

Către: EASA Safety Department

Împotriva: Wizz Air Hungary Ltd.

(Sediul social: Laurus Offices, Strada Kőér 2/A, Clădirea B, H-1103, Budapesta, Ungaria; număr de înregistrare: 01-10-140174)

Sesizare privind siguranța aviației

În numele membrilor noștri, vă adresăm prezenta sesizare privind un posibil caz de neglijență și incompetență managerială realizat de către Wizz Air Ungaria în privința măsurilor de siguranță din domeniul aviației civile comerciale. Problema prezentată tratează discriminarea echipajelor de zbor care au refuzat să extindă "Flight Duty Period-FDP" maxim utilizând discreția comandantului, să lucreze din zilele OFF, a celor care și-au luat zile de concediu medical, precum și a celor care au transmis rapoarte privind gradul ridicat de oboseală sau au refuzat să efectueze programe de zbor perturbatoare.

Prezentul raport nu se concentrează pe probleme legate de litigii de muncă sau pe dispute economice între părți, ci pe siguranța operațiunilor de zbor ca urmare directă a malpraxisului companiei de care EASA ar trebui să aibă cunoștință, în interesul echipajului și al siguranței publice. Aceste acțiuni pun în pericol siguranța publică, obligând membrii echipajului să muncească bolnavi sau oboșiți din cauza fricii autentice de la represalii sub formă de concediere, încălcând prevederile EASA ORO.FTL și contravin responsabilității sociale a oricărei linii aeriene față de public și angajații săi. De asemenea, noua directivă a UE privind protecția împotriva denunțătorului ar trebui să ofere deja un fel de protecție tuturor țărilor membre ale UE, chiar dacă termenul limită pentru îndeplinirea standardelor minime furnizate a fost stabilit la 17 decembrie 2021.

Solicităm EASA să efectueze un test Z (evaluare statistică) cu un nivel de încredere de 90% (valoarea $p < 0,10$) în ceea ce privește prezența discriminării în criteriile de selecție pentru concedierea echipajului de zbor. Se va pune accentul pe zilele de concediu medical, refuzurile de a extinde FDP maxim la discreția căpitanului, refuzurile de a lucra din zilele OFF, precum și rapoarte privind gradul de oboseală sau e-mailuri ca răspuns la programul de zbor epuizant. Există indicatori foarte puternici că acestea au fost principalele criterii în selectarea angajaților ce urma a fi concediați, în timp ce restul membrilor de echipaj sunt acum speriați să raporteze "bolnav" indiferent de oboseala sau problemele de sănătate legitime. Echipajul este presat să utilizeze în mod regulat discreția comandantului și să lucreze programe de zbor epuizante.

Wizz Air a demis recent 20% din forța de muncă, ceea ce, potrivit societății, se datorează crizei COVID19. Criteriile obiective de selecție pentru concedierile recente sunt păstrate la secret de către Wizz Air.

Compania a insistat că doar criteriul de „performanță” a fost utilizat inițial în selectarea pentru concediere a celor mai slabi angajați.



La 29 iunie 2020, CEO-ul József Váradi a elaborat prin portalul electronic al companiei, „Workplace”, următoarele trei (3) criterii utilizate:

- performanța sau lipsa de abilități tehnice pentru a-și face munca
- cei care nu erau a **”cultural fit to Wizz Air”**,
- și cei care au fost aleși pentru a completa numărul stabilit de concedieri, e.g. daune colaterale.

Echipajul de cabină din cadrul Wizz Air este evaluat pe baza „performanței” lor, care este o combinație de feedback din partea altor colegi, scorurile la examene și, în special, motivația lor în muncă, care, neoficial, ia în considerare numărul zilelor de concediu medical, disponibilitatea de a ajuta din zilele OFF, extinderea FDP maxim și urmărirea intereselor economice generale ale companiei.

În Bulgaria și România, echipajul de cabină este angajat în baza unor contracte temporare înainte de a se transforma în contracte permanente, cu intenția de a-i concedia cu ușurință.

Deși, nu există nimic ilegal cu privire la această practică, Wizz Air folosește această strategie într-un mod neetic și ilegal cu scopul de a nu prelungea contractele membrilor de echipaj care au zile de concediu medical mai mari sau refuzuri pentru a prelunge timpul de serviciu și a zbura din zilele de odihnă cu încălcarea prevederilor EASA ORO.FTL.

Wizz Air are o istorie de neglijare și discriminare a angajaților. În 2014, Wizz Air a concediat angajații care au format un sindicat colectiv și au fost trimiși în judecată de organizație, câștigând și condamnând Wizzair pentru acuzații de discriminare chiar și la Curtea Supremă din România.

Într-un interviu recent, CEO-ul Wizz Air, József Váradi, a reflectat asupra practicilor de afaceri ale companiei și s-a lăudat cu activitățile sale anti-sindicale.

Vorbind despre crearea de noi baze în Germania, el a afirmat că „păstrează sindicatele afară din companie peste tot în lume. Dacă sindicatele încearcă să ne prindă și să ne omoare, pur și simplu închidem baza și mergem mai departe. Aceasta este frumusețea de a fi o companie aeriană cu diversitatea și flexibilitatea pe care o avem în rețeaua noastră: ne putem muta pur și simplu aeronava într-un alt loc.”

Un astfel de anunț de acțiuni anti-sindicale v-ar fi dat de gândit că Wizz Air este liber să facă tot ce-i place în Europa și să nu se confrunte niciodată cu consecințe. Acest lucru dovedește mentalitatea companiei în care oficial declară că respectă regulile, dar neoficial pedepsește și discriminează angajații care acționează defavorabil modelului lor de afaceri.

Piloții din Wizz Air nu au evaluări oficiale sau feedback, în afară de rapoartele privind consumul de combustibilul și așteptările din partea societății ca aceștia să zboare 900 de ore pe an, în fiecare an.

Înțelegerea generală este că limitele legale maxime permise trebuie întotdeauna tratate ca niște cerințe normale și nu ca atare limite. Pe baza descoperirilor noastre personale și a celor colectate de la alți colegi / membri, este evident că mulți dintre angajații disponibilizați sunt cei care au un record de siguranță excepțional, iar singurele lucruri care-i diferențiază de restul colegilor a fost refuzul lor de a extinde FDP maxim, să lucreze din zilele OFF și au exprimat îngrijorări cu privire la programele de zbor perturbatoare și extenuante, cum ar fi numeroase zboruri consecutive de dimineață și alternanță noaptea / dimineața.

„Listele negre” rezultate au fost apoi stabilite la nivel local de către căpitani de bază și managerii regionali, care au decis să concedieze oamenii, pe baza unui „like” sau „dislike”. Drept urmare, mulți piloți cu experiență cu ore de zbor considerabile (adesea chiar mai experimentați decât căpitani de bază și managerii regionali), au fost demși în ciuda performanțelor



lor excelente. Sunt mulți piloți rămași angajați cu rezultate îngrijorătoare privind nivelul de siguranță și performanță.

În concluzie, Wizzair a început o campanie agresivă de recrutare pentru mai multe baze operaționale, la scurt timp după ce +1000 de piloți și echipaje de cabină au fost demși în mijlocul crizei cauzată de pandemie.

În urma unor sesizări din partea organizațiilor de presă și angajați, Wizzair a anunțat recent că va oferi o „a doua șansă” grupului concediat de piloți, dacă își vor depune din nou aplicația prin sistemul de recrutare al companiei, de la zero. Compania aeriană susține că relația de muncă anterioară încheiată în urmă cu două luni nu poate înlocui reglementările EASA, citând:

"Pe baza reglementărilor EASA și a GDPR, toți piloții care solicită o nouă poziție în cadrul companiei aeriene, indiferent dacă au făcut sau nu parte din acea linie aeriană, trebuie să treacă prin procesul de recrutare oficial. Prioritatea Wizz Air este angajarea celor mai buni piloți, cu condiția de a trece evaluarea și în funcție de criteriile stabilite în timpul procesului de recrutare. Piloții experimentați care au lucrat la Wizz Air vor avea un avantaj datorită abilităților lor înalte." @Wizzair PR

Numeroase rapoarte vorbesc despre căpitani obosiți în timpul misiunilor de zbor, care încearcă să „ajute” compania lucrând din zile OFF după o săptămână lungă de rotație. Un pilot s-a întors din mijlocul vacanței pentru a lua un singur zbor. Un alt căpitan demis a experimentat și discutat, deasemenea, cu numeroși copiloți care se plâng că sunt obosiți după 7 zile de rotație de la acceptarea îndatoririlor suplimentare. Acești piloți și echipaje de cabină care au demonstrat dorința de a ajuta sunt încă angajați în ciuda unor evaluări de performanță mai scăzute.

EASA are responsabilitatea de a supraveghea respectarea practicilor de siguranță și de a proteja echipajul de zbor de practicile discriminatorii care afectează siguranța publicului larg.

Atmosfera din cadrul companiei este cea a fricii autentice, de discriminare și persecuție, ceea ce duce la reducerea nivelului de siguranță. Aceasta este o sesizare venită din partea majorității piloților și a echipajului de cabină de a efectua un audit și de a pedepsi compania dacă există o corelație statistică între concedieri și circumstanțe legate de serviciu. Astfel de acțiuni sunt inacceptabile în sectorul aviației și acest lucru ar trebui utilizat pentru a descuraja toate celelalte companii aeriene să efectueze malpraxisuri similare.

Ne bazăm pe colaborarea și expertiza inspectorilor dvs. pentru a trata această problemă importantă și vă rămânem la dispoziție pentru orice informații suplimentare, discuții sau întâlniri.

Cu stimă,

Mircea Constantin

Liana Yilmaz

Președinte FPU Romania

Vicepreședinte FPU Romania

