

STS de 31 de maig de 2022, recurs 1819/2020

*Acomiadament: ofenses fora del lloc i de l'horari de treball (accés al text de la sentència)*

**Una empresa acomiadà un treballador per haver dut a terme ofenses cap a altres companys**, en els termes establerts a l'art. 54.2.c) ET, si bé amb la peculiaritat que **aquests actes es van produir fora del lloc i del temps de treball**. Considera, però, que aquestes conductes suposen una profunda alteració de la convivència a l'empresa, ja que trenquen el deure fonamental de respecte i consideració indispensables a qualsevol comunitat humana. Entén que aquestes actuacions es poden sancionar amb l'acomiadament, encara que es produeixin fora de l'horari i el lloc de treball.

**El TS comença assenyalant que no hi ha cap dubte sobre l'abast de l'obligació que tenen totes les persones treballadores d'actuar d'acord amb les regles de la bona fe de manera escrupolosa al lloc i durant l'horari de treball**. També és indubtable que **aquesta obligació es manté fora d'aquest lloc i horari, si bé es relaxa i es flexibiliza enormement**, sense que això pugui suposar que es puguin dur a terme tota mena d'accions que puguin anar en perjudici de l'empresa. Només cal assenyalar que el poder disciplinari de l'empresari s'estén a situacions com ara les d'incapacitat temporal, en què el treballador no es troba ni al lloc ni en l'horari de treball. **El límit és, així, l'escrupolós compliment del deure de bona fe contractual**.

En el cas analitzat, el Tribunal entén que **les greus ofenses proferides pel treballador als seus companys**, de paraula (van incloure expressions d'odi) i físiques (intent d'agressió amb una ampolla, evitada per un d'ells, donar bufetades i sacsejades) **van condicionar irremediament les relacions laborals entre ells i també un deteriorament per a la imatge de l'entitat empresarial**, provocant-ne el descrèdit davant de tercers. En definitiva, **els fets relatats**, declarats provats, **revelen una conducta vinculada a la relació laboral**, que trenca les regles de la convivència exigibles, i redunda directament o indirectament en perjudici de l'empresa, **esdevenint sancionable amb aquest acomiadament disciplinari, que ha de ser qualificat com a procedent**.