

# 캐나다 온타리오주의 연결되지 않을 권리 제정과 영향

Nita Chhiner (Associate professor, University of Guelph)

## ■ 서론

기술 발전으로 인해 노동자들은 사업장 외에서, 그리고 때로는 필수 근무시간 외에도 업무 관련 작업을 수행할 수 있다. 그에 따른 이점으로 생산성 증대, 대응 시간 단축, 다른 근로자들과의 협업을 위한 근무일정 조정 가능성 확대 등을 들 수 있다. 또한 통근시간의 단축과 근무일정 유연성의 상승으로 원격근무를 선호하는 노동자들도 있다. 하지만 계속되는 업무 관련 연락은 개인 공간과 업무 공간이 모호해지는 결과로 이어져, 일과 삶의 불균형 및 웰빙을 저해하는 요인이 된다. 이러한 현상은 여러 연구 결과에서도 나타난다. 가령 원격근무를 하는 노동자의 노동시간이 사무실로 출근하는 노동자보다 더 길고, 업무시간 이후에도 이메일을 확인하며 항상 연락 가능한 상태여야 하는 부담을 느끼고 있는 경우가 많은 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

노동자의 연결되지 않을 권리에 중점을 둔 고용보호법을 제정함에 따라 노사 양측은 노동시간과 근무 외 시간을 구분하는 데 공통된 해석을 갖추어야 한다. 또한 일대일 협상을 통해 기준을 정하는 대신 정부가 제정한 규정이나 법령에 따라 동일한 관할권 내 모든 사업장의 기준을 표준화해야 한다.

1) Moss, J.(2018), "Helping Remote Workers Avoid Loneliness and Burnout", <https://hbr.org/>.

온타리오주는 캐나다 최초로 노동자들이 근무시간 외에 업무상 책무로 인한 연락을 받지 않을 권리에 관한 취업규칙이 제정된 지역이다. 2022년 6월 2일부터 노동자 25인 이상의 사업장은 업무상 연락을 받지 않을 권리에 관한 취업규칙을 서면으로 작성하여 공지하여야 할 의무가 있다.

이 글에서는 먼저 위의 권리에 관한 캐나다 온타리오주의 법령을 살펴보고, 이 법규가 기타 사업장 관련 법과 어떠한 관계에 있는지도 함께 알아본다. 그다음으로, 다양한 사업장에서 시행되고 있는 16건의 기업별 방침을 비교한다. 이와 관련하여 다음의 세 가지 주제를 중점적으로 논의한다.

- 필수 근무시간 외 노동자 접근성에 관한 다양한 권한 및 기대사항
- 방침 위반 및 불명확한 처벌에 대한 이의제기 방식의 문제점
- 비상 상황 및 업무량 문제 등 근무시간 외 연락 필요성이 발생할 수 있는 상황에 대한 명확한 인정

고용보호법은 직장에서 노동자를 처우하는 최저 기준을 수립하는 데 취지가 있다. 안타깝게도 온타리오주는 최근에 “업무상 연결차단” 취업규칙을 수립하도록 의무화하였지만 구체적인 제한을 추가로 부과하지 않아 결과적으로 사업장별로 방침이 매우 상이하다. 이로 인해 연결되지 않을 권리 관련 방침을 이행하기가 쉽지 않고 노동자의 연결되지 않을 권리를 일관되게 보호할 수 있는 제도가 마련되어 있는 경우가 적다. 이 글의 결론에서는 이러한 법령의 파급효과를 비판적으로 성찰함으로써, 해당 법령이 당초 의도만큼 효과적이지 못할 수도 있음을 시사한다.

## ■ 캐나다 온타리오주의 업무상 연결차단 법령의 요소

언론과 기타 지역에서는 “연결되지 않을 권리(right to disconnect)”라는 용어를 사용하고 있지만, 온타리오주에서는 “업무상 연결차단(disconnecting from work)”이라는 용어를 동일한 의미로 사용한다. 따라서 이 글에서는 이 두 용어를 상호 대체 가능한 표현으로 사용한

다. 업무상 연결차단에 관한 서면 취업규칙을 수립하여야 할 의무는 온타리오주 고용기준법 (ESA) 제VII.0.1.편의 업무상 연결차단에 관한 서면 취업규칙에 명시되어 있다.

#### 법률상 정의

- 제21.1절 : “업무상 연결차단”은 업무수행으로부터 자유로울 수 있도록 이메일, 전화 통화, 영상 통화 또는 기타 메시지의 송신 및 확인 등과 같은 업무와 관련된 통신을 하지 않음을 의미한다”.<sup>2)</sup> 기업별 취업규칙에는 이러한 법률상 정의가 포함되어야 한다.<sup>3)</sup>

#### 법률상 적용범위

- 제21.1.2절(1) : 당해 1월 1일을 기준으로 노동자 수 25인 이상의 조직은 3월 1일까지 업무상 연결차단에 관한 서면 취업규칙을 작성하여 공지하여야 한다. 이 취업규칙에는 작성 일자와 해당되는 경우 취업규칙 변경사항이 포함되어야 한다.<sup>4)</sup>

#### 법률상 공지 의무

- 제21.1.2절(2&3) : 업무상 연결차단에 관한 서면 취업규칙을 작성 또는 변경한 날로부터 30일 이내에 직원들에게 취업규칙 사본을 제공하여야 한다.<sup>5)</sup> 신입 직원의 경우에는 채용 일로부터 30일 이내에 “업무상 연결차단” 서면 취업규칙 사본을 제공받아야 한다.<sup>6)</sup>
- 제21.1.2절(5) : 취업규칙의 최초 도입 시 사용자들은 2021년 “노동자 제도 법(Working for Workers Act)”이 여왕의 재가를 받은 시점(즉, 법안이 하원에서 통과된 날)으로부터 6개월 내에 업무상 연결차단 취업규칙을 개발, 시행 및 공지한다.<sup>7)</sup>

2) Ontario Employment Standards Act, 2021, c. 35, Sched. 2, s.3. ~ 21.1.1(2022.11.11) 관련 법령은 다음 링크를 참조: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK40>.

3) Ontario Employment Standards Act, 2021, c. 35, Sched. 2, s. 3. 21.1.2(4).

4) *Ibid.*

5) *Ibid.*

6) *Ibid.*

7) *Ibid.*

## ■ 기타 캐나다 고용보호법령에 포함되어 있는 연결되지 않을 권리

정부의 역할은 고용보호법령의 개발과 유지를 통해 노동자 및 사용자 니즈의 균형을 맞추는 데 있다. 고용보호법은 직장 내에서 사용자와 노동자를 위한 최저 기준을 제공한다. 근본적으로 캐나다의 사용자들은 사업상 필요에 따라 노동자의 노동조건 및 방식을 변경할 수 있는 권리가 있고 노동자는 불리한 사업 관행이나 처우로부터 보호받을 권리가 있다. 하지만 고용법은 고용관계에 있어 (사용자에게 유리하게) 드러나지 않는 힘의 불균형을 전제하고 있으며, 주로 노동자의 착취를 방지하는 데 초점을 두고 있다.<sup>8)</sup>

캐나다의 고용 및 노동 관련법은 다중관할적방식으로 구성되어 있다. 캐나다 사용자의 대다수가, 10개의 주와 3개의 준주(territorial jurisdiction)로 나뉘어 제정되어 있는 주법의 적용을 받는다(그림 1 참조). 마찬가지로, 캐나다 노동력의 6~7%만이 이러한 관할지역이 아닌 연방 관할의 고용법인 “캐나다 노동법”의 적용을 받는다. 여기에는 항공운수, 주간 또는 국가간 철도, 통신, 캐나다 정부 직원, 국유 기업, 공공서비스 사업장이 포함된다.

온타리오주는 캐나다 최대 규모의 노동 관할구역이다. 2022년 10월 기준 온타리오주에는 캐나다 전체 인구의 39.43%인 3,100만 명 이상이 거주하고 있다. 마찬가지로 온타리오주의 노동력 810만 명은 캐나다 전체 노동력의 39.09%를 차지한다.<sup>9)</sup> 온타리오주의 법령을 살펴보면 온타리오의 “고용기준법(ESA)”에는 근로시간, 최저임금, 휴게시간, 휴가 및 법정 공휴일, 해고, 휴직, 거짓말 탐지기 사용, 고용 종료 등을 포함한 노동조건들에 대한 최저 기준이 명시되어 있다.<sup>10)</sup> 노동자는 ESA에 보장된 자신의 권리를 유보하거나 포기할 수 없다.

2022년 6월 22일부터 “업무상 연결차단”법은 온타리오주 ESA의 일부가 되었다. ESA 위반 신고 및 이에 대한 집행과 관련하여 노동자가 ESA에 보장된 본인의 권리가 침해되었다고 판단하면 (유료 또는 무료로) 제소할 수 있다. 모든 제소건은 검토되며, 필요한 경우에는 온타리오주 노동훈련능력개발부(Ministry of Labour, Training, and Skills Development)가 고용한 “고용

8) Verge, P. and G. Vallee(1997), “Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail”, *Revue internationale de droit comparé*, 50(1), pp.289~290.

9) Statistics Canada(2022), “Labour Force Characteristics by Province, Monthly, Seasonally Adjusted”, <https://www150.statcan.gc.ca/> (2022.11.14).

10) Ontario Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41.

[그림 1] 캐나다의 관할지역별 노동력 분포



자료 : Statistics Canada(2022), “Labour Force Characteristics by Province, Monthly, Seasonally Adjusted”, <https://www150.statcan.gc.ca/> (2022.11.14).

기준담당관(Employment Standards Officer)”에게 위반 내역을 조사할 권한이 제공된다. 위반 사실이 확인되면 ESA의 담당자는 해당 사용자에게 ESA의 해당 기준 이행, 노동자의 임금 손실분 보상 또는 벌금 납부를 요구하며, (드문 경우지만) 사용자를 기소할 수도 있다.

이 법이 업무상 사유로 노동자에게 접근할 수 있는 사용자의 권리와 업무로부터 자유로울 수 있는 권리를 조화시키기 위한 최초의 북미 고용법이기는 하지만, 최근에는 북미 외 여러 국가들이 유사한 법을 제정하였다. 2016년에는 프랑스가 디지털 통신의 사용을 규제함으로

써 근로자의 휴가, 휴게, 가족 및 개인 시간에 대한 권리를 보호하기 위해 “엘 콤리 법”을 노동법의 일부로 제정·시행하였다.<sup>11)</sup> 이탈리아(2017),<sup>12)</sup> 스페인(2018),<sup>13)</sup> 벨기에(2021)<sup>14)</sup>도 사용자들에게 연결되지 않을 권리에 관한 취업규칙과 이를 시행하기 위한 방안을 개발할 의무를 부과하는 법안을 제정하였다. 아일랜드에서는 2021년 4월에 비정형 노동시간을 명시적으로 인정하는 업무규정을 신설하였다.<sup>15)</sup>

## ■ 온타리오주 사업장의 연결되지 않을 권리 취업규칙 탐구

“업무상 연결차단” 규정은 관련 취업규칙을 직원들에게 공지하도록 의무화하고는 있지만 그 취업규칙을 대중에게 공개할 의무는 부과하고 있지 않다. 이러한 기업별 취업규칙을 평가하기 위해 3명의 연구자가 연결되지 않을 권리와 관련하여 공통적으로 사용되고 있는 용어들을 인터넷에서 검색하고, 온타리오주 사용자들이 채택한 16건의 “업무상 연결차단” 취업규칙을 수집하였다.

온타리오주는 2022년 6월 2일부터 노동자 25인 이상의 기업에 업무상 연결차단 취업규칙을 수립하여 공지하도록 의무화하고 있지만, (이 글의 앞에서 언급한 바 있는) 법률상 정의를 포함해야 하는 요건 외에는 이 취업규칙에 어떠한 내용을 포함하여야 하는지 명시하고 있지 않다. 그 결과 기업별 취업규칙은 매우 다양한 양상을 보인다. <표 1>에 이를 요약하였으며, 더 세부적인 내용은 이하에서 기술한다.

11) 프랑스 노동법전(Code du travail)에 관련한 자세한 내용은 다음 링크를 참조: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132331/#LEGISCTA000006132331](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132331/#LEGISCTA000006132331).

12) Normattiva(n.d), “LEGGE 22 maggio 2017, n. 81” <https://www.normattiva.it/>.

13) Aegencia Estatal Boletín Oficial del Estado(n.d), “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, [https://www.boe.es/\(2022.11.11\)](https://www.boe.es/(2022.11.11)).

14) 벨기에법(Law on Strengthening Economic Growth and Social Cohesion). 자세한 내용은 다음 링크 참조: <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/summary.pl>.

15) Workplace Relations Commission(2021), “Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect”, [https://www.workplacelrelations.ie/\(2022.11.11\)](https://www.workplacelrelations.ie/(2022.11.11)).

<표 1> 현행 기업별 취업규칙에서 드러난 여러 상이점

회사명	근로시간 규정 주제	문제 발생 시 보고 대상	연결되지 않을 권리의 행사를 이유로 노동자를 징계할 수 없다는 내용의 명시 여부	사용자의 권리나 책임의 명시적 부여 여부	노동자의 권리나 책임의 명시적 부여 여부	긴급/비상 상황, 예외 또는 변동사항의 정의 여부	일생활 조화 또는 정신 건강 측면에 대한 명시 여부
기업별 취업규칙							
광역 서브베리 경찰국 (Greater Sudbury Police Services Board)	노동계약서	관리자 (manager)	x	x	x	x	x
맥마스터 대학 (McMaster University)	관리자, 학장, 학과장 등의 감독자 (supervisor)	HR	x	x	x	x	x
그레븐허스트 타운 (The Town of Gravenhurst)	사용자	직속 관리자, HR로 전달	x	x	x		x
겔프 대학 (University of Guelph)	개별 감독자	직속 감독자	x	x	x		x
스트래트포드 공공도서관 (Stratford Public Library)	도서관장		x		x	x	x
토론토 교육청 (Toronto District School Board)	사용자	직속 감독자	x			x	x
카와타 파인 릿지 교육청 (Kawartha Pine Ridge District School Board)				x	x	x	x
웨스턴 대학 (Western University)	노동자 계약서, 취업 규칙, 또는 단체협약			x	x	x	x
킹스턴 시 (City of Kingston)		직속 감독자		x	x	x	x
온타리오 공과대학 (Ontario Technical University)		직속 감독자 또는 HR		x	x		x
토론토 대학	관리자, 감독관리자, 부서장			x	x		
더럼 카톨릭 교육청 (Durham Catholic District School Board)	교육청장				x		x
토론토 시 (City of Toronto)				(a)	(a)	x	
더 많은 사용자를 위해 작성된 견본 양식							
마스 디스커버리 센터 (MARS Discovery Centre)	노동자 계약서, 취업 규칙 또는 단체협약	HR				x	x
온타리오 일반 용역업체 협회 (Ontario General Contractors Association)			x	x			
온타리오산업안전예방청 (Workplace Safety and Prevention Ontario)		관리자/감독자 Manager/supervisor	x	x	x		x

주 : (a)는 취업규칙이 해당 요건에 (명시적은 아니지만) 함축적으로 부합함을 의미함.

## ■ 근무시간 vs. 근무 외 시간

### 근무시간 규정 주체

앞에 기술된 기업별 취업규칙 중 대부분(62.5%)은 노동자의 연결되지 않을 권리의 핵심적 요소인 근무시간을 규정하는 주체가 누구인지를 명확하게 밝히고 있다. 근무시간 규정 주체의 범위는 넓으며, (최고 경영진인) CEO부터 (중상위 경영진에 해당하는) 이사나 HR, (최하위 경영진인) 직속 관리감독자에 이르기까지 다양하다. 때로는 (개별 교섭에 의해 체결되는) 개별 고용계약서에 의해 또는 (단체교섭의 결과로 체결되는) 단체협약에 의해 정해지기도 한다. 이를 통해 알 수 있듯이 근무시간의 규정 주체는 일관성이 없다.

두 건의 취업규칙에서는 근무시간의 규정 주체를 “사용자”로 명시하고 있고 그 이상의 자세한 설명은 제공하지 않는다. 사업장 차원에서 근무시간 규정 주체가 밝혀져 있지 않으면 다음과 같은 세 가지 문제가 발생한다.

- 직원들은 필수 근무시간에 관해 누구에게 문의해야 하는지 알지 못 할 수 있다.
- 직원들은 필수 근무시간에 관해 여러 사용자 대표(가령, 직속 상관 vs. 부서장)로부터 상반되는 정보를 받게 될 수도 있으며, 이는 직원들의 기대치에 혼란을 가중하는 결과가 된다.
- 다수의 매니저들(가령, HR과 부서별 매니저)이 근무시간을 규정하는 데 관여함으로써 매니저들의 업무 중복 및 시간 낭비를 초래할 수 있다.

### 근무 외 시간 중 연락 제한

취업규칙에 사용된 언어를 보면 사용자와 직원들이 필수 근무시간 외에 연락 가능한 상태여야 하는지에 대해 매우 다양하게 해석하고 있음을 알 수 있다. 이는 이 법이 노동자의 업무상 연결차단을 지원하는 실효성 측면에서 실제로 상당한 차이가 있음을 시사한다.

예를 들어 일부 취업규칙에서는 핵심 근무시간 외에도 “노동자 주도적인” 업무는 명시적으로 허용하고 있다.

- 웨스턴 대학의 취업규칙은 “본 취업규칙이 대학이나 직원으로 하여금 필수 근무시간으로 간주될 수 있는 시간 외의 소통을 금하는 것은 아니다.”라고 서술하고 있다. (제3.04절)
- 킹스턴 시의 취업규칙은 “본 취업규칙의 어떠한 부분도 시 또는 시의 직원들로 하여금 통상적 근무시간 또는 표준 업무시간으로 간주될 수 있는 시간 외에 다른 직원들을 접촉하는 것을 금하지 않는다.”라고 명시하고 있다. (제3.4절)

이와는 대조적으로 직원들이 필수 근무시간 외에는 다른 직원들과 접촉을 하지 않아야 한다고 명시되어 있는 취업규칙들도 있다.

- 더럼 카톨릭 교육청의 취업규칙에는 “업무 관련 소통은 근무시간 외에는 피하여야 한다.”라고 명시되어 있다. (제5.1.2절)
- 토론토 교육청의 규정에는 “노동자는 본인의 근무시간 외에 다른 직원들에게 단체 또는 대량 이메일을 발송하거나, 다른 직원들을 업무 회의에 참석시키거나, 업무 관련 전화를 해서는 안 된다.”라고 적혀 있다. (제6.3절)

## ■ 취업규칙 위반 및 처벌

연결되지 않을 권리와 관련한 법은 노동자 25인 이상을 고용한 사용자에게 이러한 권리의 공통된 정의를 포함하는 취업규칙을 마련하고 이를 공지하도록 요구하는 데 그치고 있다. 따라서 온타리오 노동훈련기술개발부는 연결되지 않을 권리와 관련한 기본요건 외의 어떠한 위반사항에 대해서도 조사를 실시할 권한이 없다. 기본적으로 사용자는 내규의 형태와 내용을 결정하는 데 있어 상당한 재량권을 지닌다.

### 취업규칙 위반 처리 절차의 문제점

대부분의 취업규칙은 개별 노동자들에게 위반사항 발생 시 신고할 책임을 부여함으로써 직원들의 자기 감시에 의존한다. 필수 근무시간 외에 업무 관련 소통을 방지하거나, 이를 파악

하기 위해 사용자가 추적 장치나 기타 기술을 사용하는 내용을 포함하는 취업규칙은 없다.

〈표 1〉에 제시된 취업규칙 중 절반이 조금 넘는(56.25%) 것은 노동자의 연결되지 않을 권리가 침해된 경우에 누구와 접촉해야 하는지를 명시적으로 밝히고 있다. 이러한 고충처리위원을 밝히고 있는 내규 3건 중 2건은 직속 감독자나 관리자에게 위반 사항을 신고하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서 해당 직속 감독자나 관리자가 취업규칙 위반자가 될 수도 있음을 감안하면 이러한 신고 절차는 문제가 될 수 있다. 미국에서 1,000명의 풀타임 노동자를 대상으로 실시한 조사에 의하면, 응답자의 9.1%는 본인의 상사가 하루에도 여러 차례 근무시간 외에 연락을 시도하였다고 답하였으며, 20.6%는 매일, 26.4%는 매주 여러 차례 그러한 일이 발생한다고 답하였다.<sup>16)</sup> 또한 노동자 15명 중 1명 정도는 근무시간 외에 본인의 관리자나 직속 감독자의 메시지를 받고 응답했다고 하였다. 이러한 결과를 고려하면, 취업규칙 위반 신고 절차에는 가능한 경우 중립적 3자(가령, HR 관리자)를 보고 대상으로 하는 등의 대체방안이 포함되어야 할 것으로 보인다.

## 처벌

취업규칙을 위반한 경우 기업 차원에서 대응해야 하지만 위에 열거된 내규 중 위반사항이 발생할 경우 어떠한 처벌 규정을 적용해야 하는지 명시한 내용은 없다. 가령, 필수 근무시간 외에 근무하도록 회사의 압력을 받는 직원은 어떠한 조치를 취할 수 있는가? 필수 근무시간 외에 자발적으로 업무를 하는 직원은 어떠한 조치를 취할 수 있는가? 해당 업무에 대해 초과 근무를 주장할 수 있는가? 표준 근무시간 외 근무에 대해 휴가를 사용할 수 있도록 일정 조정이 가능한가?

또한 위반 및 불만사항을 신고할 수 있다는 것은 그 취업규칙이 목표 달성에 유용한지를 고려하는 데 중요한 요소가 된다. 가령 직원이나 관리자가 계속해서 취업규칙을 위반하는 경우, 누진적 징계가 예상되는가? 예상 소요 기간은 얼마인가? 단순히 업무상 연결차단법을 이유

16) Skynova(n.d), “The Impact of Being Contacted Outside Working Hours”, <https://www.skynova.com/> (2022.11.14).

로 개발된 취업규칙은 이러한 부분들을 해소하지 못한다.

## ■ 특별한 상황

### 비상, 긴급 또는 기타 예외적인 상황의 인지

〈표 1〉에 나타난 취업규칙의 과반(62.5%)은 근무 외 시간이라도 직원에게 연락할 수 있는 예외적인 상황이 발생할 수 있음을 분명히 하고 있다. 예를 들면 다음과 같다.

- 웨스턴 대학은 비상시 또는 예기치 못한 상황에서는 직원의 업무상 연결차단 권리가 유보될 수 있다고 명시한다. (제3.03절)
- (사용자로서) 토론토 시는 필수 또는 핵심 공공서비스 제공을 위해 필요한 경우에는 직원들에게 연락할 수 있다고 강조하고 있으며(Section: Principles), 필수 또는 핵심 공공서비스의 예로는 시립 보호소, 장기 요양 시설, 예방접종 진료소 등이 있다.<sup>17)</sup>

### 업무량에 의한 제약

다음의 두 곳에서는 업무량이 직원의 업무상 연결차단을 저해하는 요소가 될 수 있음을 명확하게 인정하고 있다.

- 웰프 대학에서는 직원이 “식사를 하거나 휴식·휴게를 취하거나 업무로부터 자유로울 권리가 있는 시간을 업무량 때문에 사용할 수 없거나, 다른 방식으로 업무상 연결이 차단 되지 않는다고 판단하는 경우 자신의 상사(감독자나 관리자)에게 알려야” 할 의무가 있다. (제11.d절)
- 그레이브허스트 타운의 취업규칙에도 업무량과 관련하여 유사한 조항이 포함되어 있다. 즉 “계속해서 업무량을 마치지 못하거나 통상적인 근무시간 중에 업무 관련 소통이 불가능한 경

17) City of Toronto(2022), “City of Toronto Redeploying Staff to Maintain Essential and Critical City Services”, <https://www.toronto.ca/> (2022.11.14).

우, 관리자에게 알려야 한다.” (Section: Working hours)

## ■ 결론

2022년 6월부터 온타리오주에 위치한 노동자 25인 이상의 기업들은 “업무상 연결차단” 취업규칙을 수립하여 공지할 법적 의무를 지닌다. 그 취지는 통상적 근무시간 외 노동자에게 접근성에 대한 기대로부터 노동자를 보호함으로써 노동자의 웰빙 및 일과 삶의 조화를 지원하는 데에 있다.

하지만 취업규칙 수립의 필요성은 매개변수를 정의하지 못했기 때문에 위반사항 처리 여부 및 방식뿐만 아니라 내용에 대해서도 사용자들마다 상당한 차이를 보이고 있다. 근본적으로 사용자들에게 “업무상 연결차단” 관련 취업규칙을 갖추어야 한다고 의무화하는 것만으로는 충분치 않다. 노동자들이 근무시간 외에 업무로부터 차단될 수 있도록 실질적으로 지원하는 데 얼마나 실효성을 지니고 있는지를 판단하기 위해서는 취업규칙의 내용, 명료성 및 집행력이 모두 세심하게 고려되어야 한다.

이상적으로 연결되지 않을 권리 관련 취업규칙은 다음의 요소들을 갖추어야 한다.

- 근무시간을 규정하는 주체의 명확한 설정
- 위반 시 해당 직속 관리자나 감독자 다음 단계까지 진행되는 고충처리 절차
- 취업규칙 위반 시 처벌 명시
- 필수 근무시간 외 근무자는 추가 근무시간에 대해 어떠한 보상(가령, 보상휴가, 초과근무수당)을 받을 수 있는지에 대한 안내
- 비상 또는 긴급 상황 관련 조항
- 업무 수요가 있는 경우 필수 근무시간 외 작업 및 업무량 문제를 해결하기 위한 절차가 필요할 수 있다는 인식 **KLI**