Special Feature

프랑스 법에 나타난 임금근로자의 휴식권: 원칙과 최근 변화

Joséphа Dirringer (프랑스 렌느 1대학 외래교수, IODE(법과 유럽, 서방 연구소) 연구교수)

■ 도입

프랑스에서 휴식권은 근로자들이 근로시간을 줄이기 위해서 오래전부터 주장해온 요구사항이다. 더 많은 휴가를 갖는다는 것은 임금근로자들이 사실상 더 많은 자유시간을 갖는다는 의미이고 예전과 비교해서 상대적으로 더 보수가 좋은 노동을 한다는 뜻이며 고용정책의 관점에서는 실업에 대처하는 효과적인 수단이기도 하다. 실제로 휴식은 근로자들이 자신의 노동력을 재충전하고 건강을 유지하기 위해서만 보장되는 것은 아니다. 때로는 재교육을 받거나 직종을 전환할 필요성과 가정생활이나 시민으로서의 삶에 참여해야 하는 필요성도 고려되어야 한다. 이처럼 임금근로자들은 근로시간을 적절하게 배분하거나 혹은 하루, 몇 주 또는 몇 달 동안 일자리를 비울 수 있다.

그러므로 근로자들에게 휴식을 보장하는 데에는 다양한 이유가 있다고 볼 수 있다. 그런 만큼 법적인 관점에서도 휴식권은 근로자들의 건강권과 밀접한 관계가 있다. 실제로 건강권에 대한 가장 기본적인 보장인 셈이며 그런고로 헌법(1946년 프랑스 헌법 전문 제11조)과 유럽연합과 국제적인 사회규범에 의해서도 보장되어 있다. 특히 현재 유럽연합, 국제규범이 이 분야에서 중요한 위상을 차지하고 있다. 근로시간 조정의 몇몇 양태들에 관한 2003년 11월 4일 유럽연합 집행위원회와 유럽연합 의회의 2003년 지침이 프랑스 법제의 초석이 되었다고 해도 전혀 과장이 아니다. 유럽연합 지침에 따르면 "모든 근로자들은 충분한 휴식 기간을 누

려야 한다." 나아가서 "휴식의 개념은 시간 단위, 즉 날짜, 시간 혹은 하루의 일부나 시간으로 명백하게 표현되어야 한다." "근로자들은 (…) 하루 단위, 주 단위, 연 단위로 최소한의 휴식과 적절한 중간 휴지기간을 누려야 한다. 이런 맥락하에서 주당 근로시간에 상한선을 책정하는 것이 적절하다."

유럽연합법에서 유래한 휴식의 정의는 의심할 나위 없이 건강과 근로자의 휴식 사이의 연계를 강화시켰다. 게다가 이 정의로부터 휴식이 근로시간과 대립적인 개념으로 간주되게 되었다. 요컨대 실질적 근로시간은 "근로자가 사용자의 처분에 따르고 자신이 원하는 것을 자유롭게 하지 못하고 사용자의 지시에 따라야 하는 기간"으로 정의된다(노동법전 L.3121조 1항). 반대로 휴식의 개념은 근로자가 사용자의 처분을 따르지 않고 자신이 원하는 것을 자유롭게 할 수 있는 모든 기간으로 정의된다. 그럼에도 불구하고 근로시간과 휴식시간이라는 개념의 대립은 프랑스 법에서는 유럽연합의 법에서 만큼 절대적이지 않다. 프랑스 법은 근로자가 실제로 일하는 것도 아니거나 사용자의 처분에 따르는 것도 아니면서 자신이 원하는 것에 몰두하지 못하는 '회색' 시간의 존재를 사실상 인정하고 있다.

이처럼 휴식시간을 결정하는 것은 때로는 어려운 문제이다. 분명 오늘날에는 더욱 그러하다. 경제적인 이유로 근로시간 유연화가 강요되고 있고 그런 만큼 이는 더 많은 노동법적 대응을 필요로 한다. 이처럼 휴식권 침해도 더욱 늘어나서 근로자들의 일과 생활의 경계가 모호해졌다. 이에 따라 휴식권의 유효성은 다음에서 설명할 노동권에 영향을 미치는 변화와 노동조직에 영향을 미치는 변화라는 시험대에 오르게 되었다.

■ 노동법의 변화에 직면한 휴식권

법은 근로자에게 휴식시간을 인정해 휴식권을 보장하고 있다. 그러나 근로자들의 휴식시간을 결정하는 데 있어 사용자 및 법으로 단체교섭에 따른 예외를 허용하고 있어 휴식권의 보편성에서는 세부적으로 차이가 있다.

법으로 보호받는 권리

앞에서 언급한 휴식의 정의에는 근로자들의 휴식이 내포한 다양한 시간성이 나타나 있다. 먼저 근로자가 노동계약을 실행하는 중 실제로 휴식을 취할 수 있는, 달리 말하면 짧은 중간 휴식시간이 있을 수 있다. 그런가 하면 근로자는 노동력을 재충전하기 위해 하루 또는 일주일의 시간을 가질 수 있다. 마지막으로 근로자는 다른 일에 전념하거나 고용의 영속성에 영향을 미치지 않으면서 사용자로부터 휴가를 누릴 수 있는 기간도 있다.

다양한 형태의 휴식권 혹은 휴가권 중에서 몇 가지는 근로자들의 건강유지를 위해 부여된다. 우선 짧은 휴게시간이 있다. 프랑스 법과 유럽연합 지침에 의해서 매 6시간의 연속 작업마다 최소 20분의 짧은 휴식이 부여된다(노동법전, L.3121조 33항), 이는 상당히 짧은 시간이다. 최대 12시간을 계속 일하고 하루 일과가 끝날 무렵 겨우 20분의 휴식을 갖는다는 의미일 수 있기 때문이다. 이런 이유로 예외가 인정되지 않는다. 특히 이 짧은 휴식시간을 나누어 사용할 수는 없다. 파기원은 "일과 중 7분의 휴식을 부여했다고 해서 이것이 사용자가 근로자에게 하루 일과에서 근로시간이 6시간을 초과할 때 20분의 휴식시간을 부여하는 의무가 면제되지 아니한다"고 분명히 했다(파기원, 사회 분과, 2013년 2월 20일, 11-26,793).

다음으로 일간휴식이 있는데 이는 원칙적으로 야간에 부여되며, 야간노동은 예외에 속한다. 모든 근로자는 1일 최소 11시간의 연속적인 휴식을 가져야 한다. 그러므로 1일 근로시간은 원칙적으로 13시간을 초과할 수 없다. 야간노동은 예외적인 방식으로 이루어지는 것이며 원칙적으로 근로자는 밤에 휴식을 취한다. 파기원에서 상기시켰듯이 "야간노동은 기업 내의 정상적인 노동조직 양태가 아니라 기업을 가동하는 데 반드시 필요할 때만 시행되어야 한다(파기원, 2014년 9월 24일, n° 13-24.851). 이런 제한은 근로자들의 안전과 건강을 절대적으로 보호해야 할 필요성에 의해서 정당화되며 이 제한이 특히 야간 근로자의 1일 근로시간은 원칙적으로 10시간이 아니라 8시간을 초과할 수 없다는 것을 설명해 준다. 다음으로 모든 근로자는 주휴일을 가진다. 최소 시간은 35시간으로 원칙적으로 프랑스에서는 과거의 카톨릭 전통과 역사적 유산으로 일요일에 부여된다(노동법전 L.3121조 2항). 당연한 논리적 귀결로 주휴일로 인해 사용자는 주당 6일 이상 근로자에게 일을 시킬 수 없다(노동법전 L.3121조 1항). 마지막으로 유럽연합 지침은 연차 휴가권을 인정하고 있다. 유럽연합 지침은 연차 휴가기간을 최소 4주

로 책정하고 있고 프랑스 법은 모든 근로자에게 5주의 유급휴가를 인정해준다.

이 4개의 휴식은 근로자들의 건강유지를 위한 기본적인 보장 조치로 간주된다. 유럽연합 규범도 이를 명확히 밝히고 있다. 유럽연합 사법부는 지도부가 최소 휴식의 관점에서 마련한 다양한 규정들은 모든 근로자가 누려야하는 건강과 안전을 보장하는 보호조치로서 특별한 중요성을 가지며 공동체의 사회권의 원칙을 구성한다(유럽연합 사법재판소, 2006년 9월 7일, 사건번호 C-484/04). 사법재판소는 또한 보다 상세하게 "모든 근로자들의 연간 유급휴가권은 매우 특별한 중요한 의미를 갖는 것으로서 유럽연합의 사회권의 하나의 원칙으로 간주되어 위반될 수 없다"고 상술하고 있다(유럽연합 사법재판소, 2012년 1월 24일, 사건번호 C-282/1).[1] 마찬가지로 헌법재판소는 주휴일은 휴식권 보장 중의 하나이며 그런고로 근로자의 권리로 인정된다고 판결했다(판정 2002-465DC 2003년 1월 13일; 판정 2009-588 DC, 2009년 8월 6일).

달리 말하면, 이 휴식은 비단 근로조건을 개선할 목적으로 임금근로자들에 부여된 특권일 뿐 아니라 기본적 사회권인 건강권을 보장하는 것이다.

근로자들에 부여되는 다른 휴가도 있다. 공휴일(노동법전, L.3133조 1항), 또는 출산휴가, 부성휴가와 육아휴직, 또는 교육을 위한 부모휴가, 병에 걸린 자녀를 위한 부모휴가 등이 있다. 이것 역시 단순한 특권만은 아니라 정상적인 가정생활을 누릴 권리를 보장하는 데 필수적인 조치들이다.

이런 사실로 비추어 휴식은 근로자의 동의가 있다고 해도 완전히 삭제되거나 과도하게 제한될 수 없다. 마찬가지로 경쟁이나 유연성, 혹은 실업의 위험이라는 명분도 휴식권의 침해나 위반을 정당화할 수 없다. 이 부분은 사실상 많은 부분이 단체교섭에 의해 좌우된다.

교섭사항이 되어버린 권리

법 적용제외는 무수히 많다. 여기서는 두 가지만 언급할 것이다. 먼저, 단체협약은 "불규칙

1) 특히 각 국가의 법은 임금근로자의 근속연차에 따라 이 권리를 제한할 수 없다. 프랑스 법은 2012년까지 이 권리를 제한했다.

적으로 개입해야 하는 작업인 경우와 서비스를 중단 없이 연속적으로 제공해야 할 필요성이 있을 경우", 1일 휴식시간을 9시간 이하로 줄이지만 않으면 11시간의 최소 휴식시간을 단축할 수 있다. 현실에서는 이것이 실질적인 법적 제약이다. 사용자가 단독으로 긴급을 요할 시 근로감독관에게 통보한다는 조건으로 법적 최소 시간제약을 예외로 할 수 있다.

다음으로는 주휴일 역시 예외가 적용된다. 일요일 휴식 원칙은 사법재판소가 상기한 것처럼(유럽연합 사법재판소, 1991년 2월 28일, C-312/89) 신성불가침한 것이 아니다. 마찬가지로 국제노동기구의 협약 제106호 역시 "특정한 범주에 속하는 사람과 기업"에 대해서 사회적·경제적으로 "정당하다고" 인정되면 예외가 있을 수 있다는 것을 인정하고 있다. 프랑스에서는 일요일 휴식과 주당 휴식에 예외가 언제나 존재해왔다. 2015년 8월 6일자, 일명 마크롱 법은 일요일 근로를 허용하여 규제완화의 길을 열어주었다. 일요일 근로가 허용되는 사유는 응급상황, 기업의 해당 활동 분야, 혹은 특히 관광지역에서 공적 서비스의 필요성 등으로 다양하다. 이처럼 경우에 따라서 적용제외는 항구적이기도 하며 한시적으로 발생하기도 한다. 뿐만 아니라 적용제외는 때로는 법이나 단체협약으로 허용되기도 하며 때로는 공권력에 의해서 허용되기도 한다. 여기에 근로자는 언제나 일요일에 일하는 것을 거부할 수 있는 것도 아니며 일요일에 일하는 만큼 그에 합당한 보상을 받는 것도 아니라는 점을 고려해야 한다.

앞에서 언급한 예들은 보다 일반적인 관점에서 이해되어야 한다. 최근 수십 년 동안에는 특히 근로시간에 있어서 법 적용제외의 가능성이 훨씬 더 많아졌다.[2] 한 여성 저술가가 지적했듯이 "법 적용제외에 관한 한 (…) 근로시간은 (…) 오늘날 규제 불모 지역에 속한다. 역사적으로 근로시간을 규제하는 것이 최초의 출발점이었다는 것을 기억한다면 이것은 역설이 아닐 수 없다."[3] 입법자들은 단체교섭을 통한 기준 마련이 사회적으로 보다 공정하고 경제적으로 보다 효율적이라고 판단하고 있어, 특히 기업협약에 특혜를 부여하려 한다.

실제로 2016년 8월 8일자 법은 근로시간 항목에 대해서 공공질서 조항과 단체협약 그리고 보완조항이라는 세 가지 구분으로 노동법을 원천적으로 재규정한 바 있다. 이러한 변화가 임금근로자의 휴식에 어떤 구체적인 영향을 미치게 될지 아래 예를 통해서 알 수 있을 것이다.

2) CHALARON, Y.(1998), «L'accord dérogatoire en matière de temps de travail», Dr. soc, p.355.
3) GARDIN, A.(2017), «Le régime de l'accord collectif dérogatoire», Dr soc. p.722.

공휴일에 대해서 법은 공공질서 조항으로 11일의 공휴일을 지정하고 있다. 그럼에도 불구하고 노동법전 L.3133-3-1항에서 단체교섭의 범위를 정의하면서 "기업협약 혹은 사업장협약 또는 해당 협약이 없을 경우 산별협약 및 관련 협약이 휴무 공휴일을 지정한다"고 되어 있다. 그리고 노동법전 L.3133-3-2항에는 보충적으로 "협약이 없을 경우, 사용자가 휴무 공휴일을 지정할 수 있다"고 되어 있다. 그 결과 노동절만이 합법적으로 유일한 휴무 공휴일이 되며 예외조항에 의해서 제공하는 서비스의 본질상 휴무를 할 수 없는 기관이나 서비스 업종에서 노동절날 근무하는 근로자만 그가 한 업무에 합당한 보수와 수당을 받을 권리가 있다. 그 나머지는 기업의 단체교섭이나 사용자의 결정권에 의해 좌우되게 된다.

상기 예를 통해 보면, 법이 더이상 최저기준을 보장하지 않는다는 점을 알 수 있다. 게다가 2017년 개정 이후 기업협약에서 산별협약에 명시된 혜택 조항을 따르지 않고 이를 축소하거나 심지어 삭제할 수 있게 되었다. 그리고 고용을 유지하거나 기업의 경영상의 필요에 의한 것이라면 기업협약을 그대로 근로자들에게 적용할 수 있으며 근로자들은 근로계약에 명시된 혜택을 폐지하거나 축소하더라도 반대하지 못하게 된다(노동법전 L.2254-2항).[4)]

휴식분야에서 모든 혜택은 이런 식으로 위협받고 있다. 더이상 모든 기업에서 그리고 모든 근로자들에게 있어서 휴식권이 똑같은 방식으로 보장되는 것은 아니다. 상당한 불편함이 존재하는 것이 현실이다. 근로자 간에 존재하는 불평들 말고도 기본권으로 보장된 사항을 교섭으로 결정한다는 것을 어떻게 인정해야 하는가? 이 시점에서 휴식시간을 저축하거나 현금화하는 가능성이 법에 규정되어 있다는 것을 언급하는 것이 적절하다. 단체협약으로 근로자는 근로시간저축계좌를 통해 사용하지 않은 유급휴가를 적립하거나 보상을 받을 수 있다(노동법전 L.3151-2항). 특히 이렇게 5주차의 유급휴가, 일주일을 저축할 수 있다.

그렇게 되면 특히 노동법의 변화와 이 변화가 노동의 조직형태에 미친 영향을 결합해보면 휴식권의 유효성이 손상될 것이 우려가 된다.

4) 만일 근로자가 이를 거부하면 "실질적이고 중대한 원인이 되는 특별한 이유"로 해고될 수 있다.

■ 노동조직의 형태와 휴식권

사용자가 선택한 노동조직의 형태에 따라서 때로 근로자들의 휴식시간은 명확하지 않다. 대개의 경우 휴식권은 기업 내에서 노동조직의 형태에 따라 달라져야 하며, 그래서 새로운 형태의 조직으로 거듭나거나 디지털 기술의 출현에 적응해야 한다.

조직의 형태에 따른 휴식권

근로시간의 조직형태나 노동조직의 형태와 상관없이 사용자는 모든 근로자들에게 최소 휴식시간을 보장해주어야 한다.[5)]

첫째로, 근로시간에 관한 법 규정은 실제 근로시간에 해당되지 않으면서 전적으로 자유로운 시간에 해당되지도 않는 회색시간을 인정하고 있다.

먼저, 쉬는 시간, 회복시간, 옷을 갈아입는 시간 등이 있을 수 있다. 원칙적으로 이런 시간들은 실제 근로시간으로 간주되지 않는다. 그러나 판사들은 사용자가 결정한 근로형태로 인해 근로자가 사용자의 권위에 실질적으로 따라야 하는 상황에 놓인다면 이를 실제 근로시간으로 판단하고 규정할 수 있다.[6)]

그다음, 호출대기시간이 있다. 노동법전에 따르면 한편으로는 "근로자가 실질적으로 작업장에 위치하지 않고 사용자의 상시적이고 즉각적인 처분에 놓여 있지 않으나 회사를 위한 업무를 완수하기 위해 투입해야만 하는 시간"을 말한다. 이처럼 "투입시간이라는 예외적 시간인 호출대기시간은 노동법전 L.3133-1항이 규정한 일일 최소 휴식시간 산정과 노동법전 L.3132-2항과 L.3164-2항에 규정된 주당 최소 휴식시간 산정에 포함되어야 한다." 다른 한편, 법에는 간주근로시간에 대해서도 명시되어 있는데 이는 프랑스에만 있는 예외적인 것이다. 법은 이를 "비활동 시간을 포함하는 특정한 직종이나 직업에 대해서 실제 근로시간과 보

5) 경영간부급 근로자는 예외로 한다(노동법전 L.3111-2항). 근로자들의 건강이 최우선이라는 점을 감안할 때 이들을 예외로 적용하는 것은 논란의 여지가 있다.

6) VERICEL, M., «Notion de travail effectif : toujours des difficultés de définition», Soc. 10 octobre 2007, pourvoi n°06-41107, inédit», RDT 2008, p.187

상을 결정하는 특별한 형태"라고 정의하고 있다(노동법전 L.3121-13항). 산별협약에서 해당 직종과 직업의 간주근로시간을 규정할 수 있다. 예컨대 사회의료 분야에서 의사의 주당 근로시간은 40시간으로 규정되어 있으나 실제로 35시간의 임금만 지급된다. 달리 말하면 호출대기시간은 비생산적인 시간으로 간주되어서 결과적으로 의사가 환자를 면담하는 시간과 동일한 방식으로는 계산되지 않는다는 것이다.

특히 근로자의 휴식권에 관해서 유럽연합 법에서 규정한 권리 요구에 부응하기 위해서, 프랑스 법은 이 "회색시간"에 적용될 수 있는 입법화를 추진했다. 후일 유럽연합이 된 유럽공동체 사법부의 판결(유럽연합 사법재판소, 2005년 사건번호 C-14/04)에 이어서 근로시간에 준하는 시간에 대해서 이 시간들도 실질적 근로시간으로 간주되어야 한다고 판단했다. 그럼에도 불구하고 사법부는 이 지침은 보수와 수당 산정에는 적용되지 않는다고 명시했다. 이는 곧 근로시간에 준하는 시간은 최대 근로시간과 최소 휴식시간을 준수하기 위해 근로시간으로 포함되어야 한다는 의미다. 반대로 급여수준은 간주근로시간제에 따른다. 특히 추가근로수당 지급 시 간주근로시간 이후부터 추가근로시간으로 산정한다. 시점은 달라진다. 또한 호출대기시간은 유럽연합 사법재판소의 최근 판결의 대상이 되었다. 사법재판소는 "결정적 요인은 (…) 근로자가 신체적으로 사용자가 정한 장소에 있어야 하고 필요한 경우 적절한 서비스를 즉각 제공하기 위해서 사용자의 지시에 따라야 한다는 사실"이라고 상기시켰다. 이 정의에 의하면 사법부는 근로시간과 휴식시간 사이에 이중적 성격이 존재한다는 것을 재확인한 것이며 두 가지 유형의 호출을 규정한 셈이다. 한편에는 서비스를 준비하는 기간 동안 단지 사용자의 지시가 떨어지기를 기다리는 근로자가 있다. 이때 그는 휴식상태에 있는 것으로 간주된다. 다른 한편, 신체적으로 사용자가 정한 장소에 있어야 하고 그러한 사실로부터 지리적, 시간적 관점에서 작업장에 합류할 필요성으로 보아 그 강제성이 인정된 근로자가 있다. 객관적으로 보아도 근로자가 개인 업무에 전념할 수 있는 상황은 아니다. 이 경우에는 근로시간으로 간주된다(유럽연합 사법재판소, 2018년 2월 21일, 사건번호 C-518/15). 이 판례에 비추어 보면 프랑스 법은 여기에 부응하지 못하고 있다.

두 번째로 법은 사용자에게 보다 유연한 근로시간 배치를 허용해 주고 있다. 특히 소위 '재량근로제'가 문제가 된다. 재량근로를 하는 근로자는 원칙적으로 자신의 근로시간을 조정하

는 데 상당한 자율권을 가진 간부급에 해당된다.[7] 이 경우를 포괄하기 위해 법은 원칙적으로 근로자가 받는 보수에 상응하는 연간 근로일수를 단체협약에 포함시킬 것을 요구하고 있다. 프랑스 파기원은 여러 재판에서 근로자의 휴식권이 보장되지 않았다는 명분으로 재량근로계약을 폐지할 것을 반복적으로 판결했다. 파기원은 이처럼 "모든 재량근로계약은, 일간휴식, 주휴일과 더불어 최대 근로시간 기간을 준수하는 조항이 포함된 단체협약에 의해서 규정되어야 한다"고 판단했던 것이다(파기원, 사회분과, 2011년 6월 9일, 사건번호 09-71-107). 여러 산별협약이 문제가 되었고 화학, 요식업, 정보통신 산업을 비롯한 경제 제 분야가 영향을 받았다. 이 판결에 반대해서 2016년 입법자들이 개입한다. 이들은 한편으로는 단체협약이 최소 휴식시간 준수를 보장하는 조항을 의무적으로 포함할 것을 요구했다. 다른 한편, 재량근로계약을 체결한 근로자들을 일일, 주당 최대 노동시간을 준수할 의무에서 배제시켰다.

노동조직이나 근로시간 배치 형태도 법 적용제외 이상으로 노동의 유연성을 확대시키는 결과를 가져왔고 근로자의 휴식권에도 다양한 격차가 발생했다. 그러나 무엇보다 디지털 기술의 발전이 노동조직의 변화에 가장 커다란 영향을 미쳤다.

새로운 노동조직 형태의 등장으로 인한 휴식권의 변화

노동조직의 새로운 형태는 점점 더 "근로자의 삶의 질"을 향상시키고 나아가서 "일과 생활의 균형"을 증진시킨다고 여겨진다(노동법전 L.2242-17항). 사실은 시간과 공간 모두 기업의 통제를 벗어나기가 어려워지는 경향이 있다. 분명 이러한 변화의 중심에는 디지털 기술이 자리 잡고 있다. 일부 근로자들의 경우에는 휴식 중에도 이메일이나 서버, 디지털 플랫폼으로부터 완전히 자유롭지 않다.

노동법에 있어서 가장 놀라운 결과는 2016년의 엘콤리 법에 의해 연결되지 않을 권리가 인정된 것이다. 이 권리는 기업협약이나 사용자측 일방 헌장에 의해서 제도화될 때만 효력을 갖는다. 사용자나 근로자 공히 "개인의 사생활과 가정생활과 마찬가지로 휴식과 휴가권 준수를

7) 2014년 프랑스 노동부의 한 연구에 따르면, 13% 근로자들이 재량근무형태로 일한다고 한다. 「Les salariés au forfait annuel en jours」 Dares Analyzes July. 2015, No. 48.

보장하기 위해 디지털 도구의 사용을 제어할 조치"를 마련하는 것이 목적이었다.

연결되지 않을 권리가 인정된 것은 하나의 발전이라 볼 수 있다. 법이 정한 대로의 휴식을 인정한다는 것만으로는 근로자들의 건강을 보호하는 데 충분치 않을 것이기 때문이다. 이 새로운 기술의 사용을 제한할 새로운 법적 조치들은 분명 직업상 피로와 관련된 직업병을 예방하는 데 필요할 것이었다.

그런데 법조문을 자세히 살펴보면 임금근로자에게 완전한 "연결되지 않을 권리"를 보장한 것이 아니라 다만 "제도화"를 보장한 것이라는 점을 알 수 있다. 그러므로 근로자는 연결이 "합리적"이라는 조건하에서 여전히 연결될 수 있다.

그렇다면 패러다임을 바꾸어야 하는가? 휴식보다 중요한 것은 근로자에게 자유로운 시간, 즉 "근로자가 자신이 선택한 활동을 할 수 있고", 그 시간 동안 "사용자의 모든 권력이 중지되고" 근로자가 "연결되지 않을 수 있는" 시간을 보장해 주는 것이다(GR-PACT, Proposition de Code du travail, Dalloz 2017). KLI