**Diskussionsfråga, steg 2**

**Tolkningsföreträde**

Vi tänker oss att Vision påkallar överläggning om den skriftliga varningen.

Vid överläggningen står arbetsgivare fast vid att man har för avsikt att utdela den skriftliga varningen.

I det lägen finns möjligheten att lägga ett tolkningsföreträde och därmed hindra arbetsgivaren från att utdela den skriftliga varningen. I den situationen kan arbetsgivaren begära tvisteförhandling om tolkningsföreträdet. Begärs inte tvisteförhandling inom 4 månader så har Vision lyckats stoppa den skriftliga varningen vid det här tillfället. I det här fallet lägger Vision ett tolkningsföreträde. Arbetsgivaren begär tvisteförhandling och den avslutas i oenighet. Efter det händer inget mer i den frågan.

Maria är lättad och frågan verkar vara utagerad. I oktober råkar Maria försova sig och hon kommer 1,5 timme sent till arbetet.

Hon har sovit dåligt på grund av kraftig huvudvärk och så snart hon vaknat så meddelar hon sin chef att hon försovit sig, men kommer in till arbetet så snabbt hon kan.

När hon kommer till arbetet så undviker chefen henne. Maria tänker att nu är han sur och hon tycker att det är skönt att slippa konfronteras med honom.

Arbetsgivaren skickar nu ett varsel och en underrättelse om uppsägning på grund av personliga skäl till medlemmen och till Vision.

Hur ska Vision agera nu?

Vad har det för betydelse att Vision tidigare lyckats stoppa den skriftliga varningen?