferența majoră din punct de vedere al dificultății între examenele susținute de candidații admiși prin Institutul Național al Magistraturii și examenele organizate în condițiile art. 33 alin. 1 din Legea nr. 303/2004.

Susținerea unor numeroase examene de-a lungul perioadei de formare în cadrul Institutului precum și a două examene în plus, examenul de absolvire și examenul de capacitate indică fără echivoc faptul că balanța trebuie pe viitor înclinată spre admiterea prin Institutul Național al Magistraturii.

Totodată este de remarcat că numărul mare de posturi vacante la judecătoria a fost puternic diminuat prin organizarea a numeroase examene de admitere direct pe post, astfel că acest fapt impune reconsiderarea modalității de organizare a acestui tip de examen și acordarea atenției cuvenite admiterii în magistratură prin intermediul Institutului Național al Magistraturii și formării inițiale a magistraților în cadrul Institutului.

### **Admiterea fără concurs, pe bază de interviu – abrogată**

În forma inițială, art. 33 alin. 5 din Legea nr. 303/2004 prevedea o a treia posibilitate de admitere în magistratură, pentru anumite categorii de persoane și cu îndeplinirea anumitor condiții, respectiv admiterea fără concurs. Astfel, textul legal sus-menționat prevedea că „persoanele care au îndeplinit funcția de judecător sau procuror cel puțin 10 ani și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile pot fi numite, fără concurs, în funcția de judecător sau procuror”. Aceste persoane pot fi numite la instanțe sau la parchete de același grad cu cele unde au funcționat, cu excepția Înaltei Curți de Casație și Justiție. Potrivit alin. 7 al aceluiași articol 33, „persoanele care au îndeplinit funcția de magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție cel puțin 10 ani și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile, precum și avocații cu o vechime în profesie de cel puțin 10 ani pot fi numite, fără concurs, la judecătoria sau parchetele care funcționează pe lângă acestea”. În sfârșit, potrivit alin. 8 al art. 33, „persoanele care îndeplinesc condiția de la alin. 5 și 7 prin cumularea vechimii în funcția de judecător, procuror sau în profesia de avocat pot fi numite judecător sau procuror, fără concurs, la instanțe sau parchete de același grad cu cele unde au funcționat, cu excepția Înaltei Curți de Casație și Justiție”.

Prin punctul 4 al art. I al O.U.G. nr. 100/2007 se abrogau alineatele 5 – 10 ale art. 33 din Legea nr. 303/2004, această dispoziție urmând a intra în vigoare, la data de 01 iunie 2008, potrivit prevederilor ordonanței.

Prin Legea nr. 97/2008<sup>128</sup>, a fost menținut însă acest examen, legea introducând noi alineate la art. 33<sup>129</sup>:

127 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_32/det\\_776/3539.pdf](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_32/det_776/3539.pdf)  
[http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_32/det\\_776/3540.pdf](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_32/det_776/3540.pdf)

128 Publicată în M. Of., Partea I, nr. 323 din 24 aprilie 2008.

129 Art I, alin. 3 Legea nr. 97/2008 de aprobare a O.U.G. nr. 100/2007 de modificare a Legii nr. 303/2004, articol modifică art I al O.U.G. nr. 100/2007 prin adăugarea după punctul 4, a unui nou punct 4a ce prevede: La articolul 33, după alineatul 10 se introduc șapte noi alineate, alineatele 10<sup>1</sup>-,10<sup>7</sup>), cu următorul cuprins:

«(10<sup>1</sup>) Persoanele care au îndeplinit funcția de judecător sau procuror cel puțin 10 ani și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile pot fi numite, fără concurs, în funcția de judecător sau procuror.

(10<sup>2</sup>) Persoanele prevăzute la alin. (10<sup>1</sup>) pot fi numite la instanțe sau parchete de același grad cu cele unde

au funcționat, cu excepția Înaltei Curți de Casație și Justiție.

(10<sup>3</sup>) Persoanele care au îndeplinit funcția de magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție cel puțin 10 ani și care și-au încetat activitatea din motive neimputabile, precum și avocații, consilierii juridici, notarii și profesorii universitari de specialitate juridică cu o vechime în profesie de cel puțin 10 ani pot fi numite, fără concurs, la judecătoria sau parchetele care funcționează pe lângă acestea.

(10<sup>4</sup>) Persoanele care îndeplinesc condiția de la alin. (10a) și (10<sup>1</sup>) prin cumularea vechimii în funcția de judecător, procuror sau în profesia de avocat pot fi numite judecător ori procuror, fără concurs, la instanțe sau parchete de același grad cu cele unde au funcționat, cu excepția Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Prin O.U.G. nr. 46/2008<sup>130</sup> pentru modificarea art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, au fost abrogate alineatele 5-10 ale art. 33 din Legea nr. 303/2004, fiind eliminată în totalitate această modalitate de numire în magistratură, exclusiv pe bază de interviu.

Această ultimă prevedere este salutară, din punctul nostru de vedere, înlăturarea posibilității admiterii în magistratură numai pe bază de interviu fiind imperativă, având în vedere atât necesitatea respectării recomandărilor instituțiilor și organizațiilor internaționale, cât și, mai ales, necesitățile sistemului, care impun admiterea unor oameni în primul rând competenți din punct de vedere profesional. Suntem de părere că evaluarea cunoștințelor profesionale și a competenței nu se poate face în mod transparent și nediscriminatoriu decât prin concurs.

Printre dezavantajele majore ale acestei modalități de recrutare în primul rând, se remarcă îndepărtarea de la principiile consacrate la nivel internațional, potrivit cărora orice decizie referitoare la recrutarea și la cariera profesională a magistraților trebuie să se bazeze pe criterii obiective, conform unor proceduri echitabile și imparțiale care să permită evitarea oricărui element ce ar putea să favorizeze interese specifice sau de grup și să excludă orice formă de discriminare. Astfel, selecția și promovarea judecătorilor trebuie să se facă după meritele și în funcție de pregătirea profesională, integritatea, competența și eficiența acestora.

Fără a reitera aspecte învederate la începutul acestei lucrări, considerăm necesar să atragem atenția că principala noastră critică vizează lipsa unei reale, efective evaluări a competenței profesionale, a cunoștințelor juridice ale

candidaților. Susținerea unui interviu, limitat la întrebări cu caracter generic, nu poate în niciun caz să acopere lipsa testării scrise. Dezavantajul principal al adoptării acestei metode îl constituie riscul asumat de a se primi în sistem (și încă la nivelul instanțelor superioare) persoane care nu întrunesc cerințele necesare exercitării corespunzătoare a profesiei de magistrat. Fără a generaliza, apreciem că însăși lipsa evaluării cunoștințelor, coroborată cu lipsa unei formări profesionale inițiale, creează și întreține în mare parte percepția nefavorabilă a justițiabililor asupra competenței profesionale a magistraților și a calității actului de justiție<sup>131</sup>.

### III. Calități și competențe ale viitorului magistrat

Identificarea anticipată a calităților și a competențelor viitorilor magistrați este necesară pentru a se contura o politică de recrutare coerentă și adecvată necesităților sistemului.

Independența magistraților este o condiție a imparțialității, o garanție a egalității cetățenilor în fața justiției. S-a subliniat în cadrul Grupului de Investigație Apreciativă întrunit sub egida C.S.M. în mai 2005<sup>132</sup> pentru elaborarea profilului magistratului, că o justiție eficientă este o justiție independentă, iar rațiunea independenței justiției constă în rezolvarea corectă și imparțială a tuturor cazurilor particulare. Eficiența justiției rezultă din îmbinarea echilibrată a două fațete: independența și răspunderea magistratului.

Asigurarea independenței în România ține de un proces mai elaborat, în curs de desfășurare, care privește multiple aspecte: relația cu celelalte puteri în stat, numirea magistraților în mod independent, întărirea capacității de a rămâne

(10<sup>5</sup>) Persoanele prevăzute la alin. (10<sup>1</sup>) și (10<sup>6</sup>) pot fi numite judecător sau procuror sub condiția ca cererea de admitere în magistratură să fie formulată cu 10 ani înainte de împlinirea vârstei de pensionare.

(10<sup>6</sup>) În vederea numirii în funcția de judecător sau procuror, persoanele prevăzute la alin. (10<sup>1</sup>), (10<sup>3</sup>) și (10<sup>4</sup>) vor susține un interviu în fața secției corespunzătoare din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii. Criteriile vor fi stabilite prin hotărâre a plenului Consiliului Superior al Magistraturii în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a legii de aprobare a prezentei ordonanțe de urgență.

(10<sup>7</sup>) Pentru a fi numite în funcția de judecător sau procuror, persoanele prevăzute la alin. (10<sup>1</sup>), (10<sup>3</sup>) și (10<sup>4</sup>) trebuie să îndeplinească și condițiile prevăzute la art. 14 alin. (2).»

130 Publicată în M. Of., Partea I, nr. 323 din 24 aprilie 2008.

131 După cum se arată în Avizul nr. 4/2003 al CCJE, „Încrederea cetățenilor în sistemul judiciar va fi consolidată dacă judecătorii vor avea cunoștințe detaliate și diverse care să se extindă dincolo de domeniul legislativ, către domenii cu importanță socială, precum și dacă înțelegerea și abilitățile demonstrate în sala de judecată și cele personale le vor permite să soluționeze cauzele și să trateze într-un mod corespunzător toate persoanele implicate. Pe scurt, formarea este esențială pentru îndeplinirea obiectivă, imparțială și competentă a atribuțiilor judecătorești și pentru protejarea judecătorilor de influențe necorespunzătoare”.

132 [http://www.csm1909.ro/csm/linkuri/23.02.2007\\_8622\\_ro.doc](http://www.csm1909.ro/csm/linkuri/23.02.2007_8622_ro.doc)

incoruptibili prin inamovibilitate și salarizare decentă.

Asigurarea răspunderii magistraților a apărut ca problemă după aprinsele discuții reflectate inclusiv în mass-media, apărute după organizarea unor modalități facile de primire în magistratură. Întărirea răspunderii magistraților se face prin recrutarea, menținerea și promovarea în sistem a persoanelor capabile și hotărâte să asigure calitatea actului de justiție.

Stabilirea unor modalități de recrutare care să permită o selecție cât mai bună a magistraților și delimitarea unui profil adecvat care să stea la baza selecției sunt esențiale pentru asigurarea unui corp de magistrați care să răspundă nevoilor actuale ale sistemului, anume cunoștințe temeinice de drept intern, de drept comunitar și familiarizarea cu jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului, valorificarea corectă a acestora, deprinderea unor tehnici corecte de întocmire a actelor procedurale, cunoașterea a cel puțin două limbi de circulație internațională, cunoștințe de operare PC, familiarizarea cu regulile de deontologie profesională.

#### **Profilul magistratului**

Profilul optim al candidatului de admis în cadrul formării inițiale cuprinde calități și aptitudini ale viitorului magistrat ce trebuie evaluate în momentul recrutării. Se impune identificarea capacității de a interpreta și aplica normele juridice și a capacității de gândire logică, structurată, nu a capacității de memorare și redare mecanică a informațiilor acumulate.

Profilul viitorului magistrat se construiește pe două axe principale: **axa aptitudinilor profesionale** care se identifică prin susținerea de către candidat a unor probe de evaluare a cunoștințelor profesionale și **axa personalității** care este de natură a fi examinată prin prisma cunoașterii și înțelegerii regulilor de comportament și deontologie, prin interviuarea candidatului.

Raportat la **aptitudinea profesională**, potrivit Avizului nr. 10/2007 al CCJE, în recrutarea magistraților trebuie să se asigure o transparență totală a condițiilor de selecție, pentru ca ansamblul de judecători și dincolo de ei,

societatea însăși, să poată verifica dacă această selecție este în exclusivitate bazată pe meritele candidaților apreciați după calificările lor, după competență, integritate, spirit de independență, imparțialitate și eficiență.

Cadrul general al aptitudinilor profesionale pe care trebuie să le dețină viitorii magistrați este fixat prin următoarele coordonate: **competență, integritate, spirit de independență și imparțialitate, eficiență**. Profilul profesional al magistratului va fi astfel delimitat de aceste coordonate și va cuprinde toate competențele absolut necesare în vederea satisfacerii cerințelor de bază ale profesiei de magistrat.

În ce privește **competența**, aptitudinile care alcătuiesc coordonatele profilului magistratului au fost clasificate în cadrul elaborării acestui profil de către Institutul Național al Magistraturii<sup>133</sup> în trei categorii:

- competențe profesionale (capacitate de analiză și sinteză, capacitatea de organizare și planificare, de a stabili priorități, cunoștințe generale de bază, cunoștințe juridice temeinice, integritate profesională, autoritate, disponibilitate în îndeplinirea îndatoririlor profesionale, eficiență în organizare și activitate),

- competențe interpersonale (capacitatea de evaluare și autoevaluare, capacitatea de a lucra în echipă, de a face schimb de cunoștințe, abilități interpersonale, atitudinea în relațiile cu colegii) și

- competențe sistemice (capacitatea de a transpune în practică cunoștințele dobândite, abilități de cercetare, capacitatea de a învăța, deschiderea pentru informații și argumente noi, capacitate de adaptare la noi situații)<sup>134</sup>.

Competența profesională presupune aptitudini identificate drept competențe instrumentale: a) capacitatea de memorare logică și structurată a informațiilor, b) capacitatea de analiză a legislației în acord cu informațiile primite, c) capacitatea de analiză, prelucrare și adaptare a informațiilor memorate și a legislației studiate raportat la situații concrete, de speță. Nu este suficientă verificarea capacității de memorare a cunoștințelor juridice. Ceea ce trebuie verificat cu privire la acest aspect este corectitudinea aplicării acestora. Viitorul magistrat trebuie să fie în stare să gândească

133 [http://www.mpublic.ro/formare\\_materiale/profil\\_magistrat.pdf](http://www.mpublic.ro/formare_materiale/profil_magistrat.pdf)

134 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_21/det\\_645/2384.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_21/det_645/2384.doc)  
Raport de activitate al I.N.M., p. 10.

independent în chestiuni juridice, să aibă capacitatea de a aplica corect și cu acuratețe cunoștințele juridice, să dea dovadă în acest fel de siguranță în gândire, pentru a arăta că poate face judecăți corecte din punct de vedere juridic. Verificarea acestei capacități se face numai prin rezolvarea unor situații de speță corect și clar întocmite, de preferat fără probleme care să fi suscitât controverse în doctrină, cerința constând în identificarea și soluționarea problemelor de drept prilejuite de situațiile expuse.

**Integritatea** impune ca viitorul magistrat să aibă integritate morală, să fie conștient că orice sistem, inclusiv cel în care se pregătește să intre, prezintă deficiențe (fie organizaționale, fie de mentalitate) și că prin manifestarea fermă a poziției pe care o apreciază ca fiind cea corectă va putea să contribuie la îndreptarea neregularităților. Viitorul magistrat trebuie să posede curaj în a-și manifesta integritatea și propriile convingeri și în același timp să posede capacitatea de a acționa cu tact, cu politețe. Verificarea existenței acestor aptitudini se face prin exprimarea de către candidat a punctului său de vedere cu privire la situații care să implice asemenea probleme, în cadrul unui interviu. Problemele expuse nu trebuie să fie foarte grele, ci trebuie să fie clare în ce privește situația apărută pentru a permite candidatului să aibă o imagine transparentă și pentru a-l pune în situația de a alege cea mai bună metodă de rezolvare și exprimare a propriei integrități. Candidatului trebuie să i se permită expunerea punctului de vedere fără a fi tracasat, condus spre o anumită soluție, ci lăsat să se gândească și să se exprime potrivit propriilor convingeri.

Coordonata spiritului de **independență și imparțialitate** este strâns legată de integritate și este dată de conștientizarea propriilor prejudecăți și capacitatea de înlăturare sau ocolire a acestora, înțelegerea comunității în care trăiește, în sensul că fiecare magistrat are rolul de a convinge comunitatea de integritatea, corectitudinea și demnitatea sa.

Coordonata **eficienței** se referă la depistarea acelor aptitudini care permit viitorului magistrat să își aducă la îndeplinire în timp util sarcinile: rezistența la efort intelectual, predispoziția spre muncă susținută, organizare eficientă a activității. Aceste aptitudini se vor depista implicit în cadrul probelor ce vizează atât verificarea cunoștințelor profesionale cât și a gândirii independente și imparțiale, logice și structurate.

Cea de-a doua axă pe care se construiește profilul magistratului este **axa personalității** ale cărei coordonate pot fi depistate numai în cadrul unui interviu, de către personal calificat în perceperea și identificarea acestora (respectiv, gândire independentă și critică, integritate cognitiv morală, conștientizare socială și angajament, predispoziție pentru muncă intensă și învățare profesională continuă, comunicare clară și logică, conștiinciozitate, diligență și respect profesional) Personalitatea viitorului magistrat ține în proporție covârșitoare de formarea acestuia, astfel încât principalele cerințe de identificat în cadrul procesului de recrutare sunt: gândirea critică și independentă și comunicarea logică și clară.

Un astfel de profil al viitorului magistrat ar răspunde exigențelor societății și ale sistemului, magistratul având sarcina de a asigura încrederea justițiabililor în calitatea actului de justiție, de a manifesta inițiativă atât în îndreptarea lipsurilor și deficiențelor sistemului judiciar cât și în perfecționarea cadrului legislativ pe care este chemat să îl aplice.

**Metode adecvate de evaluare a competențelor și aptitudinilor - condițiile ce trebuie îndeplinite pentru a se asigura recrutarea unor persoane care să corespundă profilului dorit**

Odată stabilit profilul magistratului actual care să corespundă necesităților sistemului, se pune firesc întrebarea care sunt probele cele mai indicate pe care trebuie să le susțină un candidat pentru a fi identificate aptitudinile corespunzătoare acestui profil.

Sistemul de selecție a magistraților trebuie să pună accent pe capacitatea de a interpreta și aplica normele de drept și pe existența unei gândiri logice, structurate. În acest context rolul Institutului Național al Magistraturii trebuie reafirmat și întărit. Trebuie avut în vedere că obiectivul I.N.M. este acela de a perfecționa metodologia de elaborare a subiectelor prin crearea unei baze de date cu subiecte pentru fiecare disciplină și tip de concurs sau examen, bază de date care să fie alimentată continuu. Institutul Național al Magistraturii și-a fixat ca obiective pentru politica referitoare la examenul de admitere, reintroducerea examenului tip speță și crearea unui test propriu de raționament logic după modelul LSAT.

În anul 2005, sistemul de admitere în magistratură organizat de către I.N.M. a cuprins

probe care permiteau identificarea și aprecierea tuturor aptitudinilor ce formează profilul magistratului: test grilă eliminator, teză scrisă constând în rezolvarea unei spețe cu probleme de complexitate medie și ridicată (care înlocuia lucrarea de sinteză ce pune accent pe capacitatea de memorare astfel încât prin speță se verifica abilitatea de a interpreta legea și a rezolva cazuri practice), test de verificare a gândirii critice și a raționamentului logic, interviu pentru depistarea motivației și aptitudinilor cu privire la personalitate, etică și deontologie profesională.

Criza de personal din sistemul judiciar din ultimii ani a dus la căutarea unei soluții care să ducă la ocuparea unui număr cât mai mare de locuri. Mergând pe acest obiectiv s-a eliminat teza scrisă constând în soluționarea unei spețe din cadrul concursului de admitere la I.N.M. în anii 2006 și 2007. Acest lucru a condus la imposibilitatea unei evaluări complete a condiției referitoare la competența profesională<sup>135</sup>.

Numai analizând aptitudinile cerute pentru profilul viitorul magistrat se stabilesc cele mai indicate probe pentru identificarea acestora.

Standardele europene în materia recrutării magistraților pun un accent deosebit pe verificarea nu numai a cunoștințelor juridice ale candidaților dar și a aptitudinilor și valorilor specifice acestei profesii. În vederea asigurării unei cât mai bune metode de recrutare se impune așadar o verificare a tuturor aptitudinilor ce formează profilul magistratului actual.

Este necesar a se verifica în primul rând competența profesională a candidaților în mod complet. Nu se va pune așadar accent pe capacitatea de memorare, ci pe capacitatea de analiză, prelucrare și aplicare a informațiilor teoretice și legislative, la cazuri concrete. **Testul grilă** permite depistarea aptitudinilor de memorare, analiză și adaptare a informațiilor teoretice. Se impune așadar evaluarea și a capacității de gândire și a acurateții corectitudinii raționamentului juridic prin intermediul **tezei**

135 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_51/det\\_471/1623.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_51/det_471/1623.doc)  
Institutul Național al Magistraturii a solicitat punerea în discuția CSM, în ședința din 29 iunie 2006, a punctului de vedere al Consiliului I.N.M. și a solicitat reexaminarea a două dintre hotărârile adoptate de C.S.M. în legătură cu examenul de admitere la I.N.M., și anume: renunțarea la proba constând în rezolvarea unor cazuri practice la drept civil, drept procesual civil, drept penal și drept procesual penal; păstrarea mediei minime 7 pentru declararea ca admis a unui candidat în etapa a doua a examenului.

Renunțarea la proba constând în rezolvarea unor cazuri practice la drept civil, drept procesual civil, drept penal și drept procesual penal este criticabilă și pentru următoarele motive:

- reprezintă o îndepărtare de la standardele europene în materie; astfel, printre principiile adoptate de Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni, cu ocazia conferinței cu tema „Recrutarea judecătorilor standarde europene” se numără și: „Probele de concurs trebuie să aibă ca scop verificarea nu numai a cunoștințelor juridice ale candidaților, dar și a aptitudinilor și valorilor specifice acestei profesii.”(s.n.)  
- reprezintă un pas înapoi semnificativ în reforma sistemului de examinare la concursurile organizate de C.S.M. prin I.N.M., reformă care a vizat în primul rând conferirea unui caracter practic probelor de examinare. Niciodată în ultimii 5 ani proba constând în rezolvarea unor spețe nu a lipsit de la examenul de admitere la I.N.M. Procentul alocat rezolvării spețelor în barem a crescut în mod constant începând cu 2004 (de la 2 puncte din 10, în septembrie 2004 la 10 puncte din 10, în septembrie 2005 sau mai 2006 la CEDO și organizare judiciară), începând cu martie 2005,

candidații au dreptul de a utiliza legislația relevantă cu ocazia susținerii examenului (evitându-se învățarea mecanică a legislației).

- reprezintă o modificare a uneia dintre condiționalitățile programului de asistență Program Adjustment Loan derulat cu Banca Mondială. Printre condițiile acordării împrumutului din partea Băncii Mondiale în cadrul programului PAL 2 se numără și cea privitoare la „introducerea unor proceduri modificate de selectare și numire a judecătorilor, inclusiv adoptarea unor regulamente de admitere în magistratură și de promovare a judecătorilor, precum și creșterea capacității I.N.M. și C.S.M. de organizare a unor asemenea examene”. Această condiționalitate a fost considerată îndeplinită prin adoptarea și punerea în practică în septembrie 2005 a reformelor privind selectarea magistraților, reformă ce includea proba constând în rezolvarea unor cazuri practice.

- dezvăluie o lipsă de concordanță între modalitatea de admitere la I.N.M. (care pune, după modificarea de către C.S.M., accent într-un procent de 80% pe capacitatea de înmagazinare și reproducere mecanică a cunoștințelor de drept) pe de o parte, și profilul magistratului sau programul de formare inițială, pe de altă parte, și contrazice, în acest fel, decizii anterioare ale C.S.M. de adoptare a profilului magistratului, a strategiei de formare inițială și a programul de formare inițială. Profilul magistratului adoptat chiar de C.S.M. cuprinde mai multe elemente ale profilului funcției, printre care: capacitatea de a gândi independent în chestiuni juridice. Urmare a deciziei criticate, elemente din profil psihologic precum: existența gândirii critice și componentele acesteia (interpretarea, analiza, evaluarea, inferența, explicația și autoreglarea) nu mai sunt testate deloc sau într-un procent foarte mic.

**scrise** constând în rezolvarea unei **spețe** care asigură în fapt verificarea a două aspecte: reținerea logică și corectă a informației precum și aptitudinea de aplicare corectă a acesteia.

Verificarea eficienței, a gândirii logice și analitice este de natură a fi asigurată prin susținerea testului de tip **LSAT**, rolul I.N.M. fiind în acest caz de foarte mare importanță. Acesta a elaborat deja un model propriu de test<sup>136</sup>. Testele de raționament logic introduse la examenul I.N.M. urmează modelul american al LSAT - Law School Admission Test, foarte cunoscut ca fiind un examen dificil dar în același timp o bază pentru promovarea unui examen la acest nivel. Spre deosebire de școlile românești de drept, școlile americane sau europene au în fiecare an etape de pregătire pentru acest test, cu informații pas cu pas despre cum se rezolvă corect, care sunt tipurile de întrebări și ce aptitudini anume trebuie să își dezvolte orice candidat care vrea să susțină cu succes acest test.

Verificarea integrității, independenței și personalității este necesar a fi asigurată prin contactul direct cu candidatul prin intermediul **interviului**. Organizarea actuală a interviului pare a îndeplini criteriile necesare pentru o verificare corectă a acestor aptitudini, acesta fiind conceput de către I.N.M. în funcție de cele mai recente studii internaționale existente în domeniu, în funcție de modelele de profil ale magistratului la care s-a avut acces (Germania, Olanda, Franța) precum și de Codul deontologic al magistraților și de Legea nr. 303/2004. Interviu este conceput în două etape fiind susținut în fața a două subcomisii<sup>137</sup>. Prima subcomisie are rolul de a investiga motivațiile și aptitudinile candidatului pentru profesia de magistrat, cea de-a doua subcomisie are rolul de a investiga însușirea elementelor de etică profesională. Interviu răspunde astfel necesității de a identifica acele elemente referitoare la motivație și personalitatea candidatului ce corespund profilului stabilit.

**Criteriile ce stau la baza sistemului de recrutare (transparența, previzibilitatea, accesibilitatea, nediscriminarea, oportunitatea)**

Organizarea sistemului de recrutare în magistratură este necesar a fi realizată în

conformitate cu anumite criterii astfel încât să garanteze o procedură de selecție care să nu fie bănuită de favoritism și influențe exterioare de orice natură.

Prioritar, este de subliniat că, potrivit Avizului nr. 10/2007 al CCJE, privitor la selecția magistraților, trebuie să se asigure o transparență totală în privința condițiilor de selecție a candidaților.

**Transparența** tuturor condițiilor pe baza cărora se va organiza selecția în cadrul procedurii de primire în profesia de magistrat este criteriul esențial ce trebuie respectat. Este necesar a fi aduse la cunoștința publică toate condițiile pe care trebuie să le îndeplinească candidatul precum și aptitudinile și competențele ce se urmăresc a fi identificate și evaluate prin probele ce se vor susține. La momentul introducerii testului de verificare a raționamentului logic (testul LSAT) în anul 2006, au fost puse la dispoziția facultăților de drept modele de test și au fost afișate pe site-ul institutului astfel de modele cu mult timp înainte de organizarea concursului. Sarcina facultăților de drept a fost aceea de a asigura cursanților pregătirea în vederea susținerii acestui test. Adaptarea programelor școlare, necesitatea unei pregătiri alinate la nivelul celei oferite la înaltele școli din Europa și Statele Unite ale Americii, sunt obiective ce trebuie avute în vedere de facultățile de drept din țara noastră.

**Criteriul accesibilității și previzibilității** impune să fie asigurat efectiv și concret, prin toate mijloacele actuale de transmitere, accesul la toate informațiile ce privesc procedurile de selecție a magistraților. Aceste informații trebuie să fie prezentate de o manieră clară, explicită, astfel încât candidatul să fie avizat asupra tuturor condițiilor pe care trebuie să le îndeplinească și asupra tuturor cerințelor și exigențelor pe care le va impune selecția. De asemenea, considerăm că, odată aduse la cunoștința publică toate aceste informații, ar fi de dorit ca acestea să nu mai comporte modificări pe durata desfășurării procesului de recrutare. Tot în acest context s-ar impune o altă precizare, referitoare la modul în care sunt întocmite baremele de corectare a lucrărilor. Astfel, suntem de părere că acestea trebuie elaborate cu luarea în considerare a tuturor soluțiilor legale posibile, în special atunci

136 <http://www.inm-lex.ro/index.php?MenuID=29&DetailID=589>

137 <http://www.inm-lex.ro/index.php?MenuID=35&DetailID=202>

când sunt vizate probleme controversate în doctrină, pentru a nu se crea impresia că rezultatele concursului sunt complet imprezibile.

**Criteriul nediscriminării** impune ca în cadrul procedurii de selecție să nu fie impuse drept condiții cerințe de natură a crea discriminări între persoane: bazate pe vârstă, sex, opinie, statut, religie, origine etnică etc. astfel cum se subliniază în actele adoptate de organismele europene și internaționale, principiul fiind garantat în art. 16 din Constituția României.

**Criteriul oportunității** impune ca organizarea procedurii de selecție să răspundă nevoilor sistemului judiciar în ambele sensuri: atât din perspectiva cerințelor de personal cât și din perspectiva cerinței de asigurare a calității actului de justiție. Pentru a se realiza acest criteriu este nevoie de analiza consecințelor pe care o modalitate de recrutare le produce pe termen scurt, mediu și lung în cadrul sistemului și alegerea celei mai adecvate metode de recrutare în vederea asigurării unui sistem judiciar performant și independent.

#### **IV. Principiul de bază în recrutarea magistraților – verificarea îndeplinirii cerinței competenței profesionale prin concurs**

Potrivit Raportului Comisiei Europene din 4 februarie 2008 privind progresele din România în domeniul reformei sistemului judiciar, angajamentul luat de România a fost cel de elaborare și punere în aplicare în sistemul judiciar a unei scheme de personal rațională și realiste pe baza unei evaluări continue a necesităților. Comisia a constatat că jumătate din recrutările în sistemul judiciar au urmat o procedură ad-hoc pentru a asigura ocuparea rapidă a posturilor vacante existente, posturile vacante au fost ocupate pe bază de interviuri și experiență în funcții de specialitate juridică fără a controla calificările sau pregătirea noului magistrat. Și anterior acestui raport au fost făcute recomandări cu privire la modul de recrutare a magistraților, astfel încât aceștia să corespundă noilor exigențe impuse nu în ultimul rând de evoluția legislației și jurisprudenței, precum și de aplicarea normelor de drept comunitar și a jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului.

Astfel, după cum am arătat la punctul 1, prin Recomandarea Nr. R (94) 12 a Comitetului de

Miniștri al Consiliului Europei către statele membre cu privire la independența, eficiența și rolul judecătorilor, se atrage atenția statelor membre cu privire la necesitatea numirii și promovării judecătorilor pe criterii obiective, care să aibă la bază competența profesională, integritatea și eficiența acestora. Recomandarea prevede următoarele: „1. (...) a. Să se recruteze un număr suficient de judecători și să li se permită să dobândească pregătirea profesională necesară (spre exemplu, un stagiu practic în instanțe și, dacă e posibil, pe lângă alte autorități și instituții), înaintea numirii și în cursul carierei lor.”

De asemenea, Avizul nr. 4 din 27 noiembrie 2003 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (Consultative Council of European Judges – în continuare, CCJE), privitor la o corespunzătoare formare inițială și continuă pentru judecători la nivel național și european conține următoarele recomandări:

„...24. În opinia CCJE, ambele grupuri (magistrații recrutați fără a avea o experiență anterioară și cei care au o experiență, cum ar fi, de exemplu, persoanele care au vechime într-o funcție juridică de 5 ani n.n.) trebuie să beneficieze de formare inițială: obligațiile pe care le incumbă profesia de magistrat reprezintă pentru ambele grupuri o profesie nouă și implică o abordare specifică în multe domenii, în special în ceea ce privește etica și deontologia profesională, procedura, precum și relația cu persoanele implicate în activitatea din cadrul instanței. (...)”

26. Astfel, CCJE recomandă o formare inițială obligatorie, adaptată însă experienței profesionale a celor formați”.

Se insistă asupra nivelului forumurilor de decizie europene asupra necesității de organizare a unui sistem de acces în magistratură care să permită o selecție riguroasă prin verificarea tuturor aptitudinilor cerute pentru modelul de magistrat european precum și asupra evaluării continue a necesităților sistemului, în vederea elaborării unei politici de personal adecvate și eficiente. În categoria „necesităților sistemului” se înscrie nevoia de oameni bine pregătiți, la curent cu ultimele evoluții legislative și jurisprudențiale, cu noțiuni temeinice de drept comunitar și protecție a drepturilor omului. Pentru a răspunde acestor necesități ale sistemului, principiul de bază în recrutarea magistraților trebuie să fie verificarea și evaluarea cu prioritate a competenței profesionale.

Verificarea competenței profesionale se impune a fi realizată printr-o metodă obiectivă care să permită evaluarea ambelor aspecte ale acesteia: capacitatea de memorare și prelucrare a informațiilor, capacitatea de analiză și aplicare în mod corect a acestora. În opinia noastră singura metodă care permite în mod obiectiv verificarea ambelor aspecte este cea a examenului. Organizarea examenelor de admitere la Institutul Național al Magistraturii a demonstrat că prin intermediul acestora se realizează o selecție riguroasă a candidaților, criteriul de bază respectat fiind competența profesională.

În ce privește teza scrisă constând în rezolvarea unei spețe, a fost subliniat în raportul I.N.M. pe anul 2006 că, deși eliminarea probei costând în soluționarea unei spețe a permis ocuparea tuturor celor 180 locuri scoase la concurs, este esențială pentru calitatea procesului de selecție menținerea acestei probe, capacitatea de a gândi independent în chestiuni juridice fiind una dintre calitățile esențiale ale unui magistrat.

Componentele gândirii critice: interpretarea, analiza, evaluarea, inferența, explicația și autoreglarea pot fi identificate doar în cadrul unei probe care să verifice capacitatea de a înțelege a candidatului, posibilitatea de a încadra o situație dată într-o instituție de drept, de identifica textele de lege relevante, de a le aplica și a opta motivat pentru o anumită soluție. Așadar numai în cadrul susținerii probei scrise care să conștie în rezolvarea unei spețe scrise poate fi verificată gândirea și exprimarea juridică a candidaților. Institutul Național al Magistraturii a exprimat opinia potrivit căreia este oportună reintroducerea acestei modalități de examinare a candidaților<sup>138</sup>.

Privitor la susținerea testului grilă, este de notat că în urma testului grilă organizat în anul 2007 au promovat acest test 176 de candidați (din totalul de 2.653), numărul de locuri scoase la concurs fiind 240. Scăderea pragului de trecere a testului grilă și asigurarea accesului la testul scris al unui număr mai mare de candidați din care să se permită alegerea aceluia care corespund profilului prin examinarea în cadrul tezei scrise ar putea fi o soluție viabilă în vederea

ocupării tuturor posturilor scoase la concurs.

Potrivit Raportului I.N.M. din anul 2006<sup>139</sup> a fost înaintată către Consiliul Superior al Magistraturii o propunere pentru anul 2008, privitoare la introducerea unei probe constând în verificarea cunoștințelor de limbă străină. S-a propus un test eliminatoriu de verificare a cunoștințelor de limbi străine, limbile propuse fiind engleza și franceza, la alegerea fiecărui candidat. Propunerile nu au primit încă soluționare din partea C.S.M.. Analizând exigențele care se impun noului magistrat considerăm oportună introducerea unui astfel de test cu condiția pregătirii din timp a organizării acestuia din punct de vedere al modalităților de testare, aducerii la cunoștința tuturor facultăților de drept din țară, publicării de modele a unor astfel de teste. Menționăm că o veritabilă formare din perspectiva cunoașterii terminologiei juridice a unei limbi străine se poate realiza în cadrul I.N.M., în stadiul recrutării cursanților I.N.M. urmând a fi verificate numai aspecte elementare ale cunoașterii unei limbi străine.

Indiferent de modalitatea aleasă cu privire la desfășurarea în mod efectiv a concursului, susținem teza potrivit căreia concursul trebuie să constituie principala modalitate de admitere în magistratură. Prin organizarea unui concurs este asigurată primirea în sistem a unor candidați a căror competență profesională și de aptitudini a fost verificată. Totodată, susținem menținerea unui standard cât mai ridicat în ceea ce privește nivelul cunoștințelor și aptitudinilor necesare admiterii la I.N.M. Fără a absolutiza această idee, considerăm că viitorii magistrați-cursanți I.N.M. astfel admiși în urma concursului prezintă garanții mari în ce privește săvârșirea cu demnitate, imparțialitate și corectitudine a actului de justiție.

Dispozițiile Legii nr. 303/2004 sunt clare: modalitatea principală de admitere în magistratură este prin concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii (art. 13 din Legea nr. 303/2004). În mod excepțional, așadar în cazuri extraordinare, pot fi numiți pe bază de concurs, persoanele indicate la art. 33 alin. 1 din Legea nr. 303/2004, după concurs și numire, aceștia urmând un curs de formare profesională în cadrul Institutului Național al Magistraturii ce

138 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_21/det\\_645/2384.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_21/det_645/2384.doc)  
Raport de activitate a I.N.M. pe anul 2006, p. 12.

139 [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_21/det\\_645/2384.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_21/det_645/2384.doc)

va cuprinde obligatoriu elemente de drept comunitar. Totuși, o pondere importantă a constituit-o în anii 2005, 2006 și 2007 admiterea pe bază de interviu și concursul de admitere cu condiția vechimii de 5 ani<sup>140</sup>.

Se constată așadar că deși sunt create bazele legislative pentru o selecție cât mai bună și pentru o formare cât mai avansată a magistratului, a fost totuși neglijat rolul Institutului Național al Magistraturii, acela de a forma magistratul în acord cu modelul de magistrat european. Începând din anul 1997 Institutul Național al Magistraturii a dezvoltat programe, proiecte, a organizat examene, a elaborat materiale și studii vizând jurisprudența națională și internațională, a facilitat schimburi de experiențe, astfel că este necesar ca toată această experiență să fie valorificată, nu înlăturată.

De asemenea, trebuie observat și faptul că, deși poate reprezenta în sine un avantaj incontestabil, experiența acumulată în alte profesii, respectiv avocat, consilier juridic, jurist, nu înseamnă și însușirea tuturor cunoștințelor necesare, corespunzătoare profilului actual de magistrat. Pentru a putea deveni magistrat, esențial este să fie întrunite în principal condițiile referitoare la competența profesională și integritate, iar îndeplinirea condiției referitoare la competența profesională nu se poate verifica altfel decât prin testare. Așa cum am arătat mai sus, experiența anterioară reprezintă un avantaj ce se valorifică în principal ulterior admiterii în profesie, deoarece magistratul în acest caz este deja familiarizat cu sistemul și în principal cu aspectele administrative ale judecății. Soluția problemei locurilor vacante din sistem nu trebuie să fie așadar una în detrimentul chiar a sistemului și a calității actului de justiție. Mai mult ca oricând este imperios necesar să se pună accent și să se acorde o maximă atenție modalităților de primire în magistratură și formării magistratului din România la standarde egale cu cele din spațiul comunitar.

## V. Concluzii

Formarea unui corp de magistrați care să corespundă profilului optim actual al magistratului constituie un deziderat a cărui atingere este necesară pentru a răspunde nevoilor actuale ale sistemului.

Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni a luat act de marea diversitate a metodelor prin care sunt numiți judecătorii, precum și de faptul că, la nivelul statelor membre, există o unanimitate evidentă referitoare la faptul că *numirile trebuie să fie „bazate pe merit”*. Deși experiența profesională corespunzătoare este o condiție importantă pentru promovare, aceasta nu mai poate fi general acceptată ca principiu dominant de determinare a promovării.

Au fost stabilite astfel la nivel european condițiile ce trebuie a fi îndeplinite de către magistratul care poate și este necesar să răspundă exigențelor din sistemul juridic european. *Formarea* unui astfel de magistrat, perfecționarea sistemului de pregătire a magistraților și mai ales de *selecție* a acestora constituie preocupări permanente și în alte state membre, acest obiectiv revenind în exclusivitate *școlilor naționale de magistratură*.

*Cerințele pe care trebuie să le îndeplinească un magistrat* pentru a corespunde profilului de magistrat actual pot fi însumate astfel: *cunoștințe temeinice* de drept intern, de drept comunitar și familiarizarea cu jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului, valorificarea corectă a acestora, deprinderea unor *tehnici corecte de întocmire a actelor procedurale*, cunoașterea a *cel puțin două limbi de circulație internațională*, cunoștințe de operare PC, familiarizarea cu regulile de *deontologie profesională*.

Evaluarea cunoștințelor profesionale și a competenței nu se poate face în mod transparent și nediscriminatoriu decât prin *concurs*. Însăși lipsa evaluării cunoștințelor, coroborată cu lipsa unei formări profesionale inițiale, creează și întreține în mare parte percepția nefavorabilă a justițiabililor asupra competenței profesionale a magistraților și a calității actului de justiție.

Admiterea la I.N.M. întrunește condițiile transparenței procedurii și a imparțialității acesteia, precum și cea a existenței unor criterii de admitere precis reglementate. Sistemul de selecție a magistraților trebuie să pună *accent pe capacitatea de a interpreta și aplica normele de drept* și pe existența unei gândiri logice, structurate și este imperativ necesară formarea inițială, indiferent de modalitatea de admitere în magistratură aleasă și de existența sau inexistența experienței profesionale anterioare.

140 În cadrul raportului INM pe anul 2005 s-a arătat că 31% din magistrați au fost selectați prin admitere la INM, 17% prin interviu și 52% prin concurs de admitere

pentru cei cu cinci ani vechime, [http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag\\_1/det\\_323/905.doc](http://www.inm-lex.ro/fisiere/pag_1/det_323/905.doc)