

# □ : □

Loïc Lerouge

▶ **To cite this version:**

Loïc Lerouge. □ : □ . International Labor Brief, 2023, 21 (1), pp.9-15. ⟨halshs-03967988⟩

**HAL Id: halshs-03967988**

**https://shs.hal.science/halshs-03967988**

Submitted on 1 Feb 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Special Feature

# 프랑스 노동법 내 연결차단권 : 배경 및 현황

**Loïc Lerouge** (Research Director, CNRS)

## ■ 서 론

연결차단권은 휴식시간의 존중, 일과 삶의 균형(워라밸), 그리고 업무량이란 삼중 도전에 대한 해법 중 하나로 등장했으며 정보통신기술의 발달과 밀접하게 관련되어 있다. 21세기에 들어서며 근본적인 변화를 겪고 있는 기업들은 이제 네트워크로, 때로는 글로벌 규모로 조직된다. 이에 따라 노동자에게 요구되는 기술 역시 크게 달라졌다. 뛰어난 의사소통 능력이 필요하며 끊임없이 목표를 재조정하는 기업의 기술변화에도 적응해야 한다. 재택근무의 확산 역시 디지털 업무 관행의 보급에 기여했다.

재택근무는 노동법에 의해 규제된다. 하지만 사내 근무가 일반적인 노동자들이 디지털 기기를 사용하여 업무시간 외에 작업장이 아닌 공간에서 일을 하는 비공식 형태의 원격근무가 여전히 존재한다. 이에 따라 노동조건 법률과 관련된 다양한 이슈가 제기된다. 주당 최대 노동시간과 일일 노동시간의 준수를 어떻게 보장할 것인가? 최소 의무 휴식시간을 실질적으로 확보하는 방법은 무엇인가? 과도한 정규 노동에 기인한 "번아웃" 등 사회심리학적 리스크를 어떻게 예방할 수 있을까? 워라밸 악화를 막는 방법은 무엇인가? 디지털 기기의 개발과 확대가 급격하게 진행되면서 노동과의 관계, 사생활과 직장생활의 구분을 변화시켰고 노동자의 건강에 새로운 위험을 초래했다.

프랑스에서 디지털 기기 사용에 대한 규제는 기업 차원에서 자발적으로 진행되다가 2016

년 8월 8일 법률 제2016-1088호가 제정되면서 연결차단권이 노동법에 도입되었다. 이와 함께 프랑스는 세계 최초로 이 권리를 채택한 국가가 되었는데 새로운 권리의 탄생에 앞서 많은 논의가 선행되었다.

## ■ 연결차단권 논의의 배경

2015년 9월 프랑스 노동부 장관의 위탁으로 브루노 메틀링(Bruno Mettling)[1]은 디지털 기술이 노동에 미치는 영향에 관한 보고서를 작성했다. 이 보고서(이하 "메틀링 보고서")는 사생활과 직장생활 간 증가하는 긴장을 해소하기 위해 "작업장과의 연결을 차단할 권리를 기업 단위 협상을 통해 일반화할 것"을 권고했다. 두 영역의 명료한 구분은 디지털 전환의 성공에 핵심 요소 중 하나로 간주되며 노동생활의 질적 향상에도 기여할 수 있다.

이러한 접근 방향은 워라밸의 가변성을 통제하려는 노동자의 입장을 반영한다. 그러나 모든 노동자가 사생활과 직업생활 간 경계 설정에 관해 협상하고 규제할 수 있는 권한을 동일하게 갖는 것은 아니다. 사회·직업 범주, 연령, 성별, 이례적/가변적 노동시간, 가족 구성, 습관, 기기 사용 등 여러 요인이 영향을 미치기 때문이다. 또한 휴식시간을 비롯하여 노동자의 건강과 안전을 보호하는 것은 사용자의 책임이다. 마지막 논의는 법정 노동시간 외 노동에 대한 대응에 초점을 둔다. 귀가 후 업무와의 연결을 차단하는 것은 개인 차원에서 수행하는 능력이지만(사람마다 다른 시간과의 관계 등) 회사 차원의 지원도 필요하다(관련 규정 채택, 인식 제고 등). 또한 소속 집단의 노동자 간 상호성 등과 같은 호의적인 분위기에 의해서도 좌우된다. 따라서 연결을 차단할 권리는 노동자와 사용자의 공동 책임이자 의무를 의미한다. 연결차단과 같은 해법의 모색은 회사 차원의 규제 만큼이나 개인적 차원의 교육 문제이며, 윤리적 문제와도 연관되어 있다.

이듬해 법제화된 메틀링 보고서의 연결차단권 제안은 노동자와 관리자의 72%가 디지털 기기를 통한 의사소통을 통제하지 않는 기업에서 일하고 있다는 관측에 근거하고 있다. 이 중 3

1) Mettling, B.(2015), "Transformation numérique et vie au travail", http://www.ladocumentationfrancaise.fr/.

분의 1 이상은 연결을 차단할 권리가 없다고 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 관측 결과는 보다 앞선 2013년 6월 19일 체결된 전 산업 단체협약(ANI)의 제17조에 연결차단에 관한 내용을 포함하는 계기를 제공했다. 2014년 4월 1일에는 엔지니어링·디지털기술·컨설팅전문직연맹(Syntec), 프랑스기술기업사용자연합(Cinov39), 프랑스민주노동총연맹(CFDT), 프랑스관리직노동자총연맹(CFE-CGC) 사이에 노동시간에 관한 산별 합의서가 채택되었다. 최소 휴식시간 준수를 보장하기 위해서 기간제 계약으로 일하는 임원들의 "원격 통신기기 차단 의무"를 인정한 부분이 참신했다. 또한 이 합의는 연결차단권 모니터링 도구 도입에 대한 사용자의 의무를 언급하고 있다.

직원들을 디지털 기기 사용으로부터 보호하기 위해 몇몇 기업은 보다 확고한 조치를 채택했다. 가령 폭스바겐은 공식업무 종료시간인 오후 6시 15분부터 다음 날 오전 7시까지 서버를 대기상태로 두는 시스템을 설치했다. 이 조치는 약 천 명에 가까운 직원들이 사용하는 업무용 스마트폰에 적용되기 때문에 사생활과 직업생활 간 구분 문제를 명시적으로 다루고 있다. 이 제도는 2011년부터 시행되었지만 아직 전사적으로 확대되지 않았다. 또 다른 예로, 2014년 8월 자동차 기업 메르세데스-벤츠는 10만 명의 직원들에게 "Mail on Holiday" 제도에 참여할 수 있는 선택권을 제공했다. 휴가 중인 직원에게 이메일을 보내면 근무 중인 직원에게 전달되거나 복귀 후 재전송을 요청하는 자동 회신이 이어진다. 이메일 자동 삭제 옵션을 추가함으로써 복귀 후 대기 메시지의 과부하를 차단할 수 있도록 한 점이 새로웠다.

2015년 9월 15일 당시 노동부 엘 콤리(Myriam El Khomri) 장관이 전달한 메틀링 보고서는 상시적 연결과 정보 과부하가 일상인 작업장에서 건강 관련 실질적 위험에 대한 해결책을 찾는 것이 중요하다는 점을 강조했고, 단체교섭에 기초한 접근법을 강력히 지지했다. 연결을 차단할 권리는 일부 의무 상충 문제를 제기한다. 가령 사생활 존중의 의무와 함께 사용자의 관리 권한을 인정할 필요가 있다. 건강권과 개인의 시간관리 자유를 보장해야 하는 사용자의 의무도 마찬가지다. 연결차단권은 또한 고용계약에 대한 충실한 이행 의무, 괴롭힘 관련 법률, 조치의 목표 비례성 등의 문제도 제기한다.

메틀링 보고서는 노동자와 사용자의 공동책임을 위해 노동자의 연결차단 의무를 제안했다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 노동법 L.4122-1조에 따른 노동자의 산업안전 의무와 연결된다. 모든 노동자는 "교육훈련과 능력에 따라 본인의 건강과 안전에 주의하고, 자신의 작

위나 부작위로 인해 영향을 받게 되는 동료 노동자의 건강과 안전에 대해서도 주의할" 의무를 갖기 때문이다. 이러한 접근법에는 연결차단과 관련한 노동자 교육 문제가 수반된다. 노동자는 자신이 일하는 습관 때문에, 혹은 자신이 연결되어 있다는 이유 때문에 동료까지 연결하는 상황을 만들어서는 안 된다.

이 글은 연결차단권의 법적 인정이라는 문제에 해법을 제시하는 것이 주된 목적이다. 다시 말해서, 워라밸의 존중을 법적으로 어떻게 보장할 것인가? 작업장 내 디지털 기기 규제는 가능한가? 업무 과부하 및 강도 문제를 어떻게 다룰 것인가?

## ■ 연결차단권의 현황

### 법률적 배경

연결차단권은 2016년 8월 8일에 시행된 법률 제2016-1088호를 통해 노동법에 도입되었다. 이 권리의 내용은 단체교섭을 통해 정의된다. 직원 수가 50인 이상의 기업에서 노동생활의 질적 향상과 남녀 간 직업 평등에 관한 연례 협상을 실시할 때 연결차단권에 관한 교섭을 진행해야 한다는 것이다(노동법 L.2242-8조). 그러나 사용자가 합의해야 할 의무는 없다.

노조가 없거나 단체교섭이 실패할 경우에도 사용자는 연결차단권을 이행해야 한다. 노동자와 임원과 관련 있는 사규를 채택하는 것이 대안이 될 수 있다. 사규는 ICT의 "합리적 사용"에 대한 훈련과 인식 제고 등을 포함할 수 있으며 사내 노사협의회(CSE)에 제출되어 의견을 받는다. 직원 수 20인 미만 기업의 경우 노동자 대표에게 사규를 제출한다. 사용자가 여전히 결정의 주체가 되며 노동자 대표의 의견에 제약을 받지 않는다. 또한 사규를 채택하지 않아도 처벌 규정이 없다.

업무시간 외 이메일이나 전화에 응답을 거부할 경우 노동자를 비난하거나 처벌할 수 없다는 것이 핵심 내용이다. 노동법 L.3121-64조에 따르면 연결차단권 보장 절차는 단체협약에 의해 결정된다. 협약을 통한 규정이 마련되지 않은 경우 사용자가 절차를 결정하여 가용한 방식으로 노동자들에게 전달한다(노동법 L.3121-65조). 또한 노동법 L.3111-2조에 의거하여 노동시간 규

정의 적용을 받지 않는 고위급 임원의 경우에도 부하 직원의 연결차단권을 존중할 의무가 있다.

노동자는 주당 35시간 일하고 1일 최소 11시간의 연이은 휴식시간을 보장받는다. 사용자는 노동자가 휴식시간과 휴가(병가, 휴가, 육아휴직 등) 중 업무 목적의 이메일 발송이나 휴대전화 사용을 가급적 피하도록 요청할 수 있다. 사용자가 노동자의 사생활을 무시하고 지속적으로 연락을 시도하는 극단적인 경우는 법률상 괴롭힘으로 해석될 가능성이 높다.

프랑스 법은 괴롭힘 행위에 대해 매우 엄격하다. 2009년 11월 10일 프랑스 대법원은 "악의 없는 괴롭힘"을 인정했다.[2] 그와 동시에 부하에 대한 상사의 관리 방식이 정신적 괴롭힘 행위에 해당할 수 있다고 판단하여 "관리적 괴롭힘"의 개념을 강조했다.[3] 예를 들어 동일인에게 2년 동안 매일 여러 차례 이메일을 보내 업무 속도를 높이도록 요구했다면 이러한 행위를 괴롭힘으로 볼 수 있다는 것이다. 그러나 이후 대법원 판결은 다소 변화를 보였다. 이제는 사용자가 괴롭힘을 막기 위해 모든 예방조치를 취했다는 사실을 증명할 수 있으면 면책이 가능하다.[4]

업무시간 종료 후에도 연결을 유지하는 노동자나 하루 11시간의 휴식시간을 준수하지 않는 노동자를 찾아내기 위해 경보시스템 설치를 고려한 기업들도 있다. 사용자는 노동자의 보건 및 안전에 대한 의무를 지고 있기 때문에 일반적 예방 원칙들을 이행해야 하며 자신의 책임으로 판명될 경우 처벌을 받게 된다. 하지만 경보시스템 설치는 연결 과부하에 대한 진정한 대안이 될 수 없으며 사용자의 면책 수단이 되어서도 안 된다. 이것은 단지 노동자에게 연결 과부하 상태를 경고하는 한 가지 방안일 뿐이다.

사용자는 재택근무자의 연결차단권 관련 규정을 제공할 의무가 있다. 노동법 L.1222-10조에 의거하여 사용자는 연 1회 인터뷰를 통해 노동조건과 업무량 등을 파악해야 할 의무가 있다. 또한 재택근무자와 협의하여 사용자가 연락할 수 있는 시간을 고정해야 한다. 1년이라는 기간 중에 많은 것이 변할 수 있다. 따라서 1년에 한 차례 진행하는 인터뷰는 재택근무자의 연결 관련 권리를 보장하기에 충분하지 않다. 문제는 재택근무자의 연결 시간을 통제하는 것이다. 엄밀히 말하면 재택근무자가 연결되는 시간을 통제하는 것은 가능하다. 그러나 재택근

2) Cass. soc. 10 nov. 2009 n° 08-41.497.
3) Cass. soc. 10 nov. 2009 n° 07-45.321.
4) Cass. soc. 1er juin 2016 n° 14-19.702: "노동법 L.4121-1조 및 L.4121-2조에 규정된 모든 예방조치를 취한 것을 정당화할 수 있는 사용자로서 직장 내 괴롭힘 및 괴롭힘에 해당할 가능성이 있는 사실의 존재를 알게 된 경우 즉시 이를 중단하기 위한 조치를 취해야 한다."

무자가 제한을 우회하는 방법을 쓸 수도 있다. 디지털 연결과 차단, 사생활 존중의 기준 등 재택근무자의 노동 현실에 대한 진지한 고민이 필요한 시점이다.

## 연결차단권의 한계점

먼저, 권리 적용범위를 들 수 있다. 일명 "엘 코므리 법"이라고 불리는 법률 제2016-1088호는 연결차단권을 노동법에만 포함시켰다. 이는 공공부문과는 직접적인 관련이 없다는 것을 의미하며, 이로 인해 민간부문과 공공부문 간 불균형이 야기된다. 공공부문의 경우 교섭을 통해 협약을 체결하는 대안이 유일하다. 다시 말해서 공공부문은 어떠한 법적인 유인책도 없이 단체교섭을 통해 연결차단권 문제를 다룰 수밖에 없다.

두 번째 한계는 관할기관의 문제이다. 2017년 기존 노동자 대표 기구의 일원화 결정을 통해 도입된 통합 노사협의회(CSE)[5]는 연결차단권의 이행과 명시적 연관성이 없으며 권리 행사를 위한 합의에도 참여하지 않는다. 연결차단권은 노동자의 신체 및 정신건강과 관련된 사안이기 때문에 노사협의회의 권한에 당연히 포함된다. 이러한 법적 미비는 의원들이 연결차단권의 이행에 가능한 모든 법적 효력을 보장하지 못했다는 것을 보여준다. 연결차단권의 관리 방식과 관련한 통제권을 충분히 부여함으로써 사용자 측의 지나친 우려를 해소하고자 한 의원들의 조심스러운 행보의 결과로 여겨진다. 때때로 작게 시작해서 경험으로부터 배우고 연결차단권 개념의 범위를 서서히 확대해 나가는 것이 더 낫다는 이유가 제시되었기 때문이다.

세 번째로는 연결차단권이 소규모 기업에는 큰 영향을 미치지 못한다는 점이 있다. 노동자의 보건과 안전에 관한 사용자의 의무는 사업체의 규모와 관계 없이 동일하게 적용되어야 한다. 그러나 20인 또는 10인 미만 사업체의 경우 교섭을 담당할 노동자 대표기구가 없다. 따라서 소규모 기업의 경우에는 교섭에 필요한 자원이 없기 때문에 연결차단권을 확보할 수 없다. 또한 "연성법"의 개념에 가까운 사규의 효력에 대해 의문을 제기할 수 있다. 교섭이 실패하거나 기업의 규모로 인해 교섭 자체가 불가능한 경우 기업은 구체적이고 구속력 있는 조치를 통해 연결차단권의 이행을 보장할 수 있을까? 사용자의 일방적인 권한과 관리를 허용하는 절

5) 2022년 9월 22일 프랑스 공화국 관보(JORF)에 실린 "회사 내 사회적 경제적 대화의 새로운 조직과 노동조합 책임의 행사 및 개발 촉진에 관한 조례"인 제2017-1386 참조.

차 관련 규칙을 수정하는 것이 보다 큰 일관성을 담보할 수 있을 것이다. 이행과 관련한 분쟁이 발생한 경우에는 노동감독관 또는 노동법원의 감독을 받도록 할 수 있다.

연결차단권은 노동자가 사용자의 감독을 벗어난 자유시간에 사용자의 연락에 대응하지 않아도 되는 권리를 보장한다. 그러나 연결차단권은 현실에서 몇 가지 문제에 부딪히게 된다. 연결차단에 대해 거리낌을 느끼는 노동자, 여러 나라에서 사업을 운영하는 기업, 지속적 활동이 요구되어 서버의 대기 전환이 불가능한 기업, 연결차단에 대해 부정적으로 생각하는 일부 직종의 문화 등을 예로 들 수 있다. 또한 무슨 일이 있더라도 항상 연결을 유지하고자 하는 노동자의 개인적 자유에 있어서 사용자의 통제는 제한적일 수 있다. 반면에 우수한 경영 및 노사관계를 추구하는 사용자는 노동자가 달성해야 할 목표를 조정함으로써 업무시간 외 연결차단이 가능한 여건을 제공할 수 있다. 연결차단권의 행사 가능성은 업무량과 강한 상관관계가 있기 때문에 이러한 부분이 해결되지 않는다면 연결차단권 부여는 의미가 없다. 따라서 업무량 관리가 결정적 요인이다.

## ■ 결 론

연결차단권과 관련한 주요 도전과제 중 하나는 업무량 관리이다. 또 다른 과제로는 연결차단권과 개인의 사생활 자유의 존중 간 조화를 들 수 있다. 마지막으로 사용자와 노동자 간 공동책임이다. 기업 내 각 이해 당사자와 주체는 작업장에서 자신의 행동과 그 행동이 타인에게 미치는 영향에 대해 책임이 있다.

이러한 도전과제들은 작업장과 노동의 조직에서 윤리적 문제를 제기할 수 있다. 자신의 능력에 따라 디지털 기기를 사용하는 모든 관리자와 노동자는 워라밸을 존중하고 업무량을 소화하기 위해 윤리적 접근법을 취해야 한다. 연결차단권의 인정은 이러한 목표를 달성하기 위한 해결방안 중 하나이다. 이러한 접근법은 노동생활, 노동환경, 개인 및 집단 관계 구축에 새로운 길을 제시한다. 집단 노동 내에선 모두의 책임이 요구된다. 이러한 도전과제들을 해결하기 위해서는 산업안전보건법과의 연계 등 연결차단권의 내용을 구체적으로 채워나가는 것이 중요하다. 프랑스 노동법은 이런 부분에서 부족한 측면이 있다. KLI