



UNIwersytet
Warszawski

Wydział Psychologii

Dziekan dr hab. Kamil Imbir, prof. ucz.



WPs.250/27/2025

Warszawa, 21 maja 2025 r.

Sz. Pan
Jerzy Baczyński
Redaktor Naczelny
Tygodnik Polityka
ul. Słupecka 6
02-309 Warszawa

Żądanie sprostowania artykułu prasowego

Szanowny Panie Redaktorze,

Na podstawie art. 31a i nast. ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1914), wnoszę o pilne sprostowanie nieprawdziwych informacji zawartych w artykule prasowym autorstwa redaktor Katarzyny Kaczorowskiej, który ukazał się w dniu 5 maja 2025 r., w elektronicznej formie tygodnika Polityka tj. na stronie internetowej <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/2298953,1,teraz-wrze-na-wydziale-psychologii-uw-ludzie-w-koncu-odwazyli-sie-mowic-bedzie-efekt-domina.read>.

Wnoszę o bezpłatne opublikowanie niżej zamieszczonego rzeczowego sprostowania w sposób określony przepisami wskazanej wyżej ustawy tj. w tym samym dziale i taką samą czcionką, co materiał prasowy, którego dotyczy, pod widocznym tytułem "Sprostowanie" o poniższej treści, w elektronicznej formie tygodnika, nie później niż w terminach zakreślonych przepisami ustawy.

Sprostowanie informacji opublikowanych przez tygodnik „Polityka” na stronie polityka.pl w tekście red. Katarzyny Kaczorowskiej z dnia 5 maja 2025 r.

W związku z opublikowanym w dniu 5 maja 2025 r. artykułem autorstwa Pani Katarzyny Kaczorowskiej pt. „*Teraz wrze na Wydziale Psychologii UW. ‘Ludzie w końcu odważyli się mówić’. Będzie efekt domina?*”, pragniemy wyrazić zdecydowany sprzeciw wobec zawartych w nim treści, które w wielu miejscach są niezgodne z faktami, zawierają nadinterpretacje oraz insynuacje, a także naruszają zasady rzetelności dziennikarskiej i etyki publikacyjnej. Bazując na art. 31a prawa prasowego, naszą wolą jest złożyć żądanie sprostowania nieścisłych lub nieprawdziwych informacji zawartych w przedmiotowym materiale prasowym.

Tekst prezentuje jednostronny obraz, często domniemanych problemów, pomija kluczowe konteksty instytucjonalne, zawiera informacje niepubliczne, których weryfikacja jest niemożliwa, a miejscami przedstawia prywatne oceny jako obiektywne fakty. W szczególności, zabrakło w nim głosu władz Wydziału Psychologii, mimo że redakcja przygotowując tekst na podstawie artykułu opublikowanego w Gazecie Wyborczej (publikacja online 28 kwietnia 2025: „Hejterzy i wichrzyciele» kontra dziekan. Co się dzieje na Wydziale Psychologii UW”) musiała mieć świadomość złożoności poruszanych kwestii i potrzebie ich starannej weryfikacji. **Opublikowane tezy naruszają dobra osobiste pracowników i wprowadzają opinię publiczną w błąd co do funkcjonowania Wydziału, przebiegu procesów kadrowych oraz relacji wewnętrznych.**

Mając na względzie rzetelność informacyjną oraz ochronę dobrego imienia instytucji publicznej i osób w niej zatrudnionych, przedstawiamy poniżej rzeczowe i odnoszące się do faktów sprostowanie nieprawdziwych lub zmanipulowanych fragmentów publikacji. Naszą intencją nie jest wywoływanie konfrontacji medialnej, lecz przedstawienie faktów, których brak w oryginalnym materiale, a który zafałszował obraz rzeczywistości, podważając zaufanie do pracy setek osób zaangażowanych w funkcjonowanie Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Podsumowując, chcielibyśmy podkreślić, że w tekście znalazły się informacje, które są niezgodne z prawdą i wymagają sprostowania. Wszystkie wytyśzczenia w tekście zostały dodane przez nas, podobnie jak sprostowania oraz komentarze, odnoszące się do treści artykułu.

To z jednej strony oskarżenia o hejt (m.in. o próbę linczu),

Sprostowanie:

Próba linczu faktycznie miała miejsce, jednak nie przez dziekana na pracownikach (jak można zrozumieć z tego nieprecyzyjnego zdania), a odwrotnie: to grupa pracowników zaatakowała dziekana. Publiczna korespondencja prowadzona za pośrednictwem uczelnianej poczty elektronicznej – pierwotnie dotycząca powitania nowej pracowniczki – szybko przerodziła się w wielowątkowy spór, w którym naruszono nie tylko wewnętrzne procedury UW, ale także podstawowe zasady współżycia społecznego i kultury organizacyjnej.

Komentarz:

Pierwszym i najbardziej jaskrawym przejawem przekroczenia granic była **próba wymuszenia ujawnienia informacji objętych tajemnicą służbową**. Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem pracy, przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowią poufną część dokumentacji pracowniczej. Tymczasem w prowokacyjnej korespondencji nie tylko próbowano nakłonić dziekana do ich ujawnienia, ale także zasugerowano, że brak takiej odpowiedzi jest przejawem złej woli. **Stworzyło to sytuację „pułapki”, w której respektowanie prawa zostało przedstawione jako brak przejrzystości.**

Drugim problemem była forma prowadzenia dyskusji. **Korespondencja, która początkowo wyglądała na prywatną wymianę wiadomości, została upubliczniona bez wiedzy jednej ze stron.** Tego rodzaju działanie – świadome lub nie – godzi w zasadę uczciwej komunikacji i podważa zaufanie w relacjach zawodowych. Może też naruszać dobra osobiste osób, których wiadomości zostały ujawnione lub których te ujawnione wiadomości dotyczą, bez zgody tych osób. Dodatkowo, w publicznych wypowiedziach **cytowano fragmenty wypowiedzi w sposób wyrwany z kontekstu, nadając im zmieniony w sposób istotny sens.** Takie praktyki są formą manipulacji, której celem jest budowanie negatywnego wizerunku oponenta.

W korespondencji pojawiły się również **otwarte oskarżenia o brak klasy czy niemoralność dziekana Wydziału.** Subiektywne oceny tego typu – pozbawione dowodów, a często także podstaw prawnych – uderzają w godność osobistą i naruszają reguły współżycia społecznego, które powinny obowiązywać w każdej instytucji publicznej, a zwłaszcza w środowisku akademickim. Powtarzające się ataki na dziekana i ignorowanie apeli o przerwanie dyskusji mailowej prowadzonej w formie publicznej noszą znamiona uporczywego nękania.

Cała sytuacja obnażyła też głębszy problem – **brak szacunku dla kultury organizacyjnej i instytucjonalnych mechanizmów rozwiązywania sporów.** Uczelnia dysponuje formalnymi kanałami – takimi jak rzeczniczka akademicka (Ombudsman) – które powinny być wykorzystywane w sytuacjach konfliktowych. Tymczasem eskalacja napięcia w ogólnodostępnym medium, jakim jest wewnętrzna skrzynka mailowa, nie tylko narusza prywatność, ale również pogłębia atmosferę podziałów i nieufności. Pozostali pracownicy Wydziału wielokrotnie prosili o zaprzestanie takiej wymiany korespondencji i sygnalizowali, że jest to dla nich obciążające.

z drugiej awantury o przydział pomieszczeń w nowym budynku, do którego mają się przenieść pracownicy.

Sprostowanie:

Jako społeczność wypracowaliśmy **deliberatywny i oparty na uzgodnionych przez wszystkich zasadach** sposób podziału pomieszczeń, uwzględniający potrzeby i możliwości. Stało się to pomimo prób podważania tej wyjątkowej w skali krajowych jednostek naukowych umowy społecznej. Propozycje zasad podziału przestrzeni były wypracowywane przez Zespół powołany w sposób demokratyczny, składający się z przedstawicieli wszystkich Katedr. Dodatkowo ustalenia zespołu były konsultowane podczas otwartych spotkań z całą społecznością Wydziału.

Komentarz:

Wspomnienie o samych "awanturach" o przydział pomieszczeń jest zniekształceniem faktów i rażącym pominięciem całej działalności Wydziału i dorobku naszego środowiska w zakresie rozwoju współdzielenia przestrzeni w celu jej efektywnego wykorzystania. Na Wydziale powołaliśmy Zespół Użytkowników Budynku, który pracuje od ponad 2 lat. W dotychczasowym budynku Wydziału podział pomieszczeń wynika z historycznych uwarunkowań i często nie odpowiada to aktualnej wielkości katedr i pokazuje wiele dysproporcji: w niektórych katedrach pracownicy mają do dyspozycji nawet 16 m² na osobę, w innych zaledwie 4 m². W praktyce oznacza to, że część pracowników ma przydzielony na stałe jeden pokój, w którym wykonują swoją pracę. Część natomiast, dzieli się jednym pomieszczeniem z innymi pracownikami, prowadząc dodatkowo bardzo archaiczny system "zapisów na biurko". Z inicjatywy kolegium dziekańskiego udało się wypracować po raz pierwszy w historii wydziału skomplikowany, ale sprawiedliwy algorytm podziału przestrzeni w nowym budynku, który pozwoli takich sytuacji uniknąć. Algorytm został opracowany przez Zespół Użytkowników Budynku, w którym obradowali przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich katedr; uwzględnia on między innymi liczbę etatów, grantów i doktorantów w każdej katedrze. **Taki sposób podejścia do zagadnienia nie pozwala na faworyzowanie (np. przyznanie komuś większej przestrzeni wyłącznie ze względu na tytuł), stwarza natomiast równe szanse do pracy oraz pozwala na polepszenie warunków pracy doktorantów czy osób zatrudnionych w grantach.**

Nieprawdą jest, że pracom zespołu towarzyszą awantury. Nowy podział przestrzeni, oparty na innowacyjnym, ale sprawiedliwym algorytmie, budzi niechęć szczególnie tych osób, które do tej pory cieszyły się przestrzenią wyłącznie dla siebie. Niestety to, co nie zostało podkreślone w artykule, to wątpliwe etycznie zachowanie jednego z profesorów, który, nie licząc się z tymi ustaleniami, wystąpił za plecami społeczności Wydziału Psychologii do władz UW o dodatkową przestrzeń dla własnego zespołu. Trudno to uznać za przykład działania w imię dobra wspólnego i lojalności względem demokratycznie i deliberacyjnie wypracowanych rozwiązań.

To także zarzuty dotyczące **nieuzasadnionych zwolnień z pracy, m.in. prof.**

Mirosława Kofty, którego „przygarnął” Instytut Studiów Społecznych im. Profesora Roberta Zajonca na tej samej uczelni.

Sprostowanie:

Pan Profesor Mirosław Kofta nigdy nie został zwolniony. Przynajmniej od 2015 posiada status profesora emerytowanego. Jego zatrudnienia w różnych jednostkach UW były i są finansowane w ramach czasowych projektów, z czego wynikają zmiany. Nazywanie ich "przygarnianiem" wydaje się uwłaczające dla tak zasłużonego naukowca i dydaktyka.

Ale też **odejścia znanych i cenionych naukowców, jak prof. Wojciech**

Dragan, który aktualnie jest związany z Uniwersytetem Jagiellońskim,

Komentarz:

Takie ujęcie może sugerować, że odejścia zamykają dalszą współpracę. Pan prof. Wojciech Dragan do chwili obecnej prowadzi regularny wykład obligatoryjny na Wydziale Psychologii UW. Oznacza to, że jego współpraca z uczelnią jest kontynuowana. Nie powinno się komentować indywidualnych decyzji Pan Profesora, jednak jego stała współpraca z Wydziałem zaprzecza tezie o dramatycznych odejściach lub zwolnieniach.

czy rotacje pracowników administracji.

W latach 2022–24 odeszło z wydziału 56 osób, z czego 25 w zeszłym roku. Zwalniali się (lub byli zwalniani) pracownicy działu nauki, zajmującego się wnioskami grantowymi i projektami badawczymi, działu finansów, sekcji studenckiej, IT. Roszady tak zaniepokoiły część naukowców, że napisali do rektora z prośbą o interwencję i wyjaśnienie zasadności decyzji dziekana Imbira.

Sprostowanie:

Na Wydziale nie istniał “dział nauki”. Opisany wskaźnik rotacji jest zawyżony i wprowadza czytelnika w błąd. Wspomniany wskaźnik uwzględnia wszystko, w tym wynikające z zawartych umów o pracę naturalne zakończenie zatrudnienia w wyniku upływu czasu określonego na jakie umowy zostały zawarte (i związane z tym zakończenia finansowania tych etatów), skorzystanie przez pracowników z przysługujących im uprawnień emerytalnych po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego oraz inne naturalne decyzje pracowników. Uwzględnia też to, że jako odpowiedzialni pracodawcy zatrudniamy pracowników 60+, którzy są już na emeryturze lub z definicji nie pracują długo przed przejściem na nią. Faktem jest, że ⅔ obecnych pracowników administracji pracowało z nami przynajmniej dwa lata temu.

Komentarz:

Pracownicy administracyjni rotują się między wydziałami i jednostkami UW i jest to sytuacja standardowa w ramach Uniwersytetu. Zmiana składu zespołów i wymiana pracowników między różnymi jednostkami UW jest zjawiskiem naturalnym, a zmiany tego typu występują też w innych jednostkach (skoro pracowniczki znajdują bez trudu zatrudnienie na innych wydziałach, tam też dochodzi do analogicznych ruchów kadrowych). Jednostki UW są zróżnicowane tak pod względem struktury, jak i obowiązków, realizowanych zadań badawczych i potrzeb w zakresie obsługi administracyjnej. Pracownicy są czasowo delegowani, zmieniają działy, sekcje, jednostki ze względu na specyficzne obowiązki czy zapotrzebowania.

Natomiast oskarżenie o złe funkcjonowanie sekcji badań i finansów nie pokrywa się z faktami. Przykładowo pracownicy Wydziału Psychologii (jednego z 25 na UW) w grudniu 2024 otrzymali 10% wszystkich grantów z Narodowego Centrum Nauki przyznanych UW (wszystkie uwzględniające empiryczne badania z udziałem ludzi) - czyli znaczną część uzyskanych dofinansowań. To pokazuje, że praca w sekcji badań (domyślam się, że o tę jednostkę chodziło pani redaktor z “działem nauki”) jest nieporównywalnie bardziej wymagająca i odpowiedzialna, niż analogicznych komórek na wielu innych jednostkach



organizacyjnych UW. Tu warto podkreślić, że około 35 procent wartości wskaźnika rotacji pochodzi od osób pracujących na czasowych etatach administracyjnych przy grantach: których okres zatrudnienia był skorelowany z horyzontem czasowym grantu oraz/lub finansowaniem tego zatrudnienia.

Świetne dziewczyny, doskonale prowadzące projekty, co wymaga wysokich kompetencji. Nagle nie wiadomo dlaczego nowe władze Wydziału zwalniają szefową tego działu. Po 25 latach pracy. Sprawa skończyła się w sądzie. Podpisano ugodę, wycofując się ze wszystkich zarzutów, które miały taki kaliber, że chyba powinni byli złożyć zawiadomienie do prokuratury – mówi dr Winiewski. Wysiłki pracowników dydaktycznych są mu szczególnie bliskie i zawsze będzie stawał w ich obronie.

Sprostowanie:

Władze Wydziału **nie zwolniły szefowej działu zajmującego się projektami**, jak sugeruje tekst. W zasadzie kogokolwiek informator miałby na myśli, to nie może znać podstaw działania tego typu. Tryb zakończenia współpracy nie stanowi informacji publicznej, zatem informator nie mógł mieć ani relewantnej i pełnej wiedzy na ten temat ani tym bardziej podstaw do jej ujawniania. **Posługuje się więc plotką.** Ugoda nie stanowi zaprzeczenia zarzutom, jedynie rezygnację ze sporu sądowego; może też być zawarta **na wniosek osoby składającej pozew, nie władz Wydziału.** Wówczas świadczy dokładnie przeciwnie, o uznaniu argumentacji uczelni przez osobę skarżącą. Zawarcie ugody lub innej formy polubownego zakończenia postępowania jest jedną z zasad postępowania cywilnego i stanowi bardzo pozytywną informację, co do zakończenia sporu.

Komentarz:

W przypadku pracowników administracyjnych (tekst używa zamiennie pracowników administracyjnych i dydaktycznych, zakładamy, że chodzi o tych pierwszych), w okresie ostatnich 5 lat, faktycznie była jedna złożona sprawa do sądu pracy - to prawo każdego pracownika. Wydział nie uznawał i nie uznaje tego odwołania za zasadne. Uniwersytet wystosował odpowiedź na pozew z detalicznym uzasadnieniem stanowiska oraz wszelkimi dokumentami i niezbędnymi informacjami potwierdzającymi nasz punkt widzenia. Po tym sprawa została wycofana przez osobę składającą. To w żaden sposób nie oznacza, że racje osoby skarżącej zostały uznane. To osoba skarżąca, a nie Uniwersytet, wystąpiła w tym przypadku z inicjatywą rezygnacji z pozwu i zawarcia ugody. Komentowanie takiej sytuacji w formie "powinni byli złożyć zawiadomienie do prokuratury" jest prywatną opinią osoby, która nie zna szczegółów sprawy, gdyż nie mogła mieć wglądu w poufne dokumenty i nie miała informacji, które posiadały osoby zaangażowane. Opinia ta pokazuje również nieznamość procedur i zakresu obowiązków sądów pracy i prawa pracy. Na autorce tekstu spoczywa jednak odpowiedzialność za weryfikację okoliczności i jakości wypowiedzi zapraszanych do współtworzenia tekstu informatorów.

– Komisja, opierając się na pozaregulaminowym kryterium i wymawiając się własną niekompetencją do oceny dorobku, de facto odmówiła rozpatrzenia mojego wniosku – twierdzi Górecki.

Na 15 złożonych wniosków odrzucono tylko ten Góreckiego. Jak mówi, nie chciał pozwolić na nierówne traktowanie, które zaczęło się po wyborach, i odwołał się (nieskutecznie) od tej decyzji do rektora Nowaka. – Na wydział przyjęto mnie siedem lat temu, w 2022 r. dostałem analogiczną nagrodę. Moje zainteresowania naukowe nie były do wyborów problemem.

Wobec prof. Góreckiego – na wniosek dziekana poparty przez rektora – wszczęto postępowanie dyscyplinarne za wpis na X: „Panie Rektorze, Pan powie tym swoim bojarom, żeby na przyszłość nie stwarzali takich niedobrze wyglądających sytuacji”. Tak Górecki skomentował odmowną decyzję wydziałowej komisji ds. nagród. Dziś dodaje, że dziekan nie poinformował go o skardze, jaką złożył do rzecznika dyscyplinarnego UW. – W maju składam pozew do sądu w sprawie nierównego traktowania. Jeśli wygram, za działania rektora zapłaci podatek, natomiast pracownik naświetlający nieprawidłowości i domagający się elementarnej równości musi sam dużo w to zainwestować, także finansowo. W ten sposób krytykom rzekomo „demokratycznej” władzy zamykane są usta – mówi prof. Górecki.

Sprostowanie:

Działalność “publicystyczna” prof. Góreckiego na jego publicznie dostępnych mediach społecznościowych nie jest zgodna z normami społecznymi i kulturowymi debaty, czego dowodem jest spore oburzenie wśród pracowników Wydziału. Te wpisy nie licują z godnością zawodu nauczyciela akademickiego, czy zasadami kultury debaty i zostały przekazane, na prośbę pracowników będących obiektem ataków, do stosownych instancji uniwersyteckich zgodnie z przewidzianą prawem procedurą. Nie ma na Wydziale - i Uniwersytecie - zgody na (w tym przypadku publiczne) poniżanie innych pracowników. Jest to zasada, która obowiązuje w większości miejsc pracy i wydaje się dosyć oczywista. Na Uniwersytecie jest wiele procedur, które pozwalają rozwiązywać spory lub rozstrzygać w razie rozbieżności zdań czy poglądów, przykładowo takich jak między Panem prof. Góreckim a stanowiskiem komisji i Rady Wydziału. Nie zostały one zastosowane, zamiast tego pojawił się obraźliwy post



na platformie X. Na Uniwersytecie Warszawskim ruszyła w zeszłym roku kampania Hejt boli. UWażajmy na słowa (uwazajmynaslowa.uw.edu.pl). Stanowisko uczelni jest w związku z tym jasne i nie powinno stanowić dla nikogo zaskoczenia. O tym, że wpisy nie są akceptowalne, Pan prof. Maciej Górecki został poinformowany przez dziekana w sposób jednoznaczny. Nie zareagował na to adekwatnie, więc kolejne etapy uniwersyteckich procedur nie mogą być dla niego zaskoczeniem.

Jest też sprawa, jak mówią sygnaliści z tytułami, nagonki na Michała Bilewicza, jednego z najbardziej rozpoznawalnych pracowników naukowych Wydziału Psychologii. Górecki we wrześniu 2024 r. stanął w jego obronie, nie godząc się, jak napisał w mailu wysłanym m.in. do dziekana Imbira, na bezprzykładowy atak za wpis na X. „Brałem udział w opisywanej dyskusji na portalu X i nie przypominam sobie, żeby padły tam jakiegokolwiek nieodpowiednie uwagi. Ponadto chciałem przypomnieć, że uniwersytet, a więc także i wydział, nie jest własnością grupy pracowników, choćby i większości z nich, ale własnością publiczną. A w związku z tym mamy prawo, a nawet obowiązek dyskutować publicznie o potencjalnych nieprawidłowościach dziejących się na Wydziale” – napisał w swoim liście Górecki. Jak dodał, prof. Bilewicz nie jest pierwszą osobą z wydziału, na którą urządza się nagonkę. Poszło o to, że Bilewicz na X skrytykował rekrutację na studia doktoranckie. Napisał, że komisje „gromadzą trzecią ligę naukowców”, a jedna z egzaminatorek miała „magistrantkę bez dorobku, więc musiała stanąć na głowie, żeby jej wychowanica przeskoczyła lepszych od siebie kandydatów”. Skutek był taki, że członkowie komisji obrazili się na Bilewicza, a dziekan powiadomił rektora o kolejnym, obok Góreckiego, „hejterze”.

Sprostowanie:

Określenia użyte na platformie X są obraźliwe i niezgodne ze stanowiskiem uczelni oraz polityką uczelni (por. uwazajmynaslowa.uw.edu.pl). Ponadto, należy podkreślić, że osoby postronne nie mają wglądu w dokumentację wszystkich kandydatów (ochrona danych osobowych) i nie mogą ocenić znajomych sobie doktorantów na tle pozostałych kandydatów. Nagonka nigdy nie miała miejsca, to raczej prof. Bilewicz mógł naruszyć dobra osobiste członków komisji. Procedura rekrutacyjna została uznana przez organy kontrolujące ją za przeprowadzoną poprawnie.

Komentarz:

Wszystkie nieodpowiednie uwagi są dostępne na platformie X, a część z nich jest przytoczona w artykule. Insynuowanie nieuczciwości (przepchnięcia) oraz pogardliwe epitety ("trzecia liga naukowców") kierowane pod adresem członków zespołu kwalifikacyjnego w postępowaniu rekrutacyjnym do szkół doktorskich, możliwych do zidentyfikowania z imienia i nazwiska, jest naruszeniem ich dóbr osobistych i przekracza zasady współżycia w społeczeństwie. Określenie to zostało sformułowane publicznie odnośnie osób z zespołu kwalifikacyjnego w postępowaniu rekrutacyjnym do Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych-pracowniczek i pracowników Wydziału, którzy w okresie wakacyjnym przyjęli na siebie dodatkowy obowiązek rekrutacji doktorantów i doktorantek w ramach dyscypliny psychologia. Zespół kwalifikacyjny działa na podstawie dokumentów, złożonych przez kandydatów w systemie Internetowej Rejestracji Kandydatów. **Osoby postronne nie mają wglądu w tę dokumentację**, choćby z uwagi na ochronę danych osobowych; **nie są zatem w stanie porównać kandydatów czy ocenić ich dorobku**. Jawne są dopiero wyniki rekrutacji. Ponadto **publiczne i subiektywne dzielenie młodych ludzi u progu kariery na „bez dorobku” na lepszych i gorszych jest bulwersujące i jest przejawem dyskryminacji**, szczególnie w kontekście braku rzetelnej i porównywalnej informacji o dorobku każdego kandydata biorącego udział w rekrutacji na zasadzie konkursowej, wymagającej oceny przy zastosowaniu identycznych kryteriów dla każdego z kandydatów ubiegających się o przyjęcie do szkoły doktorskiej.

To, co w artykule zostało określone "nagonką", którą urządzono na prof. Bilewicza, było reakcją członków Rady Naukowej Dyscypliny – dyskusją podczas jej obrad - na treści naruszające dobra osobiste członków zespołu kwalifikacyjnego zamieszczane na publicznie dostępnych portalach społecznościowych. To najbardziej reprezentatywne i adekwatne, dające możliwość wymiany informacji w sprawach Wydziału forum do prowadzenia takich wymian. Dyskusja zakończyła się złożeniem skargi do Rektora oraz wniosku o zweryfikowanie procedury rekrutacji - reakcja zalecana przez Uniwersytet i ze wszech miar racjonalna. Analogiczne kroki mogły zostać podjęte przez osoby, które odczuwały wątpliwości w kwestii procedury rekrutacji, czyli po raz kolejny była to sytuacja, w której - zamiast unieść się emocjami i publikować przykre posty, wyzywając kolegów i koleżanki z pracy - można było zastosować procedury uniwersyteckie, poprosić o informacje, nagrania z rozmów, odwołać się od decyzji. W momencie publikacji postów prof. Bilewicz nie sięgnął po żadną z tych opcji. Ponadto zdumiewające jest to że autorka zdaje się przyjmować takie praktyki jako normalne a reakcję sprzeciwu na nie jako nagonkę. Wydaje się to odwróceniem porządku rzeczy.

– Nie wiem, czy tzw. sprawa Przastka przynosi efekt domina i zaraz się okaże, że na każdym wydziale Uniwersytetu Warszawskiego są problemy z mobbingiem, intrygami, nadużywaniem władzy. Ale na pewno można mówić, że nagłośnienie tamtych sytuacji, a ostatecznie też reakcja władz uczelni spowodowała, że ludzie w końcu odważyli się mówić – przyznaje jeden z pracowników naukowych Wydziału Psychologii, zastrzegając nazwisko, bo nie chce się opowiadać po żadnej ze stron.



Sprostowanie:

Nieprawdziwe jest sformułowanie, że ludzie “w końcu odważyli się mówić”, tak, jakby wcześniej nie mieli ku temu możliwości. Za pierwszej kadencji dr hab. Imbira wprowadzono zwyczaj spotkań otwartych z kolegium dziekańskim. Zaproszenia - wraz z prośbami o nadsyłanie propozycji tematów do omówienia czy dyskusji - są kierowane do wszystkich członków i członkiń społeczności. Porównanie spraw Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych z opisywaną w artykule sytuacją Wydziału Psychologii jest nieuzasadnione, nie ma oparcia ani w przepisach prawa powszechnie obowiązującego ani w faktach. Podobnie jak określenie działań kolegium dziekańskiego mobbingiem, intrygami czy nadużywaniem władzy.

Komentarz:

Kolegium dziekańskie Wydziału Psychologii regularnie zaprasza do dialogu; nieuzasadnione jest zatem twierdzenie, że “ludzie w końcu odważyli się mówić”. Pracownicy są nieustannie zachęcani do otwartego wyrażania swoich opinii i zastrzeżeń, które mogłyby poprawić funkcjonowanie wydziału. Już od pierwszej kadencji dr hab. Imbira wprowadzono **otwarte spotkania z kolegium dziekańskim**, na które zaproszenia były rozsyłane do całej społeczności wydziału. W każdym zawarte były prośby o zgłaszanie spraw, które warto byłoby omówić na forum. Wielokrotnie przygotowywano raporty, wystąpienia czy opracowania zgłaszanych tematów.

Porównanie sprawy oskarżeń o molestowanie seksualne i mobbing (Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych) z opisywaną w artykule sytuacją na Wydziale Psychologii (zbiorem opinii i niepokojów kilku pracowników) wydaje się być nieadekwatne a przede wszystkim nieuzasadnione. Z jednej strony, umniejsza wagę problemu na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych zestawiając problem molestowania seksualnego z konfliktami, z drugiej, tendencyjnie zestawiając zdarzenia o nieporównywalnej randze uderza w wizerunek Wydziału Psychologii. **Jest to zabieg manipulacyjny, mogący wywołać fałszywe przeświadczenie odbiorców tekstu o jakiegokolwiek porównywalności sytuacji na obu Wydziałach.** Tymczasem w przypadku Wydziału Psychologii nie może być mowy o naruszeniu jakichkolwiek przepisów prawa powszechnie obowiązującego, są to sprawy absolutnie nieporównywalne i niezależne od siebie, pozostające względem siebie w koincydencji czasowej, być może nieprzypadkowej.

Inny przyznaje, że **roszady kadrowe w administracji naukowców nie interesowały ich, dopóki sami nie zaczęli odczuwać skutków zmian wprowadzanych przez dziekana.**

Sprostowanie:

Obiektywna analiza pokazała, że **zgłaszano zarzuty wobec pracy administracji które nie miały podstaw.** Nie można mówić więc , że pracownicy odczuli w sposób istotny negatywne skutki zmian. Przeciwnie, wskutek zmian, praca Wydziału uległa znaczącej poprawie czego dowodzą wskaźniki obiektywne.

Komentarz:

W stosunku do Sekcji Badań i Zamówień Publicznych na w okresie od września 2024 do stycznia 2025 kierowane były liczne i nader ogólne zarzuty co do efektywności jej funkcjonowania. Podjęliśmy jako kolegium dziekańskie dwukrotnie próby uzyskania od osób zgłaszających takie informacje, czego konkretnie dotyczyły problemy jakie napotykały. Niestety, po pierwsze na spotkaniu otwartym z pracownikami 8 października 2024 r.



nie pojawiła się większość osób formułujących zarzuty. Po drugie, wobec ponowienia krytyki pojawiła się prośba kolegium dziekańskiego o mailowe zgłaszanie konkretnych problemów poczynawszy od 20 listopada 2024 do 26 stycznia 2025 roku). Zgłoszono nam 28 konkretnych (możliwych do analizy i w jej konsekwencji do wprowadzenia usprawnień) spraw oraz 11 spraw których, z uwagi na to że zawierały uogólnione opinie, nie dało się przeanalizować (łącznie 39 zgłoszonych problemów przez 12 osób lub grup pracowników).

Detaliczna analiza zgłoszeń była podstawą do przygotowania raportu w tej sprawie (poufny z uwagi na treść problemów dotyczących konkretnych osób, umów itp. oraz materiał zgromadzony przy analizie każdej ze spraw - maile, komunikacja, formularze, druki itp.). Wyniki analizy zostały zaprezentowane na Radzie Wydziału 28 stycznia 2025 roku. Ujawniła ona, że wśród konkretnych spraw jedynie 10 (36%) było zawinionych przez pracowników sekcji, i zgłoszenie ich faktycznie pozwoliło nam na wdrożenie działań zaradczych na przyszłość. **Niestety aż w 14 przypadkach (50% zgłoszonych) sprawy nie były zasadne, gdyż 7 (25%) po prostu nie zaistniało (!) a kolejne 7 (25%) było poza zakresem sprawczości sekcji i administracji Wydziału.**

Formułowanie uogólnionej krytyki, (np. w postaci „wyrażania zaniepokojenia”) ale bez podawania konkretnych faktów lub operowania nie istniejącymi (!), jedynie tworzy atmosferę napięcia która może skłaniać pracowników administracyjnych do zmiany miejsca zatrudnienia. Część zgłoszonych spraw, które zawierały uogólnione opinie **nosi również znamiona pomówienia** (potencjalnie poważne zarzuty tam podniesione w stosunku do pracowników Wydziału, bez podania konkretnego przykładu takiego zachowania).

– Uniwersytet to system feudalny, wciąż wielu na uczelni uważa, że każdy, kto się pnie w górę, buduje tu własną piramidę, bo taka jest tradycja akademicka. Tylko że ostatecznie cierpi administracja, a w konsekwencji i naukowcy – przyznaje dr Winiewski. Jak dodaje, jest w stanie zrozumieć każdą reorganizację, pod warunkiem że ma sens, a więc wszystko dobrze działa. W jego ocenie nie działa. Przykład: w pandemii pracowano w znacznej części zdalnie. Dziekan przyjeżdżał na uczelnię raz w tygodniu: w piątek o 17.

– Wszystkie papiery do podpisania były więc przygotowane na tę 17, ale to nie był jeden czy dwa dokumenty, tylko dziesiątki, które trzeba było wprowadzić do systemu uczelnianego. Po godzinach... – mówi dr Winiewski. Jak dodaje, kierownik działu nauki, zwolniona z dnia na dzień, pracuje teraz na wydziale zarządzania UW. Tak jak inni pracownicy administracyjni, którzy bez trudu znajdują zatrudnienie na tej samej uczelni, tyle że na innych wydziałach.

Sprostowanie:

Opisane zdarzenia nie miały miejsca. Po pierwsze w pandemii nie było w strukturze takiej jednostki jak dział nauki - nie można było w związku z tym zwolnić takiego kierownika/kierowniczkę. Po drugie nikt nie wymagał od pracowników zostawiania do godziny 17 czy dłużej. Poza tym nie każdy dokument wymaga natychmiastowego wprowadzenia czy dalszego procedowania, a czas podpisania dokumentu przez władze wydziału może być zdeterminowany innymi obowiązkami i dziekan może podpisać dokumenty wieczorem, co nie jest skorelowane z koniecznością świadczenia pracy po godzinach przez innych pracowników.

Komentarz:

W trakcie pandemii rzeczywiście wiele utartych wcześniej metod pracy i rozkładów dnia została zmieniona, a większość prac na wydziale przez pewien czas faktycznie była prowadzona w formie zdalnej co było zgodne z decyzją rektora oraz obowiązującymi wówczas zaleceniami i przepisami). Wymagało to istotnej reorganizacji ze strony pracowników wydziału i dużego wysiłku organizacyjnego ze strony kolegium dziekańskiego. **Przedstawione informacje nie tylko nie są zgodne z faktami ale wręcz z punktu widzenia sposobu procedowania na uniwersytecie, absurdalne i sprzeczne z logiką.**

Brakuje uzasadnienia, czemu dokumenty miałyby być wprowadzane po godzinach pracy. Nigdy takie oczekiwanie czy zalecenie nie padło ze strony kolegium dziekańskiego. Można było dokumenty przygotować (w godzinach pracy), zostawić do podpisu i wprowadzać np. w poniedziałek (również w godzinach pracy). Godzina podpisania dokumentu nie ma tu nic do rzeczy. Pracownicy administracyjni doskonale wiedzą, że UW jako całość nie pracuje w weekend (faktycznie praca kończy się w piątek o 16.00) i w związku z tym w soboty i niedziele wprowadzone dokumenty nie są procedowane. Wprowadzenie dokumentu w piątek np. o godzinie 18 nie usprawniało procesu w porównaniu z poniedziałkiem o 8. Przytoczona sytuacja jest nieporozumieniem, które wynikało na podstawie zmian funkcjonowania na wydziale na początku pandemii. Z zasady pracownicy obecni byli we wtorek (w zwykłych godzinach pracy, do 15:00) i wtedy podpisywano dokumenty.

Niestety jest to również kolejny **przykład posługiwania się przez informatorów plotką**, a publikowanie przez redaktorkę takich niesprawdzonych i wręcz absurdalnych informacji to przykład braku rzetelności dziennikarskiej.

– U nas były niekompetentne, a tam nagle okazują się świetnymi pracownikami?

Czy to nie wydaje się co najmniej dziwne? – pyta retorycznie Winiewski, dodając,

Sprostowanie:

Osoby wypowiadające się na temat odejść nie mają wiedzy na temat ich przyczyn (ochrona danych osobowych i wrażliwych danych wynikających ze stosunku pracy). Nie mają prawa też znać szczegółów pracy osób zatrudnionych w innych instytucjach. Ocena pracy pracownika to domena jego bezpośredniego przełożonego, który ponosi konsekwencje ewentualnych problemów generowanych przez zachowanie pracownika.

Komentarz:

To bardzo krzywdzące dla osób kiedyś zatrudnionych na Wydziale, że odeszły z powodu braku kompetencji - nigdy ze strony kolegium dziekańskiego nie było przedstawienia takiej opinii. Są to też rzeczy, które powinny zdecydowanie pozostawać na linii pracownik-



pracodawca, a nie być podawane do wiadomości przez pracowników naukowych - w formie plotki. **Twierdzenie, że ktoś odszedł, bo był niekompetentny to przykra i szkodliwa insynuacja pod adresem danego pracownika czy pracowniczki** (których informatorzy chcą przecież chronić i doceniać pracowników a w istocie wykorzystują ich w sposób instrumentalny ferując dowolne argumenty które w danym kontekście mogą się okazać im przydatne).

Zatrudnienie pracownika w nowym miejscu pracy nie ma związku z przyczynami rozwiązania z nim umowy w innym. Sugerowanie, że skuteczna rekrutacja w nowym miejscu unieważnia przyczyny rozwiązania umowy o pracę na poprzednim to nieprawda. **Oceny jakości pracy może dokonywać tylko osoba odpowiedzialna za tę pracę, czyli bezpośredni przełożony.** Jest to dana wrażliwa i podlegająca ochronie. Nie ma możliwości, żeby negatywne informacje wypłynęły do opinii publicznej. Zatem ocena pracy osoby zatrudnionej w innym miejscu jest całkowicie bezpodstawna.

że w jednym przypadku zlikwidowano stanowisko już po zwolnieniu zatrudnionej na nim osoby, a więc niezgodnie z przepisami. Władze wydziału podkreślały, że dzięki temu zakończył się mobbing. – Tylko że żadnych skarg w sprawie mobbingu nie było – mówi Winiewski.

Sprostowanie:

Opisywana przez informatora sytuacja miała zupełnie inny przebieg. Wszystkie działania zostały przeprowadzone w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. Co więcej, Pan dr Winiewski nie jest w ogóle w stanie stwierdzić, czy skargi w sprawie zachowań noszących znamiona mobbingu były, czy ich nie było. Publiczne sugerowanie takich sytuacji (nawet w formie przeczenia), przy braku dostępu do dowodów, może nosić znamiona pomówienia.

Komentarz:

Wszystkie skargi o zachowania niezgodne z etyką pracy i efektywnością tej pracy, są poufne i szczególnie chronione. Są one na Wydziale Psychologii i Uniwersytecie Warszawskim traktowane z pełną powagą. Wyjaśniając je działamy w zgodzie z regułami prawa powszechnie obowiązującego.

Z punktu widzenia prawa informacje dotyczące rozwiązania umowy o pracę są informacjami poufnymi i jako takie nie mogą być przedmiotem publicznej dyskusji na forum wydziału. Również z punktu widzenia psychologicznego są to kwestie tak trudne i zagrażające, że nie były i nie będą upubliczniane.

W zorganizowanych niedawno na wydziale wyborach do Rady Naukowej Dyscypliny Psychologii urzędujący dziekan prof. Kamil Imbir nie uzyskał poparcia. Taka sytuacja zdarzyła się po raz pierwszy i w ocenie nie tylko krytyków dziekana to właściwie wotum nieufności.

Sprostowanie:

Opisywana sytuacja nie stanowi votum nieufności. Wyboru dokonuje tylko część społeczności (zatem trudno generalizować ten werdykt na całość), ponadto brakowało zaledwie minimalnej liczby głosów do przekroczenia progu, a po trzecie cały proces odbył się w wysoce dyskusyjnych warunkach. Zgodnie z reformą szkolnictwa wyższego (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) rozdzielono Radę Wydziału i Radę Naukową. Dziekan jest automatycznie przewodniczącym Rady Wydziału, nie musi być członkiem rady naukowej dyscypliny.

Komentarz:

Wybory do Rady Naukowej i wybory na Dziekana odbywają się w innych grupach pracowniczych. Te pierwsze w wąskiej grupie, te drugie w kolegium proporcjonalnie reprezentującym wszystkie grupy pracownicze. W trakcie przeprowadzania samego głosowania na członków Rady Naukowej Dyscypliny pojawiło się wiele wątpliwości co do rzetelności procedury prowadzonej przez Wydziałową Komisję Wyborczą. W trakcie wyborów do tej Rady nie było obecnych blisko 20% osób uprawnionych do głosowania, dochodziło też do szczególnych zachowań ze strony komisji: nie wydano karty jednemu pracownikowi, innego natomiast sprowadzano specjalnie z zajęć i czekali na niego z zamknięciem głosowania, pracownicy dydaktyczni dopisywali się i wypisywali z listy głosujących, komisja bez uzasadnienia i pod wpływem nacisków zmieniała tryb prowadzenia kolejnego głosowania, to tylko niektóre z przykładów. **Nie zostały one podniesione publicznie, ponieważ nie ma i nie było sensu paraliżować działania ciała kolegialnego uczelni jakim jest Rada Naukowa.** Jednak używanie tej sytuacji jako personalnego argumentu, podważającego legalną decyzję innego ciała wybierającego dziekana i reprezentującego całą społeczność, jest nadużyciem.

Niepowołanie kogoś do Rady nie ma nic wspólnego z zaufaniem – taka interpretacja jest manipulacją. Kontekst tych wyborów jest kluczowy dla interpretacji ich wyników. Po pierwsze, dziekan Imbir został wybrany na drugą kadencję zdecydowaną większością $\frac{2}{3}$ głosów kolegium elektorów. Po drugie, został on w nowej kadencji, praktycznie równocześnie, wybrany do Rady Dydaktycznej jedną z największych liczbą głosów (zblizoną w proporcji do wyniku wyborów dziekańskich). To przeczy interpretacji o utracie zaufania a przemawia za tym, że cieszy się stabilnym poparciem oraz uznaniem dla działalności w wielu obszarach. Zgodnie z reformą szkolnictwa wyższego (Ustawa z 20 lipca 2018 roku, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) rozdzielono Radę Wydziału i Radę Naukową Dyscypliny. Dziekan jest automatycznie przewodniczącym Rady Wydziału (Statut UW, dział II, rozdział 3, §61), a w Radzie Dyscypliny może, ale nie musi być. Równocześnie jakiegokolwiek wyrażanie opinii o dziekanie nie pozostaje w kompetencjach Rady Naukowej Dyscypliny (to jest duże nieporozumienie, Rada Naukowa to nie jest Rada Wydziału).

Podsumowanie

Wydział Psychologii jest zróżnicowaną społecznością przeszło dwustu osób. Opisywanie sytuacji, w tak złożonej i specyficznej organizacji jaką jest jednostka akademicka wymaga po znajomości reguł i procedur jej funkcjonowania, ciał które decydują o podejmowanych decyzjach, oraz zapoznania się z różnymi perspektywami patrzenia na rzeczywistość. Posiłkowanie się wyłącznie jednostronnymi informacjami jest istotnym uproszczeniem i tendencyjnie zniekształca obraz sytuacji. Tymczasem to co wydaje się misją dziennikarstwa jawi się w opozycji to tego, co jako czytelnicy dowiadujemy się z artykułu. Brak szacunku dla faktów ich weryfikacji, brak sprawdzania wysłuchanych i opisywanych



historii, poprzestawanie na budowaniu uproszczonych skojarzeń i asocjacji. W artykule tego wszystkiego zabrakło - nie oddano głosu nikomu, kto w rzeczywistości nie stałby w opozycji do dziekana. Nie sprawdzono procedur, które proponuje Uniwersytet Warszawski w danej sytuacji.

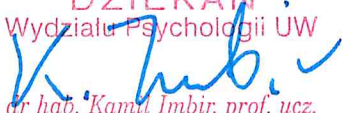
Zarządzanie Wydziałem i wspieranie jego cennej, różnorodnej społeczności jest ogromnym przywilejem, ale też wymaga setek godzin ciężkiej pracy, podejmowania trudnych decyzji i wprowadzania innowacji. Tylko w ciągu ostatnich lat wprowadzono szereg nowatorskich usprawnień organizacyjnych, z zakresu np. procedur zamówień publicznych, rozliczania nadgodzin, konsultacji statystycznych czy podziału przestrzeni w nowym budynku (i zaplanowaniu przeprowadzki).

Nie chcemy i nie będziemy rezygnować z takiego podejścia - z zapraszania do rozmowy (na otwartych spotkaniach z kolegium, wtorkach naukowych, radach i komisjach). Nie będziemy również rezygnować ze sprawiedliwości (na przykład w podziale przestrzeni w nowym budynku - z algorytmu, który nie faworyzuje ludzi z uwagi na ich tytuł, ale pozwala uzyskać miejsca do pracy też doktorantom/doktorantom czy pracownikom/pracowniczkom zewnętrznym). Wreszcie, nie zrezygnujemy także z okazywania sobie wzajemnego szacunku (w tym zgłaszania sytuacji publicznego obrażania, nękania czy poniżania). Pozostajemy gotowi do dialogu, ale dialogu opartego na faktach, dokumentach i procedurach, a nie wyłącznie na emocjach, plotkach i niepochlebnych opiniach. Z tego powodu zabieramy głos – nie w obronie jednej osoby, lecz w obronie prawdy.

Kamil Imbir
Anna Szuster-Kowalewicz
Kamilla Bargiel-Matusiewicz

Mając na względzie powyższe, należy stwierdzić, że sprostowanie jest zasadne i wymaga publikacji. Jednocześnie informuję, że w przypadku braku zamieszczenia sprostowania w trybie przewidzianym w przepisach ustawy – Prawo prasowe, zasadnym będzie rozważenie podjęcia stosownych kroków prawnych.

Z wyrazami szacunku

DZIEKAN
Wydziału Psychologii UW

dr hab. Kamil Imbir, prof. ucz.