

# METODA STOPNIOWEGO WERBUNKU DUCHOWNYCH

## (Z PODRĘCZNIKÓW SB)

**W czasach PRL bezpieczeństwa przywiązywała niezwykle wagę do rozpracowania Kościoła. Jednak werbunek duchownych był dla funkcjonariuszy SB poważnym problemem. Antywyznaniowa polityka państwa skutecznie zniechęcała osoby wierzące do nieoficjalnych kontaktów z przedstawicielami reżimu. Dodatkowo już w seminarium ostrzegano przyszłych kapłanów przed działaniami bezpieki. Dlatego w przypadku duchowieństwa stosowano bardzo często metodę werbunku polegającą na stopniowym, powolnym wciąganiu do współpracy, połączonym z przekonywaniem księdza, że swą działalnością nie wyrządzi szkody Kościołowi.**

Werbunek, w znaczeniu szerszym, oznaczał cały proces związany z zaangażowaniem jakiejś osoby do „tajnej współpracy”. Obejmował zatem dobór kandydata na TW, jego „opracowanie” oraz przeprowadzenie „pozyskania właściwego” (czyli „rozmowy werbunkowej”). Werbunek, w wąskim znaczeniu, odnosił się do samej rozmowy, w której trakcie „pozyskiwano” daną osobę do „współpracy”. Funkcjonariusze SB podkreślali, że: „jedynym sposobem pozyskania kandydata na tajnego współpracownika jest rozmowa operacyjna, którą określamy jako rozmowę pozyskaniową”<sup>1</sup>.

### „Opracowanie kandydata”

Rozmowa werbunkowa była uznawana za niezwykle złożoną czynność operacyjną, której powodzenie zależało od wcześniejszego „opracowania kandydata” – czyli zdobycia możliwie najbardziej szczegółowych informacji o życiu prywatnym, zawodowym, społecznym osoby typowanej na przyszłego TW, jak również wiedzy o jej cechach charakteru, nawykach i skłonnościach. Wszystko po to, by właściwie przygotować rozmowę oraz wybrać odpowiednią podstawę werbunku – czyli ustalić motywy, które kierują postępowaniem danego człowieka i dopasować do nich argumentację lub środki nacisku. Efektem „opracowania” miało być uzyskanie wiedzy o dwóch grupach zagadnień:

1. możliwościach operacyjnych kandydata na TW – aktualnych i potencjalnych;
2. cechach charakteru i osobowości kandydata na TW.

Określenie cech charakteru pozwalało funkcjonariuszom SB na stworzenie portretu psychologicznego, który z kolei miał służyć realizacji trzech celów:

1. ustaleniu, czy kandydat jest zdolny do realizacji zadań, jakie będą mu zlecane;
2. ustaleniu, w jaki sposób najskuteczniej będzie można go skłonić lub zmusić do podjęcia „współpracy”;

<sup>1</sup> AIPN Kr 0155/103, Paweł Dutkiewicz, Kazimierz Kalita, *Pozyskanie tajnego współpracownika Służby Bezpieczeństwa*, Departament Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego MSW, Warszawa 1984, s. 74.

3. ustaleniu, w jaki sposób będzie trzeba na niego oddziaływać w toku „współpracy”, by był lojalny wobec resortu bezpieczeństwa.

Rozpoznając czyjąś osobowość, funkcjonariusze SB starali się zdefiniować przede wszystkim motywy kierujące działaniami takiej osoby (nazywane czasem „siłami napędowymi”) – czyli mechanizm, który sprawiał, że wyznaczała ona sobie określone cele, ukierunkowywała ambicję w daną stronę. Ponadto starali się poznać zdolności i inteligencję tej osoby, jej charakter, stosunek do siebie i innych ludzi, zainteresowania oraz temperament.

W toku „opracowania” funkcjonariusze SB powinni byli zbierać informacje za pomocą:

1. sprawdzenia w ewidencji operacyjnej (czyli w katalogach osobowych i innych MSW);
2. wywiadów (najczęściej „zalegendowanych”<sup>2</sup>) przeprowadzonych z ludźmi dobrze znającymi kandydata (sąsiedzi, znajomi itp.):
  - a. przez funkcjonariusza;
  - b. przez „osobowe źródło informacji”;
3. obserwacji bezpośredniej;
4. kwerendy w materiałach oficjalnych i operacyjnych dotyczących „kandydata”;
5. zapoznania się z wytworami działalności „kandydata”;
6. w uzasadnionych przypadkach osobistego zetknięcia się z „kandydatem”;
7. w uzasadnionych przypadkach pozyskania „kandydata” do wykonywania doraźnych zadań operacyjnych (testowanie kandydata).

Rozpoznanie charakterologiczne danej osoby i zebranie informacji o jej życiu miało służyć między innymi podjęciu decyzji o taktyce, a także podstawie werbunku. Zaznaczano, że podstawowe znaczenie w powodzeniu pozyskania ma **dobór motywacji**. Wymagało to znacznej wiedzy o „kandydacie” i indywidualizowanego dopasowania argumentów czy form nacisku do konkretnej osoby. Jednocześnie przestrzegano, że nie o sam werbunek chodzi, ale o dobór takiej „podstawy pozyskania”, „która nie tylko skłoni kandydata do wyrażenia zgody na współpracę, ale równocześnie będzie istotnym czynnikiem trwałej więzi tajnego współpracownika ze Służbą Bezpieczeństwa”<sup>3</sup>.

Szczegółowe przygotowanie esbeków do rozmów operacyjnych było dostrzegalne dla duchownych. Ksiądz profesor Jan Dyduch, wspominając rozmowy z funkcjonariuszami SB z Wydziału Paszportowego, mówił: „odniosłem wrażenie, że każdy ich ruch, każde zachowanie, nawet to, że się spóźniali na spotkanie, każdy gest, każde słowo, było przemyślane i wystudiowane. Podczas rozmowy z nimi czuło się, jakby człowieka prześwietlali, próbując dociec, z kim mają do czynienia. Czy może im się udać werbunek, czy też nie ma sensu prowadzić dalszych rozmów”<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> „Legenda” w języku operacyjnym SB oznaczała fikcyjne wytłumaczenie jakiegoś faktu czy zjawiska, wymyślone dla zatajenia prawdziwej wersji wydarzeń. Określenie „zalegendowany wywiad” oznaczało, że funkcjonariusz SB w rozmowie z sąsiadami czy znajomymi kandydata na TW nie informował, że jest z bezpieki, ale występował np. jako ankier społeczny, przedstawiciel organizacji politycznej, społecznej itp., czyli że wymyślano dla niego postać i powód zainteresowania kandydatem na TW, by ukryć jego prawdziwą tożsamość i właściwy powód przeprowadzenia wywiadu.

<sup>3</sup> P. Dutkiewicz, K. Kalita, *Pozyskanie...*, s. 56.

<sup>4</sup> G. Starzak, *Mówili esbekom: „Nie”*, „Dziennik Polski”, nr 16 (19 026), 19 I 2007, s. 19.

## Podstawy i taktyki werbunku

Werbunku można było dokonać w wyniku **szantażu** lub w konsekwencji **dobrowolnej zgody** – była ona często efektem wcześniejszej długotrwałej **manipulacji psychicznej**. Podstawą „pozyskania” mógł zatem być:

1. szantaż:
  - a. przy wykorzystaniu materiałów obciążających;
  - b. przy wykorzystaniu materiałów kompromitujących (tzw. kompromatów);
2. dobrowolna zgoda (poparta często perswazją):
  - a. w zamian za korzyści (tzw. zainteresowanie materialne);
  - b. będąca konsekwencją lojalnego stosunku do PRL (tzw. uczucia patriotyczne, nazywane czasem pobudkami ideowymi).

W czasie werbunku szantaż mógł przyjmować formę groźby wykorzystania posiadanych przez SB informacji na temat werbowanej osoby, dających podstawę do wszczęcia postępowania karnego lub administracyjnego. W tym przypadku przedstawiano alternatywę: współpraca albo proces (więzienie), względnie kara administracyjna (np. domiar podatkowy). W przypadku istnienia „materiałów obciążających” zaznaczano, że najczęściej „duże wrażenie wywiera okazanie odpowiednio spreparowanych akt dochodzeniowych, załączonych do nich ekspertyz naukowych z dokumentacją fotograficzną itp.”<sup>5</sup>

W przypadku werbunku z wykorzystaniem „kompromatów” grozono kompromitacją moralną „kandydata” w efekcie upublicznienia jakichś informacji. Zaznaczano zarazem, że „kompromaty” powinny być dobrze dobrane, ponieważ to, co jest kompromitujące dla jednej osoby, nie musi takim być dla innej. Należało zatem przeprowadzić skrupulatną analizę cech charakteru „kandydata”, jego mentalności, przyjętego systemu wartości, relacji rodzinnych, zawodowych, zwyczajów środowiskowych itp.

Szantaż mógł wiązać się z zagrożeniem zarówno dla samego „kandydata”, jak i bliskich mu osób. Co istotne, w tym wypadku można było przeprowadzić odpowiednią **kombinację operacyjną**, której konsekwencją miało stać się uzyskanie materiałów będących podstawą szantażu – niezależnie od tego, czy miał on „kandydata” obciążać, czy kompromitować moralnie. Można więc było np. spowodować sytuację, w której „przyłapano” „kandydata” na uzyskiwaniu materiałów na budowę kościoła z nielegalnych źródeł bądź zatrzymać mu prawo jazdy. Inną metodą, stosowaną w przypadku przedsięwzięć operacyjnych mających dać dowód niemoralnego postępowania danej osoby, mogło być udokumentowanie filmowe lub fotograficzne „inspirowanych” przez SB wstydliwych zachowań (np. w sferze obyczajowej – przez „podstawione” prostytutki).

„Kombinacje operacyjne” stosowano zazwyczaj wobec osób negatywnie ustosunkowanych do współpracy z SB po to, by uzależnić przyszłego TW od „resortu”. Niezależnie od „podstawy pozyskania”, w toku „współpracy” TW miał być lojalny wobec SB. Dlatego szantażowi towarzyszyła zawsze **perswazja**, której efektem miało być wytworzenie więzi między funkcjonariuszem prowadzącym a „współpracownikiem”. Decydowano się często na taktykę, w toku której funkcjonariusz, prezentując materiały kompromitujące lub obciążające, występował przed „kandydatem” jako osoba, która chce mu pomóc – „przyjaciel”, który skontaktował się z „kandydatem” po to, by umożliwić mu wyrwanie z niekorzystnej

<sup>5</sup> AIPN Wr 0148/1000, *Wymogi z zakresu doboru, szkolenia, więzienia, sprawdzania i wykorzystania agentury w pionie kontrwywiadu. Referat wygłoszony na Naradzie Krajowej pionu Departamentu II MSW w dniu 8 XI 1979 r.*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Departament II, s. 17.

dla niego sytuacji, mający możliwości zatuszowania czy ukrycia dowodów złamania norm moralnych lub peerelowskiego prawa. Starano się nie stawiać spraw na ostrzu noża, ale tak prowadzić rozmowę, by przekonać „kandydata”, że korzystniej dla niego będzie zgodzić się na „współpracę” (w wizji kreowanej przez funkcjonariusza SB – niosącą ze sobą same korzyści), niż poddać się dolegliwościom związanym z upublicznieniem materiałów będących podstawą szantażu (przedstawianych bardzo często w sposób przerysowany).

Przymus rodzi jednak opór, dlatego największe korzyści operacyjne można było uzyskać dzięki współpracownikowi, którego zgoda była dobrowolna. Jak podkreślano zatem: „wykorzystywanie motywów pozytywnych, zmierzających do dobrowolnego wyrażenia zgody na współpracę, jest zjawiskiem powszechnym i typowym w procesie pozyskiwania kandydatów na tajnych współpracowników”<sup>6</sup>. Inną sprawą jest specyficzne resortowe rozumienie „dobrowolności”, która bywała efektem psychicznej manipulacji i długotrwałego przekonywania „kandydata”.

O dobrowolnym podjęciu współpracy mogły decydować rozmaite powody. W przypadku, gdy motywem werbunku stawały się tzw. **pobudki ideowe**, podkreślano, że decyzja „kandydata” może być efektem;

1. jego politycznego zaangażowania;
2. „patriotycznej” (w rozumieniu komunistów) postawy;
3. poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo PRL;
4. własnego interesu zbieżnego z celami władzy komunistycznej;
5. chęci udzielenia pomocy SB.

Z kolei **zainteresowanie materialne**, określane często jako korzyści osobiste, oznaczało werbunek w zamian za wynagrodzenie, w różnej formie. Zaznaczano zarazem, że: „w przypadku, gdy pozyskiwany godzi się na współpracę tylko za zapłatę, przybiera ona w praktyce formę pensji, której wysokość uzgodniona była z pozyskaniem”<sup>7</sup>. „Zainteresowanie materialne” oznaczać jednak mogło także różnego rodzaju ułatwienia życiowe. Pamiętać należy, że w warunkach peerelowskiej powszechnej reglamentacji dóbr – nawet tych, które dziś uznaje się za podstawowe – funkcjonariusze SB posiadali szeroki wachlarz możliwości nęcenia kandydata różnymi korzyściami. Mogło to być np. udzielenie pomocy w uzyskaniu paszportu, stypendium, uzyskanie niedostępnej żywności czy lekarstw albo niedostępnych alkoholi czy odzieży, ulg podatkowych, przydziału materiałów reglamentowanych (np. budowlanych). Pod pojęciem „zainteresowania materialnego” kryło się w istocie, częstokroć, zaspokojenie podstawowych ludzkich potrzeb: materialnych, biologicznych i psychicznych.

Ustalenie „podstawy werbunku” pozwalało funkcjonariuszom SB na sprecyzowanie „taktyki pozyskania”, którą definiowano jako: „sposób postępowania pracownika operacyjnego polegający na stosowaniu odpowiedniej argumentacji, zagadnień, kierowaniu rozmową, wykorzystaniu informacji, które spowodują uzyskanie zgody na współpracę”<sup>8</sup>. Zależnie

<sup>6</sup> AIPN Łd, Pf 16/831, Henryk Opiński, *Psychologiczne aspekty pozyskiwania kandydatów na tajnych współpracowników*, Centrum Wyszkozenia MSW, Legionowo 1969 [dalej: H. Opiński, *Psychologiczne aspekty...*], s. 50.

<sup>7</sup> P. Dutkiewicz, K. Kalita, *Pozyskanie...*, s. 30.

<sup>8</sup> AIPN Bi, 067/13, Henryk Chalecki, *Taktyka stopniowego pozyskania tajnych współpracowników wśród kleru i aktywu kościelnego w pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa województwa olsztyńskiego w latach 1960–1970*, Wyższa Szkoła Oficerska MSW im. F. Dzierżyńskiego, Legionowo 1978 [praca dyplomowa] [dalej: H. Chalecki, *Taktyka...*], s. 20.

**„Rozmiękczenie” duchowieństwa**

„W procesie pozyskania [osób duchownych] istnieje wiele elementów, które wymagają szczególnego potraktowania. Do głównych płaszczyzn, na bazie których dochodzi najczęściej do pozyskania osoby duchownej, należy:

- znalezienie, mimo różnic ideologicznych, płaszczyzny porozumienia z kandydatem na zasadzie lojalności wobec państwa i jego interesów;

- przekonanie kandydata, że jego współpraca z nami nie narusza jego godności osobistej, zasad moralnych i sumienia;

- utwierdzenie kandydata w przekonaniu, że współpraca z nami nie narusza istotnych interesów Kościoła i nie wpływa na ograniczenie możliwości jego funkcji duszpasterskiej, a prowadzi jedynie do ujawnienia i usuwania tych wszystkich zjawisk, które utrudniają normalizację stosunków państwo–Kościół;

- odpowiednie argumentowanie i wytworzenie sytuacji, które utwierdzałyby kandydata w przekonaniu, że współpraca z nami przyniesie mu osobiste korzyści i będzie czynnikiem ułatwiającym realizację jego planów i zamierzeń”.

*Wytyczne dyrektora Departamentu IV MSW dotyczące form i metod działań operacyjnych Departamentu IV i jego odpowiedników w terenie, Warszawa, 15 VIII 1973 r.*

od cech „kandydata” i przyjętej „podstawy werbunku” zdecydowano się na jedną z **trzech taktyk werbunku** – pozyskanie jednorazowe, pozornie dla innego celu lub stopniowe.

**Werbunek jednorazowy** to taki, gdy zgodę na współpracę uzyskiwano w czasie jednego spotkania. Na tę taktykę zdecydowano się w przypadkach, kiedy z materiałów uzyskanych w czasie „opracowania” wynikało, że możliwe jest zastosowanie takiej argumentacji i pokierowanie rozmową w taki sposób, by „kandydat” wyraził zgodę na „współpracę”. Taktykę tę stosowano także zawsze w przypadku werbunków, których podstawą był szantaż.

**Werbunek pozornie dla innego celu** stosowano w przypadku, kiedy funkcjonariusze SB orientowali się, że obiekcje „kandydata” budzi nie sam fakt współpracy, lecz jej cel. Przykładowo – „kandydat” nie widział przeszkód w przekazywaniu informacji na temat kurii, jednak lojalność wobec najbliższych współbraci sprawiała, że nie chciał rozmawiać o swej parafii. Wówczas funkcjonariusz utrzymywał, że celem jego zainteresowania, a zarazem działań TW, jest czy też będzie kuria. Dopiero w trakcie współpracy miało nastąpić systematyczne rozszerzanie zleczanych TW zadań i ukierunkowywanie go w odpowiednią stronę. Kluczową sprawą zatem stawał się taki dobór celu pozornego, by możliwe było elastyczne przejście do celu właściwego.

**Werbunek stopniowy**

Najczęściej stosowaną metodą pozyskań duchownych w latach 70. i 80. był werbunek stopniowy. Na pozyskanie stopniowe zdecydowano się w dwóch przypadkach. Po pierwsze wtedy, gdy w czasie „rozmowy pozyskaniowej” czy „rozmowy operacyjnej”, która miała poprzedzać werbunek, funkcjonariusz orientował się, że „kandydat” odrzuciłby złożoną propozycję „współpracy”, niemniej istnieją szanse do przekonania go do jej podjęcia w przyszłości. Po drugie, gdy funkcjonariusze SB w czasie analizy materiałów zebranych w trakcie

„opracowania” dochodzili do wniosku, że napotkają niechęć „kandydata”, i podejrzewali, że będzie się on opierał próbom werbunku. W takich przypadkach plan „pozyskania” rozpisywano na **kilka**, kilkanaście, a w wyjątkowych wypadkach i kilkadziesiąt **spotkań**. Ich celem było oswojenie „kandydata” z funkcjonariuszem, **przełamanie** jego **oporów** i w konsekwencji doprowadzenie do przełomu psychicznego.

Na rozmowy takie decydowano się tylko wtedy, gdy z zebranych przez bezpiekę materiałów wynikało, że dany duchowny będzie skłonny podjąć „dialog” z funkcjonariuszem SB. W trakcie rozmów operacyjnych, poprzedzających werbunek, jednym z głównych zadań funkcjonariuszy SB było doprowadzenie do zmian w systemie wartości „kandydata”, stosowanych przez niego pojęć i poglądu na sytuację, w jakiej się znalazł. Zgodzie na „współpracę” niezwykle często towarzyszyło przełamywanie licznych oporów i barier wewnętrznych o podłożu moralnym, społecznym czy obyczajowym. Analizując źródła niechęci do „współpracy”, wymieniano między innymi: emocjonalny związek kandydata z osobą, o której miał dostarczać informacje; obawę przed wyjściem na jaw faktu współpracy; niechęć do SB; obawę przed uzależnieniem od SB w życiu prywatnym i/lub zawodowym. Zaznaczano, że „u wielu ludzi propozycja współpracy kojarzy się z donosicielstwem, co powoduje z reguły powstawanie dysonansu poznawczego, wynikającego z różnicy przekonań politycznych, ideowych, moralnych itp., które należy przy użyciu odpowiednich, przekonywujących argumentów osłabiać i redukować”<sup>9</sup>. W toku „pozyskania stopniowego” funkcjonariusz SB miał stłumić lub wyeliminować negatywne emocje i skojarzenia „kandydata”. Pozbawić go lęku i obaw, dobrać taki zestaw argumentów, które pozwoliłyby na zmianę nastawienia „kandydata” do SB i – w dalszej kolejności – **uzasadnić potrzebę „współpracy”**. Jednocześnie uczulano, że istotą „pozyskania stopniowego” jest nie koncentracja argumentów, która ma w sposób nagły zmienić poglądy i postawy „kandydata”, ale „ciągły proces przewartościowywania przekonań kandydata przy użyciu odpowiednich i przekonywujących argumentów. Należy starać się czynnie kształtować świadomość kandydata zgodnie z rzeczywistością, dostosowywać ją odpowiednio do jego potrzeb i zadań, które ma wykonywać”<sup>10</sup>. Psychiczna manipulacja „kandydatem” miała zlikwidować pojawiające się przed funkcjonariuszem problemy. Czasem proces ten był długotrwały.

W przypadku TW „Ludwik”<sup>11</sup> przed werbunkiem zapisano: „pierwsze zetknięcie się z kandydatem nastąpiło w Biurze Paszportów KW MO w Krakowie, gdzie zaproponowałem mu krótką rozmowę. Za względu na konspirację takiej rozmowy, uzgodniono spotkanie na dzień 23 VI 1970 r. w jego prywatnym mieszkaniu. W wyznaczonym dniu oczekiwał na mnie, chętnie podejmował w dyskusji poszczególne tematy, o których mowa [w sporządzonej po spotkaniu] notatce służbowej. Reasumując uwagi zawarte we wspomnianej notatce stwierdzam, że nawiązany z kandydatem dialog operacyjny dał pozytywne efekty. W związku z czym należy przypuszczać, że będzie on pozyskany do współpracy – po kilku kolejnych rozmowach [...]”<sup>12</sup>. Po zakończeniu „procesu pozyskania” i przeprowadzeniu właściwej rozmowy werbunkowej – 6 grudnia 1973 r. – podkreślono natomiast: „w toku prowadzonego dialogu operacyjnego przeprowadzono z kandydatem 17 rozmów operacyjnych, w tym

<sup>9</sup> H. Opiński, *Psychologiczne aspekty...*, s. 42.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 44.

<sup>11</sup> Szerzej zob.: T. Isakowicz-Zaleski, *Księża wobec bezpieki na przykładzie archidiecezji krakowskiej*, Kraków 2007.

<sup>12</sup> AIPN Kr, 009/10585, Teczka personalna TW „Ludwik”, Kwestionariusz TW, k. 5.

9 w 1973 r., których celem było stopniowe pozyskiwanie ww. do współpracy. Zakładany cel osiągnięto, kandydat chętnie spotykał się z nami, sam przejawia inicjatywę, przekazuje informacje, realizuje zadania [...] Zobowiązania na piśmie nie pobierano, kandydat obrał pseudonim »Ludwik«, którym posługuje się w kontaktach z nami<sup>13</sup>. W tym wypadku więc „pozyskanie stopniowe” trwało trzy i pół roku...

W przypadku kolejnego „kandydata” pisano: „przewiduję stopniowe pozyskanie, głównie poprzez utrzymywanie z kandydatem kontaktu osobistego, przy równoczesnym opracowywaniu go przez istniejące źródła osobowe i operacyjne, dla uchwycenia ewentualnych materiałów kompromitujących<sup>14</sup>. Ostatecznie po przeprowadzeniu „rozmowy pozyskaniowej” zapisano: „w dniach 7 VI, 17 VII, 18.10.1971 r. odbyłem z kandydatem »Delta«<sup>15</sup> trzy spotkania, na które każdorazowo przybywał zgodnie z wcześniejszym ustaleniem – zawsze w stroju świeckim. Na spotkaniach tych przekazywał wiele istotnych informacji o duchownych pozostających w naszym zainteresowaniu, w tym odnośnie kard. Wojtyły. Informacje te były obiektywne – szczegóły w notatkach ze spotkań [...] Pobieranie pisemnego zobowiązania uznałem za nie wskazane. Z kandydatem ustalone jest hasło wywoławcze oraz znak rozpoznawczy – przekazywany przez niego przedmiot osobisty (portmonetka)<sup>16</sup>.”

„Pozyskanie stopniowe” stanowiło bardzo ważny element działań operacyjnych wobec duchowieństwa. Decydowano się na tę taktykę ze względu na znaczące związanie „kandydatów” z własnym środowiskiem oraz prezentowany przez nich wyrazisty system wartości. Powodowało to konieczność realizacji, czasem długotrwałego, procesu przewartościowywania przekonań. Wówczas manipulacja psychiczna służyła przede wszystkim zagłuszeniu wyrzutów sumienia. Przed właściwą „rozmową werbunkową” funkcjonariusz – zależnie od potrzeb – mógł przekonywać „kandydata”, że:

1. kontakt z funkcjonariuszem, pomimo że utrzymywany w tajemnicy, nie jest faktyczną współpracą;

2. celem funkcjonariusza jest nie zdobycie informacji, lecz swobodna wymiana poglądów, uzyskanie opinii na jakiś temat;

3. współpraca nie narusza interesów Kościoła, nie ogranicza pracy duszpasterskiej, ale prowadzi jedynie do wyeliminowania zjawisk, które utrudniają normalizację stosunków państwo–Kościół.

Zwracano zarazem uwagę, że „współpraca z kandydatem ze środowiska kleru jest szczególnie utrudniona na skutek różnic w poglądach tajnego współpracownika oraz dużej lojalności jego do swego środowiska. Dlatego trzeba pamiętać o odpowiedniej atmosferze spotkań, swobodnej wymianie informacji, [polegającej] na właściwym traktowaniu kandydata, właściwym podejściu do spraw religii ze strony pracownika, przestrzegania punktualności na spotkaniach z kandydatem, co stworzy u niego wrażenie współpartnerstwa i równorzędności przy realizacji nakreślonych zadań<sup>17</sup>.”

<sup>13</sup> *Ibidem*, k. 6–7.

<sup>14</sup> AIPN Kr, 009/10586, Teczka personalna TW „Delta”, Kwestionariusz TW, k. 7.

<sup>15</sup> Szerzej zob.: T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*, wg indeksu; M. Lasota, *Zawartość dokumentacji tajnego współpracownika „Delta”* [w:] *Kościół katolicki w czasach komunistycznej dyktatury między bohaterstwem a agenturą. Studia i materiały*, t. 1, red. R. Terlecki, J. Szczepaniak, Kraków 2007, s. 205–214.

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 7–8.

<sup>17</sup> H. Chalecki, *Taktyka...*, s. 25.

Decydująca była zawsze „rozmowa werbunkowa”, w czasie której zadaniem funkcjonariusza SB było doprowadzenie kandydata do przełomu psychicznego i uzyskanie od niego zgody na „współpracę”. W przypadku „werbunku stopniowego” osób duchownych możliwe stawało się **odstąpienie od wymogu uzyskania zgody „na współpracę z SB” i zastąpienia jej deklaracją zachowania w tajemnicy faktu i treści spotkań z funkcjonariuszem lub zobowiązaniem do udzielania funkcjonariuszowi pomocy**. W przypadku duchownych w latach 70. i 80. **w zasadzie poprzestawano na zobowiązaniu ustnym, nie pobierając go na piśmie**. Wyjątek stanowiły wypadki, gdy werbunku dokonywano w drodze szantażu – wówczas obligatoryjnie pobierano zobowiązanie pisemne. Jednak nawet wówczas nie musiało ono literalnie odnosić się do współpracy, np. werbowanemu na podstawie szantażu TW „Franek”<sup>18</sup> podyktowano deklarację: „Zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy faktu utrzymywania kontaktu i rozmów z funkcjonariuszami SB”<sup>19</sup>.

### Świadomość zdrady

We współczesnej dyskusji nad komunistyczną agenturą ulokowaną w Kościele niezwykle często powraca pytanie o świadomość współpracy duchownych figurujących w „ewidencji operacyjnej” jako TW. Ujmując zagadnienie z tej perspektywy, należy podkreślić specyficzne metody obowiązujące w latach 70. i 80. w pionie IV MSW – odpowiedzialnym za represje wobec Kościoła. Wcześniej elastyczność podejścia była znacznie mniejsza i egzekwowano od większości werbowanych duchownych pisemną lub ustną zgodę na współpracę z SB. W ostatnich dwóch dekadach PRL przyjęto jednak, w niektórych przypadkach, metodę osłabiania wyrzutów sumienia u werbowanych kapłanów przez rodzaj „miękkiej” współpracy, a więc **faktyczne uzyskiwanie od nich informacji, połączone z przekonywaniem ich o braku szkodliwości tych kontaktów dla Kościoła**. Formuła taka staje się czytelna między innymi dzięki analizie wewnątrzresortowej dokumentacji związanej z werbunkiem. Zobowiązania niektórych duchownych odbiegały od reguł znanych z lat poprzednich.

Przykładowo podczas „rozmowy pozyskaniowej” z TW „Jurkiem”<sup>20</sup> funkcjonariusz zaznaczył: „Nie stawiałem sprawy, że proponuję mu współpracę, lecz że chodzi o pomoc w rozeznaniu kleru i problemów wyznaniowych. Zrobił to chętnie i nie pytał o jakiego rodzaju informacje chodzi [...]”<sup>21</sup>. Omawiając formę zobowiązania do współpracy, dodał, że odebrał: „zobowiązanie ustne do udzielania pomocy i zachowania tajemnicy utrzymywania kontaktów i treści rozmów z prac[ownikiem] SB. Zobowiązania pisemnego pobierać nie planowałem”<sup>22</sup>. Z kolei w przypadku TW „Strażak”<sup>23</sup> podkreślono, że: „kandydat [w czasie rozmowy pozyskaniowej] wyraził zgodę na dalsze kontakty oraz przekazywanie informacji interesujących nasze organy. W trakcie współpracy będzie posługiwać się pseudonimem »Strażak« [...] zobowiązał się do przekazywania informacji ustnych. Za przekazywane informacje będzie wynagradzany w formie prezentów rzeczowych”<sup>24</sup>. Jednocześnie, wobec słabego jeszcze związania „współpracownika” z „resortem”, w innym dokumencie podkre-

<sup>18</sup> Szerzej zob. T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*, wg indeksu.

<sup>19</sup> AIPN Kr, 0032/2907, t. 1, Teczka personalna TW „Franek”, Zobowiązanie, 3 III 1976 r., k. 29/1.

<sup>20</sup> Szerzej zob. T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*, wg indeksu.

<sup>21</sup> AIPN Kr, 009/8945, Teczka personalna TW „Jurek”/„Adam”, Kwestionariusz TW, k. 7.

<sup>22</sup> *Ibidem*, k. 8.

<sup>23</sup> Szerzej zob. T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*

<sup>24</sup> AIPN Kr, 0032/2549, t. 1, Teczka personalna TW „Strażak”, Kwestionariusz, k. 11.



ślano, że „nie planuje się wykorzystywać TW do prowadzenia działań specjalnych<sup>25</sup>, gdyż mogłoby to wpłynąć niekorzystnie na dalszą współpracę. Plany takiego wykorzystania są w planie przyszłościowym. Stąd większy nacisk w pracy z TW położony będzie na prowadzenie działań kapturowych<sup>26</sup>, w konsekwencji wiążących go z nami, a także dostarczających nam ewentualnych materiałów do kompromitacji”<sup>27</sup>.

Z kolei w przypadku TW „Magister” zaznaczono: „z kandydatem dotychczas przeprowadzono osiem rozmów operacyjnych, w wyniku których uzyskiwano wartościowe informacje oraz następowało stopniowe przyzwyczajanie kandydata do kontaktów z pracownikami SB. Realizowano proces stopniowego pozyskiwania. Zakończenie tegoż procesu planuje się zrealizować w czasie kolejnej rozmowy”<sup>28</sup>. Ostateczną rozmowę przeprowadzono 18 września 1985 r., a po niej zapisano: „Wyraził ustną zgodę na rozmowy – konsultowanie problemów dot[yczących] zadań Kościoła w kwestiach duszpasterskich mających styczność z sytuacją społeczno-polityczną w kraju”<sup>29</sup>.

Ze względu na specyfikę metody werbunku stopniowego w niektórych przypadkach akt podjęcia współpracy mógł być różnie postrzegany przez uczestniczące w nim strony.

Aby uznać kogoś za TW, z perspektywy „resortu”, należało najpierw:

- dokonać odpowiednich sprawdzeń w „ewidencji operacyjnej”;
- przeprowadzić „opracowanie kandydata”;
- przeprowadzić „rozmowę pozyskaniową”;
- uzyskać pisemne lub słowne zobowiązanie do „współpracy” z SB, udzielania jej pomocy, bądź zgodę na systematyczny tajny kontakt z funkcjonariuszem SB.

### Kim jest konfident?

„Instrukcja pracy operacyjnej proces pozyskania zaleca zakończyć odebraniem zobowiązania o współpracy i wartościowych materiałów informacyjnych. Wymóg ten, zwłaszcza w stosunku do osób duchownych, należy stosować bardzo elastycznie [...]. Jego formalne potraktowanie może niejednokrotnie uniemożliwić pozyskanie. Stąd fakt przyjęcia zobowiązania nie musi być głównym kryterium pozyskania. Należy jednak dążyć do tego, by w dogodnych warunkach był spełniony.

Za podstawowe kryterium, pozwalające na stwierdzenie, że pozyskanie możemy uznać za dokonane, przyjmujemy fakt, że pozyskiwany przekazuje nam przedstawiającą wartość operacyjną informację (ustnie lub pisemnie), wykonuje zleczone mu zadania oraz ma świadomość, że kontakt jego z pracownikiem SB jest systematyczny i ma charakter służbowy (nieoficjalny)”

*Wytyczne dyrektora Departamentu IV MSW dotyczące form i metod działań operacyjnych Departamentu IV i jego odpowiedników w terenie, Warszawa, 15 VIII 1973 r.*

<sup>25</sup> Chodzi o przedsięwzięcia operacyjne polegające na inspiracji, dezinformacji i dezintegracji wskazanych przez funkcjonariuszy SB środowisk.

<sup>26</sup> Działaniami kapturowymi określano takie przedsięwzięcia, do których wykorzystywano osoby nieświadome swej prawdziwej roli.

<sup>27</sup> *Ibidem*, Plan kierunkowy wykorzystania i szkolenia TW ps. „Strażak” [nr rej.] NS-16371, k. 30.

<sup>28</sup> AIPN Kt, 009/10523, Teczka personalna TW „Magister”, Kwestionariusz, k. 6.

<sup>29</sup> *Ibidem*, k. 7.

Natomiast z perspektywy TW można przyjąć, że – w zależności od przypadku – mógł on być świadom:

- podpisania lub złożenia ustnego zobowiązania do współpracy bądź udzielania pomocy czy informacji funkcjonariuszowi SB;
- zgody na kontakt z funkcjonariuszem SB;
- udzielania – ustnie lub pisemnie – informacji funkcjonariuszowi SB;
- wykonywania zadań zleconych przez funkcjonariusza SB;
- pobierania wynagrodzenia – w formie pieniędzy, podarunków bądź przywilejów (np. paszportu) – od funkcjonariusza SB.

### **Mechanizm wyparcia**

Zupełnie inną kwestią jest **wypieranie ze świadomości** – przez część TW – **faktu współpracy**, a więc psychiczne i duchowe samooszukiwanie się. Przykładem takiego zjawiska może być kontakt informacyjny (czyli TW w nomenklaturze Departamentu I) „Czarnos”, który faktycznie podjął współpracę z Departamentem I, odzégnując się od niej werbalnie. Sytuację tę przedstawia notatka służbowa: „operacyjny kontakt z »Czarnosem«<sup>30</sup> po raz pierwszy nawiązano w 1955 r. Na współpracę zgodził się, lecz w praktyce nie udzielał żadnych informacji i kontakt został z nim przerwany. W 1963 r. wykorzystano jego starania o wyjazd za granicę do ponownego wciągnięcia go do współpracy. Przeprowadzona rozmowa z »Czarnosem« dała wynik pozytywny. Podczas kolejnej rozmowy, gdy przedstawiono mu konkretne warunki współpracy za granicą, odmówił współpracy, oświadczył przy tym, że może z nami pracować, ale jako równy z równym, nie zgodził się na żaden system łączności z góry ustalony. Dopiero dalsze rozmowy dały wynik pozytywny, zgodził się na współpracę za granicą, ale pod warunkiem, aby go nie traktować jako agenta lub pracownika wywiadu. Zgodzono się, że nasze wzajemne kontakty traktować będziemy na zasadzie »równego z równym«<sup>31</sup>. W istocie „Czarnos” odgrywał rolę zwykłego „kontaktu informacyjnego” Departamentu I, i tak jak inni konfidentci tzw. wywiadu MSW<sup>32</sup> donosił na środowisko polskich duchownych w Rzymie oraz księży przebywających w Watykanie w związku z obradami II Soboru Watykańskiego.

Warto na zakończenie zacytować fragment charakterystyki TW „Brodecki”, w której Zygmunt Gliński<sup>33</sup>, naczelnik Wydziału IV SB w Krakowie, pisał: „Odbyte spotkanie potwierdziło, że t[ajny] w[spełpracownik] »Brodecki«<sup>34</sup> nie uważa się za współpracownika,

<sup>30</sup> Szerzej zob.: T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*, wg indeksu; M. Lasota, *Zawartość dokumentacji...*, wg indeksu.

<sup>31</sup> AIPN Kr, 47/92, Teczka kontaktu informacyjnego krypt. „Czarnos”, Notatka dotycząca kontaktu informacyjnego krypt. „Czarnos”, Warszawa, 18 III 1969 r., k. 67.

<sup>32</sup> W przekonaniu autora używanie określenia „wywiad” w odniesieniu do Departamentu I SB MSW jest mylące. Departament ten oraz jego struktury terenowe w kraju (województkie) i za granicą (rezydentury) koncentrowały się przede wszystkim na inwigilacji polskiego uchodźstwa politycznego i Polaków przebywających czasowo za granicą, co z działalnością wywiadowczą ma niewiele wspólnego.

<sup>33</sup> Szerzej zob.: W. Frazik, F. Musiał, M. Szyptma, *Twarze krakowskiej bezpieki. Obsada stanowisk kierowniczych Urzędu Bezpieczeństwa i Służby Bezpieczeństwa w Krakowie. Informator personalny*, Kraków 2006, s. 86; F. Musiał, *Naczelnicy Wydziału IV SB w Krakowie [w:] Kościół katolicki...*, s. 17–23.

<sup>34</sup> Szerzej zob. T. Isakowicz-Zaleski, *Księża...*

a tylko prowadzi rozmowy z pracownikiem na tematy poszczególnych wydarzeń i osób duchownych, nie zastanawiając się, w jaki sposób informacje te są traktowane i wykorzystywane przez naszą służbę. Jest to oczywiście element zakłamania i tylko potrzebny [mu] dla wewnętrznego uspokojenia samego siebie”<sup>35</sup>. W kolejnych latach TW „Brodecki” (występujący później jako TW „Kanon”) przestał się oszukiwać. Był uznawany za lojalnego „współpracownika”, z pionem IV SB współpracował do 1980 r.

***Będę postępował zgodnie z własnym sumieniem...***

Szczegółowe „opracowanie” osoby uznawanej przez funkcjonariuszy SB za kandydata na TW i przygotowanie podstawy i taktyki werbunku nie zawsze przynosiło bezpieczeństwo oczekiwane rezultaty. Tuż po wprowadzeniu stanu wojennego w Nowej Hucie próbowano zwerbować do współpracy księdza Jana Bielańskiego, występującego – od 1978 r. – w dokumentach bezpieki jako „kandydat na TW” ps. „Gazda”.

W czasie rozmowy z funkcjonariuszem krakowskiej SB Adamem Wypaskiem naciśkany przez niego duchowny napisał następujące oświadczenie:

Kraków, 18 XII 1981 r.

Oświadczam

Ja niżej podpisany oświadczam, że w obecnym stanie wojennym i zresztą zawsze nie będę szkodził swojej umiłowanej ojczyźnie, Bogu, Kościołowi i ewangelii i będę postępował zgodnie z własnym sumieniem ukształtowanym na prawie Bożym, miłości Boga i bliźniego.

Ks. Jan Bielański

Próby werbunku księdza prowadzono jednak nadal, zrezygnowano z nich dopiero... w 1987 r., uznając, że pomimo starań nie udało się z nim nawiązać dialogu.

*AIPN Kr; 009/9974, Teczka kandydata na TW ps. „Gazda”.*

<sup>35</sup> AIPN Kr, 009/1895, t. 1, Teczka personalna TW „Brodecki”, Charakterystyka TW „Brodecki” za 1964 r., Kraków, 19 XII 1964 r., k. 210.