

**AMICUS CURIAE**  
**ADRESAT CONSILIULUI PENTRU EGALITATE**  
**(DIFERENȚA DE REMUNERARE DINTRE PROCURORII/JUDECĂTORII CARE AU PROMOVAT EVALUAREA)**  
**CAUZELE NR. 233/23 ȘI NR. 77/24**

<b>Nr./Data:</b>	<b>42/24 din 23 octombrie 2024</b> Expediat prin e-mail și publicat pe <a href="http://www.crjm.org">www.crjm.org</a>
<b>Destinatari:</b>	Consiliul pentru Egalitate <a href="mailto:info@egalitate.md">info@egalitate.md</a> Domnului Președinte, Ian Feldman, Membrilor Consiliului pentru Egalitate
<b>Prezentată de:</b>	<b>Centrul de Resurse Juridice din Moldova (<a href="http://www.crjm.org">www.crjm.org</a>), persoană de contact:</b> Ilie Chirtoacă, Președinte, e-mail: <a href="mailto:ilie.chirtoaca@crjm.org">ilie.chirtoaca@crjm.org</a> Daniel Goinic, Director de Program, <a href="mailto:daniel.goinic@crjm.org">daniel.goinic@crjm.org</a>
<b>Sumar:</b>	<p>La 10 octombrie 2024, Consiliul pentru Egalitate (Consiliul) a invitat publicul să transmită opinii scrise (amicus curiae) referitoare la două sesizări (specificate infra) privind constituționalitatea unor dispoziții din legile referitoare la diferența de remunerare aplicată pentru procurorii/judecătorii care au promovat evaluarea externă.</p> <p>Prin acest <i>amicus curiae</i>, CRJM susține că diferența de remunerare între judecătorii și procurorii evaluați (vetting) și cei neevaluați nu contravine principiului „plată egală pentru muncă egală”. Majorarea salarială funcționează ca un stimulent, nu ca o plată standard, având rolul de a promova integritatea și de a atrage candidați în funcțiile vacante din sistemul judiciar, apărute în urma demisiilor masive. Stimulentele urmăresc două obiective esențiale: restabilirea încrederii publice prin vetting și mitigarea problemei deficitului de personal în instituțiile-cheie.</p> <p>Diferențierea salarială este justificată, recompensând trecerea prin evaluarea de integritate. Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO) a confirmat că guvernele au o marjă de apreciere în ajustarea salariilor în perioadele de reformă. Creșterea salarială încurajează participarea la vetting, un proces esențial pentru reforma justiției. Acordarea aceleași majorări tuturor judecătorilor și procurorilor în mod automat ar descuraja participarea, afectând negativ procesul de vetting și perpetuând problemele sistemului de justiție. Astfel, diferențele salariale sunt proporționale cu scopurile reformei judiciare și ocuparea funcțiilor vacante.</p> <p>CRJM rămâne la dispoziția Consiliului pentru eventuale clarificări sau pentru prezentarea poziției în cadrul ședinței Consiliului.</p>

**CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA**



str. A. Șciusev 33,  
MD-2001, Chișinău,  
Republica Moldova



+373 22 84 36 01  
+373 22 84 36 02



[contact@crjm.org](mailto:contact@crjm.org)



[www.crjm.org](http://www.crjm.org)



[crjm.org](http://crjm.org)



[crjmoldiva](https://twitter.com/crjmoldiva)

**Q1: Dacă diferența de remunerare dintre procurorii/judecătorii care au promovat evaluarea și nu au fost numiți în funcțiile pentru care au candidat și procurorii/judecătorii care nu au fost supuși evaluării, constituie o încălcare a principiului „plată egală pentru muncă egală”**

Principiul „plată egală pentru muncă egală” – este detaliat prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), și explicat în rapoartele de specialitate.<sup>1</sup> Conform interpretării juridice a principiului, prin noțiunea „plată” se includ orice remunerație, curentă sau viitoare, achitată în bani sau în natură, pe care angajatul o primește direct sau indirect de la angajator *în schimbul muncii sale*. Pe de altă parte, conform **notei informative** care însoțește modificările discutate în speță, legiuitorul a introdus o remunerare mai mare (stimulare)<sup>2</sup> pentru procurorii și judecătorii care au trecut evaluarea externă, și nu o „plată” pentru munca prestată de către judecători sau procurori, care rămâne intactă.

Potrivit notei informative la proiect, legiuitorul a urmărit două obiective specifice prin această măsură de stimulare:

- a) Creșterea nivelului de integritate și sporirea încrederii publicului în sistemul judiciar; și
- b) Deblocarea activității principalelor instituții judiciare prin ocuparea funcțiilor vacante.

Primul obiectiv, creșterea integrității, este detaliat în **Strategia sectorului Justiției și Planul de acțiuni**. Acesta vizează restabilirea încrederii publice prin evaluarea extraordinară (vetting) a unui număr semnificativ de judecători și procurori, în conformitate cu recomandările Comisiei de la Veneția (pct. 1.1.2 din Strategie).

Al doilea obiectiv – deblocarea activității instituțiilor - derivă din realitatea că evaluările din anul 2023 și 2024 au condus la demisii semnificative în rândul judecătorilor de la Curtea Supremă de Justiție și Curtea de Apel Chișinău (evaluarea judecătorilor de la CSJ a candidaților la această funcție a dus la demisii în masă, aproximativ 90% dintre judecătorii CSJ (22 din 25) părăsind sistemul, iar în 2024, evaluarea judecătorilor de la Curtea de Apel Chișinău a determinat demisia a 50% dintre aceștia (20 din 40).

Prin urmare, majorarea nu reprezintă o plată ci o stimulare. Aceasta este un răspuns la o problemă evidentă – reticența judecătorilor și procurorilor de a fi supuși evaluării externe (vettingului). Ea este introdusă pentru a soluționa două provocări de moment: să deblocheze activitatea celor mai importante instituții din domeniul justiției prin ocuparea funcțiilor vacante; și să sporească nivelul de integritate al persoanelor care ocupă principalele funcții din sistemul de justiție și, implicit, de a spori încrederea în justiție. Această majorare va fi acordată doar persoanelor care vor promova vettingul, adică doar dacă se va stabili că în privința acestor persoane că nu există dubii de integritate. Evaluarea se bazează pe criterii stricte de integritate etică și financiară, iar cei care nu au fost supuși unei astfel de evaluări nu pot beneficia de aceeași majorare salarială, în lipsa unei confirmări similare a integrității lor.

Deși nu toți judecătorii sau procurorii evaluați au fost numiți în funcții, simpla participare la procesul de vetting, care le confirmă integritatea, justifică o remunerație mai mare, deoarece contribuie la obiectivul de restabilire a încrederii publice și în același timp, creează un bazin de „potențiali candidați” pentru funcțiile vacante din sistem. Prin urmare, principiul „plată egală pentru muncă egală” nu este încălcat, în condiția în care judecătorii sau procurorii nu parcurg procesul de evaluare, condiție esențială pentru a beneficia de majorări.

<sup>1</sup> CPD Iustina Ionescu, Sorina Macrinici Raport: „Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova” analiza legislației naționale” (2022): <https://soros.md/wp-content/uploads/2022/07/Analiza-Plati-Egale.pdf>.

<sup>2</sup> Amendament OS 88 din 13/12.2023, pagina 4.

**Q2: Tratamentul diferențiat al specialiștilor grupului profesional indicat supra în partea ce ține de salarizarea acestora în funcție de statut de „persoană supusă evaluării externe” poate fi justificat obiectiv și rezonabil**

Majorarea constituie un tratament diferențiat al specialiștilor grupului profesional indicat. Totuși, acest tratament poate fi justificat obiectiv și rezonabil. Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO) a conchis deja că, când este vorba de reforme profunde, autoritățile au o discreție mare în ajustarea salariilor, iar diferențierea remunerării ca urmare a unor asemenea reforme nu este discriminatorie (dec. *Beekman ș.a. v. Belgium*). Pentru a fi justificată, diferența de remunerare trebuie să aibă la bază argumente suficiente.

Majorarea de salariu ține de discreția executivului și legislativului și nu de un drept consacrat. În situația curentă, nu există un drept de a pretinde majorare de salariu, iar salariile judecătorilor și procurorilor nu se reduc prin această prevedere legală. Această majorare o vor primi doar persoanele integre care vor contribui la soluționarea problemelor critice cu care se confruntă sistemul de justiție (integritatea, reputația sistemului și locurile vacante); în al doilea rând, nimic nu împiedică judecătorii și procurorii să participe la concursurile de promovare, să promoveze vettingul și să primească majorarea corespunzătoare. Conform [datelor oferite de autorități](#), funcții vacante sunt suficiente pentru ca cel puțin 50% din toți judecătorii existenți să participe la vetting și să ia această majorare.

Pe de altă parte, majorarea salariilor tuturor judecătorilor și procurorilor în aceleași proporții va avea drept efect subminarea vettingului – principala reformă din domeniul justiției promovată de autorități, care a fost aprobată de Comisia de la Veneția, Curtea Constituțională și care este susținută de partenerii de dezvoltare. Dacă majorarea este acordată tuturor, vor fi extrem de puțini doritori de a trece prin vetting pentru a ocupa funcțiile de conducere din justiție, fapt confirmat de demisiile masive și numărul redus de candidați-judecători pentru CSJ sau Curțile de Apel. Drept consecință, blocajele din justiție vor continua.

Prin urmare, diferențierea salarială între persoanele supuse evaluării externe și cele care nu sunt supuse poate fi justificată obiectiv și rezonabil.

**Q3: Care ar fi scopul legal urmărit prin instituirea acestei diferențieri, inclusiv expunerea dacă menținerea diferenței în salarizarea acestor categorii este proporțională scopului legal invocat**

Scopul diferenței în salarizarea acestor categorii de persoane se referă la o majorare condiționată de promovarea exercițiilor de pre-vetting și vetting. Scopul principal al acestei diferențieri este de a încuraja judecătorii și procurorii să participe la exercițiile de vetting, esențiale pentru reformarea sistemului de justiție. De asemenea, aceasta ajută la deblocarea instituțiilor cheie din sistemul de justiție prin ocuparea funcțiilor vacante cu persoane integre. În plus, CtEDO a stabilit că autoritățile au o largă marjă de apreciere în ceea ce privește ajustările salariale în contextul reformelor majore.

Scopul legal urmărit prin instituirea acestei diferențieri salariale este dublu: asigurarea ocupării funcțiilor vacante și sporirea integrității în sistemul de justiție. Menținerea diferenței de salarizare este proporțională cu acest scop, deoarece oferirea unei majorări salariale doar celor care promovează vettingul ajută la încurajarea participării la acest proces și, astfel, la implementarea reformelor de justiție. Extinderea acestei majorări la toți judecătorii și procurorii ar submina scopul vettingului, reducând motivația de a participa la evaluările externe.

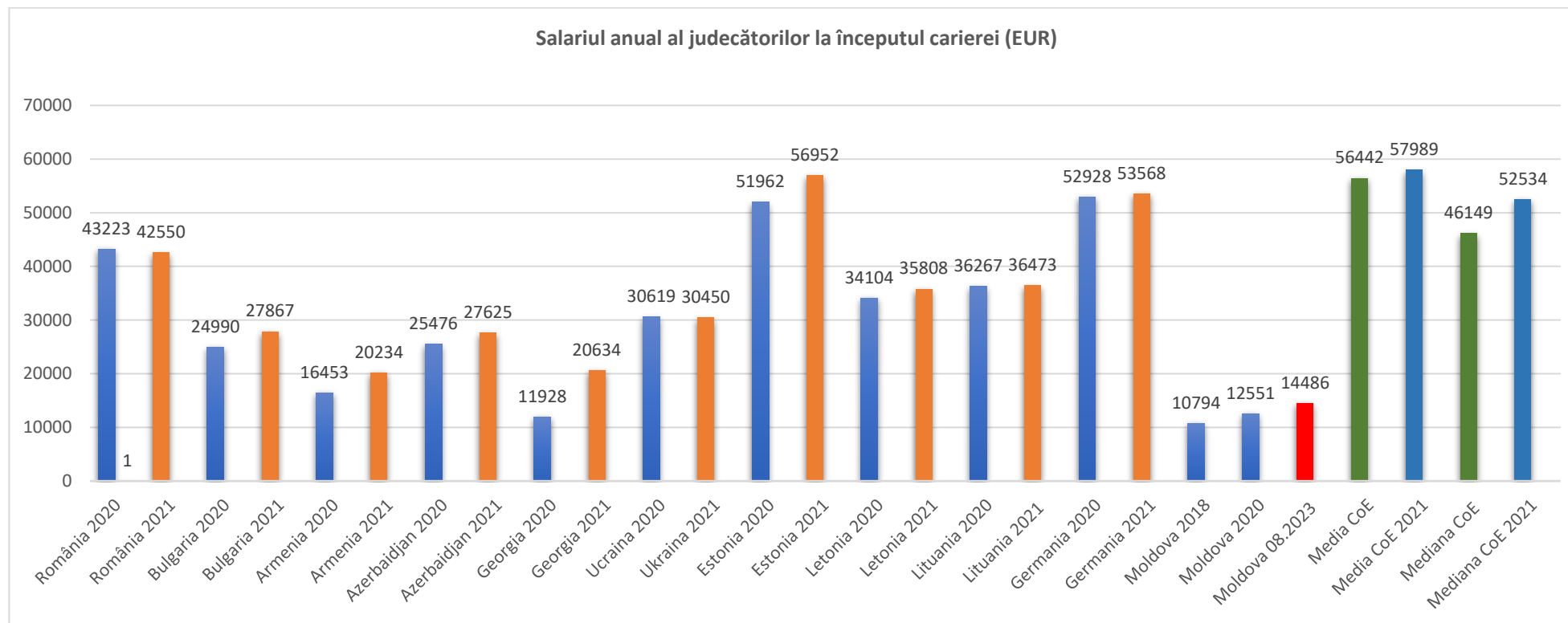
Ca urmare a acestei majorări, salariile judecătorilor și procurorilor vor promova vettingul vor crește, însă creșterea este rezonabilă. În urma analizei salariilor judecătorilor și procurorilor din țările din regiune<sup>3</sup> am constatat că, după aceste majorări, salariul judecătorilor moldoveni va rămâne al treilea cel mai mic din țările membre ale Consiliul Europei (mai mic este doar salariul judecătorilor din Armenia și Georgia).

Majorarea propusă este una semnificativă – de circa 60% din salariul primit în anul 2023. Totuși, ea se va aplica estimativ la mai puțin de 100 de persoane în anul 2024, nu la toți cei circa 504 funcții de judecători și circa 700 funcții de procurori care există în prezent. Un număr similar vor putea beneficia de ea în 2025 și 2026. Fonduri suficiente pentru majorarea salariului tuturor judecătorilor și procurorilor nu există în prezent. Pe de altă parte, ceilalți judecători au beneficiat deja de majorări salariale în anul 2023, de circa 15%.

---

<sup>3</sup> Anexa nr. 1 la prezentul document. Datele CEPEJ.

Anexa nr. 1: Salariile judecătorilor (Sursa, CEPEJ)



**CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA**



str. A. Șciusev 33,  
MD-2001, Chișinău,  
Republica Moldova



+373 22 84 36 01  
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org

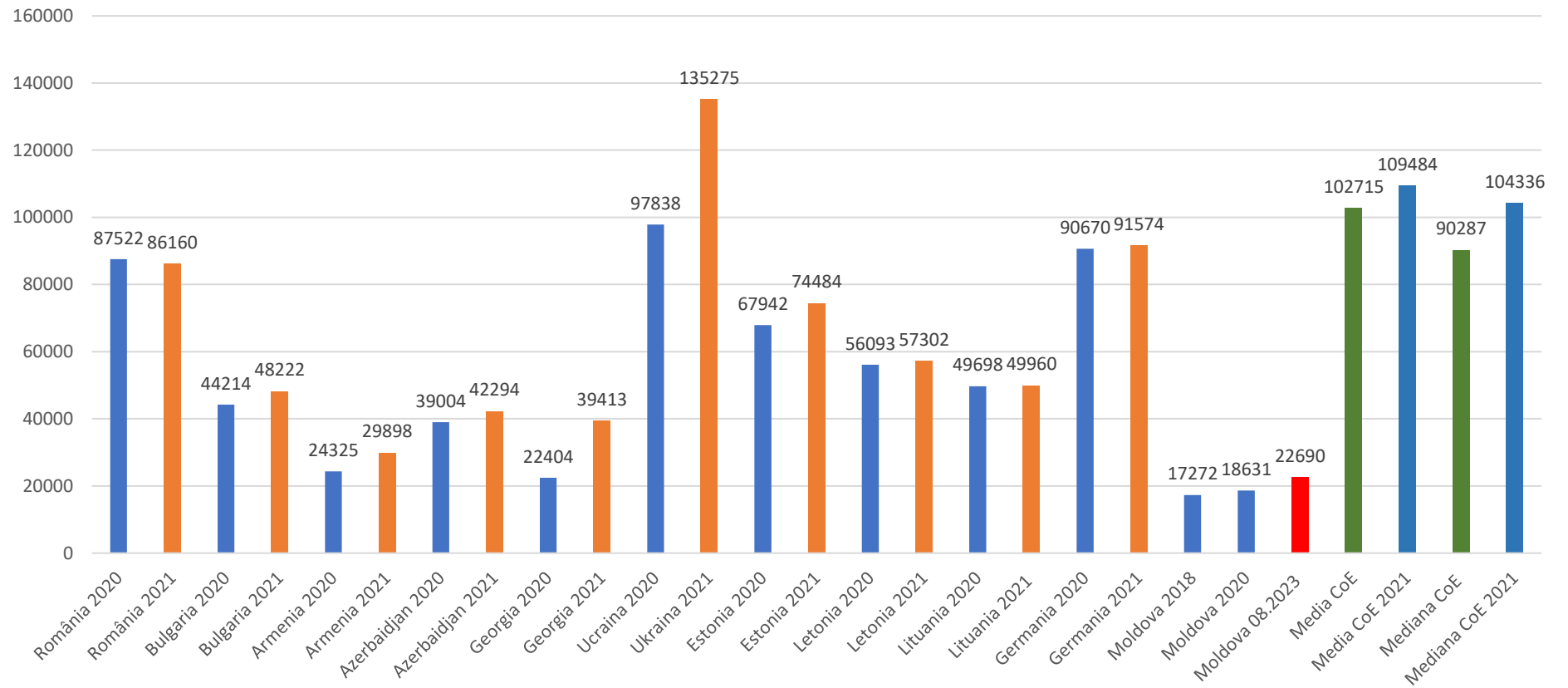


crjm.org

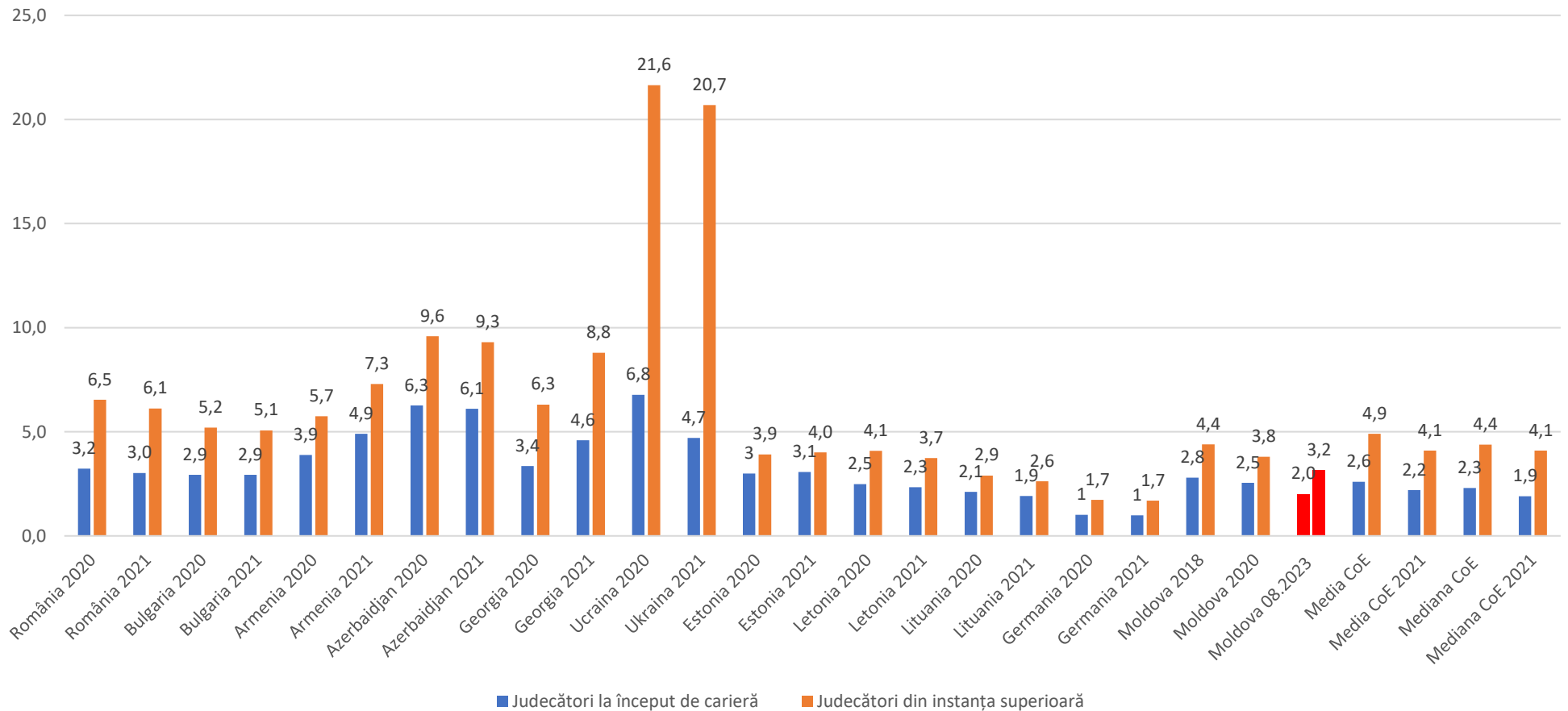


crjmoldiva

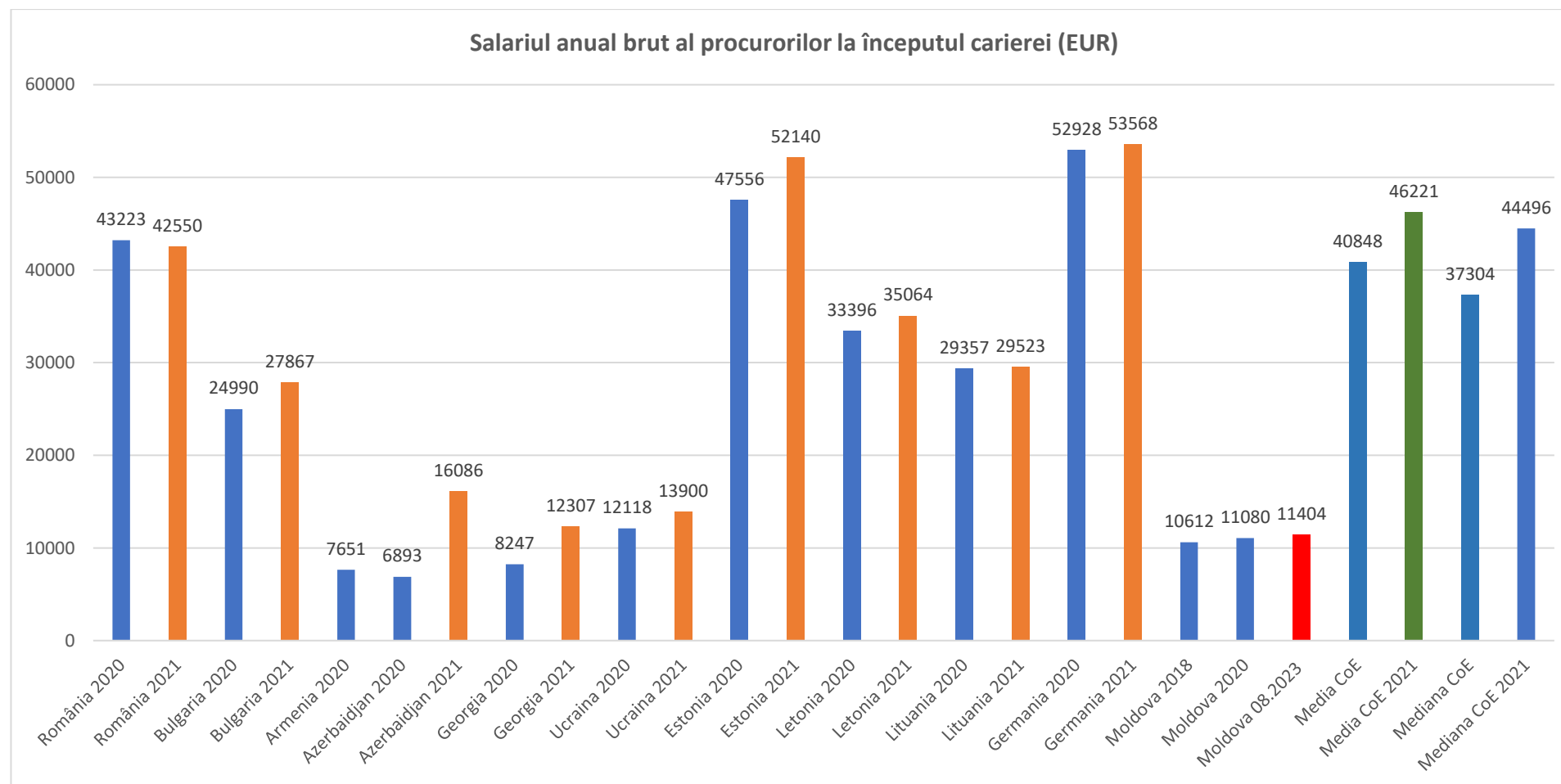
### Salariul anual al judecătorilor instanței supreme (EUR)



**Salariul brut al judecătorilor  
în raport cu salariul brut mediu din țară  
(EUR)**

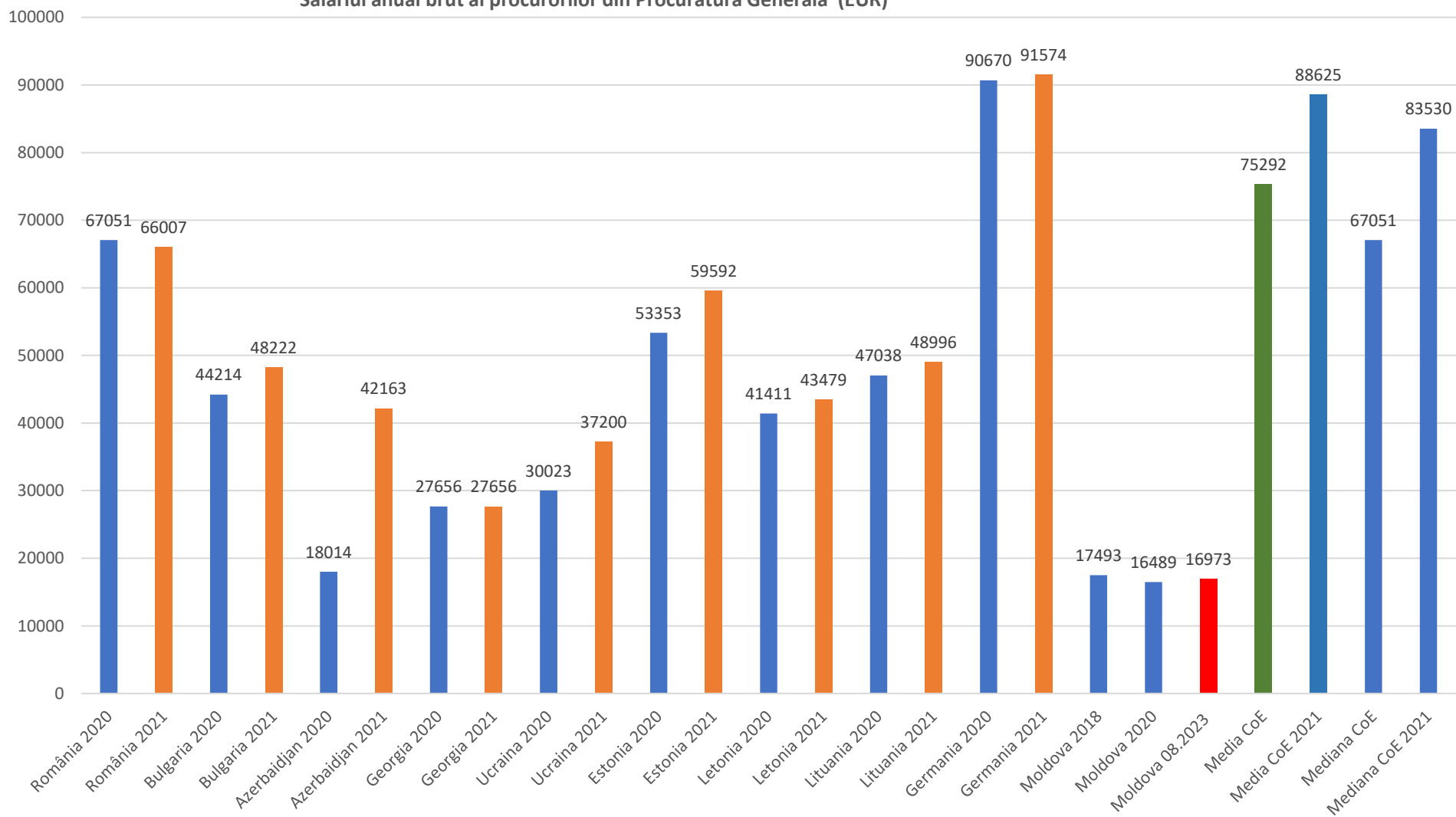


## Salariile procurorilor





### Salariul anual brut al procurorilor din Procuratura Generală (EUR)



Salariul brut al procurorilor în raport cu salariul mediu din țară (EUR)

