



Anton de Kom Universiteit van Suriname

Bibliotheek

Universiteitscomplex, Leysweg 86, Paramaribo, Suriname, Postbus 9212
Telefoon (597)464547, Fax (597)434211, E-mail: adekbib@uvs.edu

APPROVAL

NAAM:

Peterhof Demelza

verleent wel / ~~niet aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar~~ / zijn Drs. / B.Sc. / M.Sc.
afstudeerscriptie online beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum,

09 december 2025

Handtekening

Peterhof



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

Faculteit der Juridische Wetenschappen

**EEN ONDERZOEK NAAR DE TOELAATBAARHEID VAN GPS-
TRACKING OP DE WERKVLOER: WERKGEVERSCONTROLE
VERSUS WERKNEMERSPRIVACY**

Thesis ter verkrijging van de graad van Bachelor of Laws (LLB)

Bacheloropleiding Rechten

Peterhof Demelza

Begeleider: mr. dr. Maitrie Tedjoe-Chotoe

Paramaribo, december 2025

Voorwoord

Voor u ligt mijn thesis, getiteld “Een onderzoek naar de toelaatbaarheid van GPS-tracking op de werkvloer; werkgeverscontrole versus werknemers privacy”.

Het voltooien van dit onderzoek vormt een belangrijke mijlpaal in mijn academische ontwikkeling. Na maanden van intensief onderzoek, schrijven en reflectie heb ik mij verdiept in de balans tussen het werkgeversgezag en het recht op privacy van werknemers binnen het Surinaams arbeidsrecht, met bijzondere aandacht voor het gebruik van GPS-tracking.

Mijn dank gaat uit naar mijn begeleiders voor hun deskundige begeleiding, kritische feedback en aanmoediging. Hun bijdrage is van onschatbare waarde geweest voor de totstandkoming van deze thesis. Ook wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun geduld, steun en begrip gedurende de intensieve periode.

Met dit onderzoek hoop ik niet alleen bij te dragen aan de discussie over privacy en arbeidsrecht in Suriname, maar ook praktische inzichten te bieden aan werkgevers, werknemers en beleidsmakers die zich dagelijks bezighouden met dit spanningsveld.

Tot slot draag ik deze thesis op aan alle werknemers die streven naar een werkplek waar zowel efficiëntie als persoonlijke levenssfeer worden gerespecteerd.

Peterhof Demelza

Paramaribo, december 2025

Lijst van afkortingen

AVG	Algemene verordening Gegevensbescherming
BW	Burgerlijk Wetboek
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
EVRM	Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden
HR	Hoge Raad
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie)
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
NAVSTAR	Navigation Satellite Timing and Ranging (Amerikaans GPS-systeem)
SR	Staatsregeling van de Republiek Suriname (Grondwet)
GPS	Global Positioning System
RFID	Radio Frequency Identification

Inhoudsopgave

Inleiding	6
1.Het juridisch kader voor de privacy van werknemers	12
1.1 Inleiding.....	12
1.2. Het begrip privacy in de arbeidsverhouding	12
1.2.1 Informatieele privacy	13
1.2.2 Communicatieve privacy	15
1.2.3 Fysieke en psychische privacy	15
1.3 Het grondrecht op privacy	16
1.3.1 Historische ontwikkeling	17
1.3.2 Jurisprudentie en interpretatie	17
1.3.3 Aanvullende grondrechten.....	18
1.4 Privacybescherming in het Burgerlijkwetboek.....	19
1.5 Ontwerpwet bescherming privacy en persoonsgegevens	20
1.6 Internationale verdragen en normen	21
1.7 Tussenconclusie.....	22
2.GPS-tracking als controlemiddel	23
2.1 Inleiding.....	23
2.2 Definitie GPS-tracking	24
2.3 Historische ontwikkeling van GPS-tracking	24
2.4 Vormen van GPS- tracking	25
2.4.1 Variaties en systemen van GPS-tracking	26
2.4.2 Afbakening ten opzichte van andere locatiebepalingsmethoden.....	27
2.4.3 Gegevensverwerking en privacygevoeligheid.....	28
2.5 GPS-tracking in de arbeidsrelatie	29
2.6 GPS-tracking als controlemiddel	30
2.7 Mogelijke privacy risico's	30
2.8 Gevolgen van technologische ontwikkelingen voor privacy.....	31

2.9 Tussen conclusie.....	32
3. De toelaatbaarheid van GPS-tracking binnen het arbeidsrecht.....	33
3.1 Inleiding.....	33
3.2 Beginsel van goed werkgeverschap	33
3.3 Analyse van relevante jurisprudentie.....	35
3.3.1 Spaanse Hoge Raad 15 September 2020 (ST 766/2020).....	35
3.3.2 Rechtbank Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409	37
3.3.3 Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal (EHRM 13 december 2021) 38	
3.4 Toetsingscriteria voor GPS-tracking.....	40
3.4.1 Gerechtvaardigd belang	40
3.4.2 Transparantie en informatieplicht	42
3.4.3 Proportionaliteit en subsidiariteit.....	44
3.4.4 Dataminimalisatie	46
3.5 Vergelijking met het internationaal recht.....	47
3.6 Tussen conclusie.....	49
Conclusie	51
Aanbevelingen	53
Bronvermelding	54

Inleiding

In een wereld waar technologie een steeds grotere rol speelt binnen arbeidsorganisaties is het gebruik van digitale controlemiddelen zoals GPS-tracking vrijwel onvermijdelijk geworden.¹ GPS-tracking stelt bedrijven in staat om de locatie van werknemers in realtime te volgen, meestal via werktelefoons of bedrijfsvoertuigen. De plaatsbepaling is doorgaans accuraat tot op vijf à tien meter, afhankelijk van de technische specificaties en externe omstandigheden.²

GPS-tracking wordt steeds vaker ingezet in sectoren waar mobiliteit essentieel is. Het stelt werkgevers binnen deze sectoren in staat om routes efficiënter te plannen, de veiligheid van personeel en goederen te waarborgen en processen beter te stroomlijnen.³ De technologie wordt vaak gepresenteerd als een middel om productiviteit te verhogen, sneller te kunnen beslissen en nauwkeuriger toezicht te houden op werktijden en prestaties.

In de arbeidsverhoudingen geldt de werkgever doorgaans als de economisch sterkere partij.⁴ Deze machtspositie stelt hem in staat toezicht- en controlematregelen te treffen die diep kunnen ingrijpen in de persoonlijke levenssfeer van werknemers, zoals het volgen van personeel via digitale systemen of het monitoren van prestaties.⁵

Hoewel het begrijpelijk is dat een werkgever orde, veiligheid en efficiëntie binnen de organisatie wil waarborgen, kan de inzet van dergelijke technologieën te ingrijpend zijn. Werknemers die zich in een afhankelijke positie bevinden, stemmen vaak stilzwijgend in met deze vormen van toezicht, zelfs wanneer hun privacy daardoor wordt geschaad.⁶

Het gebruik van GPS-tracking kan voor werknemers minder vanzelfsprekend zijn. Wanneer werknemers ervaren dat zij voortdurend worden gecontroleerd kan dit een aantasting van het vertrouwen in de arbeidsrelatie veroorzaken. Een onvoldoende afbakening van GPS-systemen of

¹ '2019 GPS Tracking Survey', QuickBooks.intuit.com (<https://quickbooks.intuit.com/time-tracking/gps-survey/2019-survey>), geraadpleegd op 15 juli 2025.

² 'SpotterGPS', SpotterGPS.com (<https://www.spottergps.com>), geraadpleegd op 15 juli 2025.

³ "De voordelen van GPS-trackers voor bedrijven: efficiëntie en veiligheid", Aanhangwagens-Nederland <https://www.aanhangwagens-nederland.nl/autos-en-motoren/de-voordelen-van-gps-trackers-voor-bedrijven-efficientie-en-veiligheid> (geraadpleegd op 15 juli 2025).

⁴ Chotoe 2020, p. 15.

⁵ Chotoe 2020, p. 15.

⁶ Chotoe 2020, p. 15

het actief blijven daarvan buiten werktijd kan ertoe leiden dat delen van het privéleven onbedoeld worden blootgegeven.

GPS-tracking valt juridisch gezien onder de verwerking van persoonsgegevens, met name locatiegegevens. Dat maakt deze technologie tot een ingrijpend controlemiddel.⁷

In landen zoals Nederland geldt een duidelijk juridisch kader. Volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) mogen werkgevers alleen persoonsgegevens verwerken, zoals *locatiegegevens* — *wanneer dit noodzakelijk is, proportioneel* wordt toegepast en werknemers daarover vooraf duidelijk zijn geïnformeerd.⁸ De beginselen van doelbinding, transparantie en dataminimalisatie vormen belangrijke waarborgen tegen overmatige controle.⁹ Deze regels bieden werknemers rechtszekerheid en leggen werkgevers duidelijke grenzen op.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft in meerdere uitspraken bevestigd dat het recht op privacy ook binnen de arbeidsrelatie bescherming verdient. In de zaak *Bărbulescu t. Roemenië* oordeelde het Hof dat werkgevers weliswaar toezicht mogen houden, maar dat dit steeds moet worden afgewogen tegen het recht van werknemers op eerbiediging van hun privéleven en communicatie.¹⁰ Internationale organisaties, zoals de International Labour Organization (ILO), benadrukken eveneens dat menselijke waardigheid en vertrouwen uitgangspunten moeten blijven in de digitale werkcultuur.¹¹

In Suriname is het recht op privacy vastgelegd in artikel 17 van de Grondwet.¹² Deze bepaling biedt in algemene zin bescherming van de persoonlijke levenssfeer, maar is tot op heden niet nader uitgewerkt in een formele wet die inspeelt op moderne technologische toepassingen, zoals digitale gegevensverwerking of GPS-tracking op de werkvloer.¹³ In 2020 werd een ontwerpwet bescherming persoonsgegevens opgesteld, waarin onder meer regels stonden over toezicht en verwerking van locatiegegevens, maar deze is tot op heden niet in werking getreden.¹⁴ Hierdoor

⁷ Art.4 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) (EU)2016/679.

⁸ Art 5 en 6 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) (EU)2016/679.

⁹ Art 5 en 6 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) (EU)2016/679.

¹⁰ EHRM 5 september 2017, nr 61496/08(Barbulescu t. Roemenië).

¹¹ Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva 1997 p. 4.

¹² Art 17 Grondwet van Suriname (1987).

¹³ Ontwerpwet; Bescherming persoonsgegevens 2020.

¹⁴ Ontwerpwet; Bescherming persoonsgegevens 2020.

ontbreekt momenteel een specifiek wettelijk kader dat houvast biedt bij de inzet van GPS-tracking op de werkvloer.

Tegen deze achtergrond ontstaat het centrale spanningsveld van dit onderzoek.

Probleemstelling

Biedt het Surinaams arbeidsrecht voldoende bescherming tegen inbreuken op de privacy van werknemers als gevolg van GPS-tracking op de werkvloer?

De deelvragen

Uit de bovenstaande probleemstelling, vloeien de volgende deelvragen voort:

1. Hoe wordt de privacy van werknemers in Suriname wettelijk en verdragsrechtelijk beschermd?
2. Welke privacy risico's brengt het gebruik van GPS-tracking op de werkvloer met zich mee?
3. Onder welke voorwaarden kan GPS-tracking op de werkvloer arbeidsrechtelijk toelaatbaar zijn?

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de juridische grenzen van werkgeverscontrole via GPS-tracking in Suriname. Daarbij staat de vraag centraal hoe het recht op privacy van de werknemer zich verhoudt tot het werkgeversgezag. Het onderzoek beoogt tevens aanbevelingen te formuleren voor een zorgvuldige en verantwoorde toepassing van GPS-tracking op de werkvloer, zodat zowel de belangen van de werkgever als die van de werknemer worden gewaarborgd.

Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek wil bijdragen aan een groter bewustzijn binnen het Surinaamse bedrijfsleven over de wijze waarop digitale controlemiddelen het privéleven van werknemers kunnen raken. In de huidige situatie ontbreekt in het Surinaamse arbeidsrecht een duidelijk wettelijk kader dat het gebruik van dergelijke middelen reguleert. Daardoor bestaat het risico dat werkgevers hun gezagspositie overschrijden en werknemers monitoren zonder hun medeweten of toestemming. Door de bestaande rechten van werknemers te belichten en de juridische lacunes te analyseren, wil deze thesis de discussie stimuleren over de noodzaak van rechtsontwikkeling en duidelijke

richtlijnen. Een goed afgewogen regelgevend kader kan het evenwicht herstellen tussen de behoefte aan controle van werkgevers en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

Juridische relevantie

De juridische relevantie van dit onderzoek ligt in de analyse van de toelaatbaarheid van GPS-tracking binnen het Surinaamse arbeidsrecht. De studie beoogt een beoordelingskader te ontwikkelen dat werkgevers en werknemers houvast biedt bij het interpreteren van hun rechten en verplichtingen. Een dergelijk kader versterkt de rechtszekerheid en voorkomt dat digitale controlemiddelen uitmonden in ongerechtvaardigde inbreuken op fundamentele rechten. Daarnaast levert het onderzoek een bijdrage aan de rechtsontwikkeling in Suriname door nationale bepalingen te toetsen aan internationale normen op het gebied van privacy en arbeidsrecht. Hiermee wordt het debat over de verhouding tussen bedrijfsbelangen en individuele rechten verdiept.

Methode van onderzoek

De onderzoeksmethode die bij dit onderzoek zal worden gehanteerd, zal specifiek bestaan uit een combinatie van literatuuronderzoek en rechtsbronnenonderzoek. Het literatuuronderzoek zal zich richten op het verzamelen en analyseren van relevante wetenschappelijke boeken, proefschriften, recente (digitale) artikelen die ingaan op digitale controlemiddelen op de werkvloer en de bescherming van de privacy van werknemers. De literatuur wordt geanalyseerd en vergeleken om een overzicht te krijgen van de belangrijkste definities, inzichten en standpunten met betrekking tot het gebruik van GPS-tracking als controlemiddel.

Het rechtsbronnen onderzoek zal zich toespitsen op het bestuderen en interpreteren van nationale en internationale juridische bronnen die relevant zijn voor het onderwerp. Voor de nationale situatie zullen onder andere artikelen uit de Surinaamse Grondwet (met name artikel 17 over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer), het Burgerlijk Wetboek (met bepalingen over het werkgeversgezag) worden bestudeerd. Deze bronnen zullen worden geanalyseerd op hun reikwijdte, beperkingen en toepasbaarheid op GPS-tracking.

Daarnaast zullen internationale normen, zoals artikel 17 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten worden onderzocht. Deze bepalingen zullen worden vergeleken met de nationale wetgeving om te beoordelen in hoeverre het Surinaams arbeidsrecht voldoende bescherming biedt tegen privacy inbreuken door GPS-tracking op de werkvloer. Door deze gecombineerde aanpak wordt beoogd een helder en gefundeerd juridisch kader te schetsen, waarmee de centrale onderzoeksvraag kan worden beantwoord.

Opbouw van de thesis

De opbouw van deze thesis bestaat uit het voorwoord, de lijst met afkortingen, de inleiding, de kern, de conclusie en de bronvermelding. De kern is onderverdeeld in drie hoofdstukken die elk worden afgesloten met een korte tussenconclusie.

Hoofdstuk 1 behelst het juridisch kader voor de bescherming van de privacy van werknemers. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het begrip privacy binnen de arbeidsverhouding en de waarborgen die hieraan worden ontleend op grond van artikel 17 van de Grondwet van Suriname. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de rol van het Burgerlijk Wetboek en de algemene beginselen van goed werkgeverschap, alsmede aan de relevante internationale normen en ontwerpwetgeving op het gebied van privacy en arbeidsomstandigheden.

Hoofdstuk 2 behandelt GPS-tracking als controlemiddel binnen de arbeidsrelatie. In dit hoofdstuk wordt eerst de definitie van GPS-tracking uiteengezet, gevolgd door een beschrijving van de historische ontwikkeling van deze technologie. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de verschillende vormen, varianten en systemen van GPS-tracking en aan de afbakening ten opzichte van andere locatiebepalingsmethoden. Daarna wordt ingegaan op de verwerking van gegevens die via GPS-tracking worden verkregen, de mate van privacygevoeligheid daarvan en de mogelijke risico's voor werknemers. Tot slot wordt besproken hoe GPS-tracking als controlemiddel binnen de arbeidsrelatie kan functioneren en welke gevolgen de voortdurende technologische ontwikkelingen hebben voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

Hoofdstuk 3 onderzoekt onder welke voorwaarden GPS-tracking op de werkvloer arbeidsrechtelijk toelaatbaar kan zijn. Op basis van relevante jurisprudentie en internationale normen wordt een toetsingskader opgesteld, waarin criteria als gerechtvaardigd belang,

transparantie, proportionaliteit en dataminimalisatie centraal staan. Ook wordt er een vergelijking gemaakt tussen het Surinaams en internationale recht.

De thesis sluit af met een algemene conclusie en aanbevelingen, waarin de belangrijkste bevindingen worden samengevat en voorstellen worden gedaan ter bevordering van een evenwichtige balans tussen werkgeversgezag en werknemersprivacy binnen het Surinaams arbeidsrecht.

1. Het juridisch kader voor de privacy van werknemers

1.1 Inleiding

Privacy is een fundamenteel recht dat de persoonlijke levenssfeer, integriteit en autonomie van individuen beschermt. Binnen de arbeidsverhouding krijgt privacy een bijzondere betekenis, omdat werknemers zicht tot op zekere hoogte moeten onderwerpen aan instructies en toezicht van hun werkgever. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de juridische kaders voor de bescherming van privacy van werknemers in Suriname. Allereerst wordt het begrip privacy in de arbeidsrelatie besproken, met aandacht voor verschillende dimensies zoals informationele, communicatieve en fysieke privacy, evenals autonomie en zelfbeschikking. Vervolgens wordt ingegaan op de grondwettelijke verankering van het recht op privacy, met de nadruk op artikel 17 van de Grondwet en de interpretatie daarvan in de Surinaamse jurisprudentie. Daarnaast wordt de rol van het Burgerlijk Wetboek, met name het beginsel van goed werkgeverschap, belicht. Tot slot wordt kort ingegaan op internationale verdragen en soft law-instrumenten die relevant zijn voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

1.2. Het begrip privacy in de arbeidsverhouding

Het begrip 'privacy' vindt zijn oorsprong in het Amerikaanse recht. In juridische en wetenschappelijke literatuur wordt privacy vaak in verband gebracht met de persoonlijke levenssfeer, het privéleven en individuele autonomie.¹⁵ In deze thesis wordt de term 'privacy' gehanteerd zoals die oorspronkelijk in de Amerikaanse rechtsleer werd geïntroduceerd, namelijk als "The right to be let alone" oftewel het recht om met rust gelaten te worden.¹⁶ Privacy kent geen universeel aanvaarde definitie, maar wordt doorgaans opgevat als het recht van een individu om zelf te bepalen welke persoonlijke informatie wordt gedeeld, met wie

¹⁵ Hendrickx 1999, p. 620.

¹⁶ S.D Warren en L.D Brandeis 1890, pp. 193-220.

en onder welke omstandigheden.¹⁷ Privacy omvat dus veel meer dan alleen het afschermen van informatie. Het raakt aan de controle over persoonlijke levenssfeer en autonomie.

Privacy is een veelzijdig concept dat verschillende dimensies kent. In de literatuur wordt het doorgaans onderverdeeld in;¹⁸

- Informatieele privacy: Het recht om te bepalen welke persoonlijke gegevens worden verzameld, opgeslagen of gedeeld;
- Communicatieve privacy: Het recht op vertrouwelijkheid van communicatie, zoals e-mails of telefoongesprekken;
- Fysieke en psychische privacy: Het recht op lichamelijke integriteit en geestelijke rust;
- Autonomie(zelfbeschikking): Het recht om zonder onnodige inmenging keuzes te maken over het eigen leven.

Binnen de arbeidsverhouding kan elk van deze vormen van privacy onder druk komen te staan. De gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer impliceert immers dat de werknemer zich tot op zekere hoogte moet onderwerpen aan instructies en toezicht.¹⁹ Deze machtsongelijkheid kan leiden tot spanningen tussen het werkgeversgezag enerzijds en het recht op privacy anderzijds. Zo kan het gebruik van controlemiddelen, zoals GPS-tracking van bedrijfswagens of mobiele apparaten, leiden tot een vergaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

1.2.1 Informatieele privacy

Informatieele privacy ziet op het recht van een individu om te bepalen welke persoonsgegevens worden verzameld, verwerkt, gedeeld en onder welke omstandigheden. De werknemer moet in beginsel zelf kunnen bepalen welke informatie wordt prijsgegeven. Deze vorm van privacy omvat niet alleen de bescherming van gegevens, maar ook de rechten van inzage en correctie door de persoon op wie de gegevens betrekking hebben.²⁰

¹⁷ Hendrickx 1999, p. 620.

¹⁸ Hendrickx 1999, pp. 620-621.

¹⁹ Hendrickx 1999, pp. 620-621.

²⁰ Van der helm 2009, p. 15.

Internationaal biedt het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) een belangrijke jurisprudentie ter verduidelijking van dit recht. In het arrest *Amman T. Zwitserland* stond centraal dat het opslaan en verwerken van persoonsgegevens een inmenging in het privéleven vormt, ook als het gaat om niet-gevoelige gegevens.²¹ Het hof benadrukte dat dergelijke inmenging alleen is toegestaan indien zij wettelijk is voorzien, een legitiem doel dient en noodzakelijk is in een democratische samenleving.²² Dit arrest laat zien dat informatie (data) een essentieel onderdeel vormt van de persoonlijke levenssfeer. Een brede interpretatie van privéleven vereist dat alle vormen van gegevensverwerking zorgvuldig en proportioneel worden beoordeeld.

Binnen de arbeidsverhouding speelt informationele privacy een centrale rol. Werkgevers verwerken immers tal van gegevens, zoals identiteit en adresgegevens, loonadministratie, ziekteverzuim of gegevens die voortkomen uit personeelsdossiers.²³ Ook derden, zoals de bedrijfsarts, de arbeidsinspectie of ontslagcommissie kunnen toegang hebben tot deze gegevens. Dit brengt met zich mee dat niet alleen de werkgever, maar ook andere instanties gehouden zijn de vertrouwelijkheid en geheimhouding te waarborgen.

In de moderne arbeidspraktijk krijgt dit vraagstuk een nieuwe dimensie door de inzet van digitale controlemiddelen. Eén van de meest ingrijpende vormen daarvan is GPS-tracking, waarmee werkgevers de locatie van werknemers kunnen volgen. Deze ontwikkeling roept nieuwe privacyvraagstukken op, omdat het niet enkel gaat om het bijhouden van administratieve gegevens, maar om het structureel volgen van gedragingen en bewegingen van werknemers in de tijd.

Het gebruik van GPS-tracking kan door werknemers als bespiedend worden ervaren en raakt direct aan de waardigheid van de werknemer.²⁴ Bij GPS-tracking gaat het om de structurele verwerking van locatiegegevens, waarmee de beweging van een werknemer continu kunnen worden gevolgd. Deze gegevens zijn zeer gevoelig, omdat zij een gedetailleerd beeld geven van het werk en privéleven van de werknemer. De proportionaliteit en subsidiariteitsbeginsel zijn hierbij essentieel. Het recht op privacy biedt belangrijke bescherming voor werknemers, maar is niet absoluut.²⁵ Werkgevers kunnen onder omstandigheden een gerechtvaardigd belang hebben bij het verzamelen

²¹ EHRM 16 februari 2000, nr. 27798/95(Ammant.Zwitserland).

²² EHRM 16 februari 2000, nr. 27798/95(Ammant.Zwitserland).

²³ Chotoe 2020, p 134 .

²⁴ Verhulp 1999, p. 8.

²⁵ Verhulp 1999, p. 6.

of controleren van bepaalde gegevens. In de arbeidsverhouding wordt het daarom vaak getoetst aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Een inbreuk op de privacy mag niet verder gaan dan strikt noodzakelijk en moet bovendien het minst ingrijpende middel zijn om het doel te bereiken. Deze beginselen zullen in de latere hoofdstukken worden uitgewerkt.

1.2.2 Communicatieve privacy

Communicatieve privacy betreft het recht van een werknemer om vrij en vertrouwelijk te communiceren, ongeacht het medium dat wordt gebruikt.²⁶ Dit omvat persoonlijke en werkgerelateerde e-mails, telefoongesprekken, berichten via digitale platformen, en face to face communicatie. Werknemers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun communicatie niet onnodig wordt gecontroleerd, terwijl het redelijk is dat werkgevers het gebruik van bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden enigszins beperken.

Internationaal wordt het recht op communicatieve privacy erkend als een fundamenteel onderdeel van het privéleven. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft in verschillende arresten, zoals *silver e.a.*, *Copland en Barbulescu*, bevestigd dat communicatie inclusief digitale communicatie op de werkvloer onder de bescherming valt van artikel 8 EVRM.²⁷ Monitoring door werkgevers vormt slechts een legitieme inmenging indien deze transparant, proportioneel en gericht is op legitieme bedrijfsdoeleinden. Deze arresten bieden een nuttig referentiekader voor de interpretatie van artikel 17 lid 3 van de grondwet, dat de brief, telegraaf en telefoongeheim beschermt.

1.2.3 Fysieke en psychische privacy

Deze vorm van privacy biedt bescherming van het lichaam en de geest van de werknemer tegen ongeoorloofde inmenging. Dit omvat zowel lichamelijke integriteit, zoals bescherming tegen medische ingrepen, lichamelijke toezicht of fysieke controles, als psychische integriteit, waaronder

²⁶ Pool 2014, p 58.

²⁷ EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/ Roemenië) - pool 2014, p.58.

bescherming tegen onnodige stress, intimidatie of psychologisch belastende controlemechanismen.²⁸

Binnen de arbeidsverhouding staat deze vorm van privacy vaak onder druk door de gezagsverhouding van de werkgever. Voorbeelden hiervan zijn verplichte medische keuringen, het gebruik van GPS- tracking of intensief toezicht op het werkgedrag. Het bedrijfsbelang rechtvaardigt soms dat een werkgever informatie verzamelt en toezicht houdt, maar dit moet altijd gebeuren met respect voor de menselijke waardigheid en met inachtneming van de principes van proportionaliteit en subsidiariteit.²⁹

In Suriname biedt artikel 9 van de Grondwet een aanvullende basis voor deze bescherming, aangezien het de onaantastbaarheid van het lichaam en de geest van iedere burger waarborgt. Ook het beginsel van goed werkgeverschap, zoals neergelegd in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek, versterkt de verplichting voor werkgevers om zorgvuldig om te gaan met maatregelen die de fysieke of psychische integriteit van hun werknemers raken.

Autonomie en zelfbeschikking

Het begrip privacy strekt zich niet alleen uit tot de bescherming van persoonsgegevens en communicatie, maar omvat ook de persoonlijke identiteit als individu. Dit betreft bijvoorbeeld iemands naam, familierelaties, genderidentiteit, seksuele voorkeur en etnische achtergrond.³⁰ Het recht op zelfbeschikking betekent dat een werknemer zelf kan bepalen hoe hij of zij het persoonlijke leven vormgeeft, zonder dat de werkgever hier onnodig ingrijpt.

1.3 Het grondrecht op privacy

Het recht op privacy is een fundamenteel grondrecht dat de persoonlijke vrijheid en autonomie van burgers waarborgt. Dit recht heeft oorspronkelijk een publiekrechtelijk karakter, gericht op de bescherming tegen overheidsinmenging, en wordt daarnaast ook erkend binnen privaatrechtelijke

²⁸ De vries 2013, p.133 .

²⁹ Van der Helm 2009, p.17.

³⁰ De vries 2013, p. 133.

verhoudingen zoals de arbeidsrelatie.³¹ In de arbeidsverhouding gaat het om de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers tegenover het gezagsrecht van de werkgever.

De constitutionele basis voor het recht op privacy in Suriname is neergelegd in artikel 17 van de Grondwet, waarin wordt bepaald dat eenieder recht heeft op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer, van zijn gezin, zijn woning en van zijn eer en goede naam.³² Deze bepaling biedt grondwettelijke bescherming tegen willekeurige inmenging.

1.3.1 Historische ontwikkeling

De grondwettelijke bescherming van privacy kent een ontwikkeling vanaf de Grondwet van 1975, waarin artikel 14 het recht op eerbiediging van het privéleven en dat van gezin vastlegde, met de mogelijkheid van wettelijke beperkingen. Elementen zoals woning, eer en goede naam waren nog niet opgenomen. In 1987 werd dit artikel gewijzigd, waarbij de beperkingsgrond werd geschrapt en de genoemde elementen expliciet werden toegevoegd in artikel 17 van de Grondwet.³³

1.3.2 Jurisprudentie en interpretatie

De Surinaamse rechtspraak bevestigt dat privacy ruim wordt geïnterpreteerd.³⁴ De kantonrechter oordeelde in kortgedingvonnissen van 1976 en 1979 dat een werknemer die werd geschorst vanwege buitenechtelijke zwangerschap onterecht werd beperkt in haar privéleven. De rechter verwees naar artikel 17 van de Grondwet en benadrukte dat willekeurige inmenging in het privéleven verboden is.³⁵

Een voorbeeld is ook het vonnis van 2017 inzake Yvanna, waarbij de kantonrechter erkende dat privacybescherming biedt aan personen die een geslachtsverandering hebben ondergaan. Hierbij werd de ruime reikwijdte van het recht op privéleven bevestigd en gekoppeld aan internationale normen.³⁶ Dit laat zien dat het begrip niet beperkt is tot het gezin of de woning, maar ook persoonlijke identiteitsaspecten omvat.

³¹ Hendrickx 1999, p. 620.

³² Artikel 17 GW.

³³ Chotoe 2020, p. 40.

³⁴ Kortgedingvonnis van 23 augustus 1976, AR no. 762630; Ktr. 13 februari 1979, AR no. 774711.

³⁵ Kortgedingvonnis van 23 augustus 1976, AR no. 762630; Chotoe 2020, P 42-43.

³⁶ Ktr. 13 februari 1979, AR no. 774711; Chotoe 2020, p. 43.

1.3.3 Aanvullende grondrechten

Naast artikel 17 van de Grondwet wordt de bescherming van de persoonlijke levenssfeer versterkt door aanvullende grondrechten. Deze bepalingen zijn niet uitsluitend gericht op de arbeidsrelatie, maar hun betekenis reikt wel tot situaties waarin het werkgevers gezag en het recht op privacy met elkaar in botsing komen.

Artikel 9 lid 1 van de Grondwet beschermt de onaantastbaarheid van het lichaam, zowel fysiek als psychisch en moreel. Dit artikel is vooral bedoeld om burgers tegen de overheid te beschermen, maar het kan ook betekenis hebben in de arbeidsverhouding.³⁷ Bijvoorbeeld kan het gezien worden als een beperking voor werkgevers die ingrijpende maatregelen nemen, zoals verplichte medische tests of het opvragen van gevoelige persoonlijke gegevens zonder toestemming.³⁸ In de literatuur wordt dit vaak gekoppeld aan het beginsel van goed werkgeverschap en aan internationale normen die de lichamelijke en psychische integriteit van werknemers benadrukken.

Daarnaast biedt artikel 17 lid 2 bescherming tegen binnentreden in de woning zonder toestemming.³⁹ In de hedendaagse digitale tijd kan het immers worden opgevat als bescherming tegen een functionele vorm van “binnen dringen” in de privésfeer. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld via GPS-tracking het gedrag van werknemers blijft volgen buiten werktijd, is de grens tussen werk en privé niet meer duidelijk. Daarmee krijgt de bescherming van de woning een bredere betekenis die ook relevant is voor de verhouding tussen werkgever en werknemer.⁴⁰

Artikel 17 lid 3, beschermt het brief-telegraaf en telefoongeheim. Dit recht waarborgt de vertrouwelijkheid van communicatie en heeft in de arbeidsverhouding een bijzondere relevantie voor digitale communicatie, zoals e-mails, WhatsApp- berichten en telefoongesprekken.⁴¹ Het uitgangspunt is dat werknemers erop moeten kunnen vertrouwen dat hun persoonlijke communicatie niet zonder gegronde reden wordt gecontroleerd door de werkgever. Monitoring is niet volledig uitgesloten, maar moet proportioneel zijn, vooraf kenbaar worden gemaakt en gericht zijn op legitieme bedrijfsbelangen.⁴² Internationale rechtspraak, zoals de zaak *Barbulescu vs*

³⁷ Artikel 9 GW.

³⁸ De Vries 2023, p.140.

³⁹ Art 17 lid 2 GW.

⁴⁰ EHRM 16 december 1992, nr.13710/88 (Niemiets t. Duitsland).

⁴¹ Art 17 lid 3 GW.

⁴² EHRM 5 september 2017, nr 61496/08 (Barbulescu/ Roemenië).

Roemenië, laat zien hoe dit in de praktijk wordt afgewogen. Deze uitspraken zijn niet rechtstreeks bindend in Suriname, maar bieden zij een referentiekader voor het interpreteren van artikel 17 lid 3 in de werkrelatie.

Deze aanvullende bepalingen maken duidelijk dat de bescherming van privacy in Suriname niet beperkt blijft tot artikel 17 van de Grondwet, maar deel uitmaakt van een breder stelsel van constitutionele waarborgen. Deze waarborgen vullen elkaar aan door bescherming te bieden aan verschillende dimensies van de persoonlijke levenssfeer, waaronder het lichamelijke, het ruimtelijke en het communicatieve aspect. Samen vormen zij niet alleen een belangrijke aanvulling op het algemene recht op privacy, maar ook een fundament waarop toekomstige wetgeving kan voortbouwen. Bovendien bieden zij een juridisch ankerpunt voor de beoordeling van moderne vormen van toezicht.

1.4 Privacybescherming in het Burgerlijkwetboek

Het Surinaams Burgerlijk Wetboek bevat algemene bepalingen die in de praktijk kunnen bijdragen aan de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers.⁴³ Eén van de belangrijkste bepalingen in dit kader is artikel 7:611 BW, dat het beginsel van goed werkgeverschap formuleert. Volgens dit artikel dienen de werkgever en de werknemer zich jegens elkaar te gedragen als een goed werkgever en een goed werknemer.⁴⁴ Deze open norm biedt ruimte voor interpretatie en wordt in arbeidsrechtelijke zin gebruikt om gedragingen en beslissingen binnen de arbeidsverhouding te toetsen aan beginselen van redelijkheid en billijkheid.⁴⁵

In situaties waarin de privacy van de werknemer mogelijk wordt aangetast, bijvoorbeeld bij het gebruik van GPS-tracking als controlemiddel, kan deze bepaling richtinggevend zijn. Van een goedwerkgever mag verwacht worden dat hij zorgvuldig en terughoudend omgaat met maatregelen die de persoonlijke levenssfeer van de werknemer raken.⁴⁶

Toch biedt deze open norm geen expliciete of gestructureerde waarborgen voor de privacybescherming.⁴⁷ In de praktijk kan dit leiden tot een belangenafweging waarbij het belang van de werknemer de ene keer zwaarder weegt dan dat van de werkgever en omgekeerd. Deze

⁴³ Chotoe 2020, p.16.

⁴⁴ Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek Suriname.

⁴⁵ Pool 2014, p. 51; Van der Heijden 1988, p. 94.

⁴⁶ Chotoe 2020, p. 16.

⁴⁷ Chotoe 2020, p.16.

juridische benadering vergroot het risico op rechtsonzekerheid, aangezien de grenzen van toelaatbaar gedrag niet vooraf duidelijk zijn vastgelegd in de wet.⁴⁸ In afwezigheid van een specifieke privacywetgeving worden rechters dan genoodzaakt om per geval te oordelen, dit kan uiteenlopende interpretaties en een ongelijkwaardige behandeling van werknemers in vergelijkbare situaties veroorzaken.⁴⁹

Dit benadrukt het belang van duidelijke wettelijke normen omtrent privacy op de werkvloer, zeker in een tijd waarin GPS-tracking steeds vaker wordt ingezet in arbeidsrelaties.

1.5 Ontwerpwet bescherming privacy en persoonsgegevens

In afwezigheid van een formele privacywetgeving heeft Suriname een ontwerpwet bescherming privacy en persoonsgegevens ontwikkeld.⁵⁰ Deze ontwerpwet beoogt een wettelijk kader te bieden voor de verwerking van persoonsgegevens, waaronder de gegevens van werknemers. Het initiatief vloeit voort uit de toenemende digitalisering van de samenleving en de groeiende behoefte aan bescherming van persoonlijke informatie, ook binnen de arbeidsrelatie.⁵¹

De ontwerpwet vormt een belangrijke stap richting een gestructureerd systeem voor gegevensbescherming. Zij behandelt onder andere beginselen zoals doelbinding, minimale gegevensverwerking, toestemming van de betrokkene en beveiligingsmaatregelen.⁵² Tevens voorziet de wet in de oprichting van een toezichthoudende autoriteit die belast zal zijn met de naleving en handhaving van de regels.⁵³

Anders dan in Nederland, waar de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) sinds 25 mei 2018 van kracht is, ontbreekt in Suriname nog formele rechtskracht en handhaving van de ontwerpwet.⁵⁴ Toch laat dit zien dat Suriname de intentie heeft om persoonsgegevens op een rechtsstatelijke en systematische manier te beschermen.

⁴⁸ Chotoe 2020, p.16.

⁴⁹ Chotoe 2020, p.16.

⁵⁰ Ontwerpwet; Bescherming persoonsgegevens 2020.

⁵¹ Ontwerpwet; Bescherming persoonsgegevens 2020.

⁵² Artikel 5 Ontwerpwet Bescherming persoonsgegevens 2020.

⁵³ Artikel 23 Ontwerpwet Bescherming persoonsgegevens 2020.

⁵⁴ [Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming \(AVG\) | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).(geraadpleegd op 15 juli 2025)

1.6 Internationale verdragen en normen

Internationale verdragen kunnen een belangrijke aanvullende bron zijn van rechtsbescherming voor de privacy van werknemers, vooral in situaties waarin nationale wetgeving beperkt is of nog in ontwikkeling verkeert. Suriname heeft zowel het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) als het Amerikaans Verdrag inzake de Rechten van de Mens (AVRM) geratificeerd.⁵⁵ Beide verdragen erkennen privacy als een fundamenteel mensenrecht. Artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRM bepalen dat niemand onderworpen mag worden aan willekeurige of onrechtmatige inmenging in zijn privéleven, familie, woning of correspondentie en dat iedereen recht heeft op wettelijke bescherming tegen dergelijke inmenging.⁵⁶

Op grond van artikel 105 en artikel 106 van de Grondwet hebben verdragsbepalingen die ‘eenieder verbinden’ rechtstreekse werking in de nationale rechtsorde.⁵⁷ Dit betekent dat dergelijke bepalingen rechtstreeks toegepast kunnen worden in de nationale rechtsorde en dat de nationale wetgeving daaraan kan worden getoetst. Deze grondwettelijke verankering versterkt de positie van werknemers bij privacy geschillen, zeker in gevallen waarin specifieke nationale wetgeving ontbreekt of verouderd is.

Naast bindende verdragen bestaan er ook zogeheten soft law-instrumenten die richtlijnen bieden voor het omgaan met persoonsgegevens van werknemers. Een voorbeeld hiervan is de Code of Practice on the Protection of Workers personal Data van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Deze gedragscode bevat aanbevelingen over het verzamelen, opslaan en verwerken van werknemersgegevens. Daarbij wordt benadrukt dat elke inbreuk op de privacy van werknemers proportioneel, transparant en gerechtvaardigd moet zijn.⁵⁸ Deze verdragen hebben binnen de Surinaamse rechtsorde geen rechtstreekse werking, waardoor werknemers er niet direct een beroep op kunnen doen.⁵⁹

⁵⁵ Verdragenblad van de Republiek Suriname 1981, nr. 17.

⁵⁶ Artikel 17 IVBPR & Artikel 11 AVRM .

⁵⁷ Artikel 105 en artikel 106 GW .

⁵⁸ Protection of Workers' Personal Data: ILO Code of Practice, International Labour Organization https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_649552/lang--en/index.htm (geraadpleegd op 20 juli 2025).

⁵⁹ Wallerlei 2010, p. 90.

Suriname is geen partij bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de mens (EVRM), maar de uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de mens (EHRM) zijn toch relevant.⁶⁰ De Surinaamse rechtspraak oriënteert zich immers regelmatig op Nederlandse jurisprudentie en literatuur.⁶¹ Bovendien komen veel bepalingen uit het EVRM, zoals artikel 8, inhoudelijk overeen met die uit het IVBPR en het AVR. De interpretaties van het EHRM vormen een waardevolle inspiratiebron voor de uitleg van vergelijkbare bepalingen binnen de Surinaamse rechtsorde. De erkenning van privacy als een fundamenteel mensenrecht onderstreept het belang van zorgvuldige balans tussen het toezicht en de controlebevoegdheden van de werkgevers enerzijds, en de rechten en waardigheid van de werknemers anderzijds. Dit benadrukt dat arbeidsverhoudingen niet louter contractueel zijn, maar ook normatief worden beheerst door internationale mensenrechtenstandaarden.

1.7 Tussenconclusie

Hoofdstuk 1 heeft de juridische bescherming van privacy van werknemers in Suriname in kaart gebracht. Privacy blijkt een veelzijdig begrip, dat zowel informatiele en communicatieve aspecten als lichamelijke, psychische en autonome dimensies omvat. De grondwettelijke waarborgen, het beginsel van goed werkgeverschap uit het Burgerlijk Wetboek en internationale verdragen vormen samen het fundament voor deze bescherming.

Ondanks deze juridische kaders blijft de bescherming van werknemers privacy in de praktijk afhankelijk van interpretatie en de toepassing van de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het ontbreken van specifieke wetgeving voor de arbeidsrelatie benadrukt dat werkgevers zorgvuldig moeten afwegen in welke mate zij toezicht en controle uitoefenen.

De inzichten uit dit hoofdstuk bieden een uitgangspunt voor hoofdstuk 2, waarin het gebruik van GPS-tracking als controlemiddel wordt onderzocht.

⁶⁰ Baal 2008, p. 163.

⁶¹ Chotoe 2020, p. 33.

2.GPS-tracking als controlemiddel

2.1 Inleiding

Werkgevers moeten in de huidige arbeidspraktijk zowel productiviteit als veiligheid waarborgen. Door technologische ontwikkelingen nemen digitale controlemiddelen toe.⁶² Gps-tracking stelt de werkgevers in staat om de locatie van werknemers, voertuigen of bedrijfsmiddelen nauwkeurig en vaak in realtime te volgen.

In dit hoofdstuk wordt GPS-tracking behandeld als controlemiddel binnen de arbeidsverhouding. Eerst komt de definitie en technische werking van GPS-tracking aanbod, zodat duidelijk wordt hoe nauwkeurig en veelzijdig het systeem functioneert. Daarmee wordt ook inzichtelijk waarom werkgevers het gebruik van dergelijke technologieën aantrekkelijk vinden. Vervolgens wordt kort de historische ontwikkeling geschetst, van de oorsprong in de Amerikaanse defensiesector tot de huidige civiele en commerciële toepassingen. GPS ontwikkelde zich van een militair instrument tot een alledaagse technologie met een grote impact.

Daarna wordt aandacht besteed aan de verschillende vormen en variaties van GPS-tracking, evenals de systemen die daarbij worden gebruikt. Deze bespreking wordt aangevuld met een afbakening ten opzichte van andere methoden van plaatsbepaling. Het onderscheid is relevant omdat elk systeem eigen kenmerken en beperkingen kent en dus ook uiteenlopende gevolgen voor de privacy van betrokkenen kan hebben.

Een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk is de verwerking van gegevens die via GPS-tracking worden verzameld. Deze gegevens zijn vaak zeer privacygevoelig, omdat ze een nauwkeurig en gedetailleerd beeld kunnen schetsen van iemands locatie, bewegingspatronen en zelfs gedrag.

Tot slot wordt besproken welke mogelijke privacy risico's aan GPS-tracking verbonden zijn en hoe technologische ontwikkelingen de balans tussen efficiëntie en privacy steeds opnieuw onder druk zetten.

⁶² Koops, AA 2019, pp. 532-544.

2.2 Definitie GPS-tracking

Global Positioning System (GPS)-tracking is een technologie waarmee de geografische locatie van een object of persoon in realtime kan worden vastgesteld en geregistreerd door middel van satelliet signalen. Het systeem bestaat uit een netwerk van satellieten, ontvangers en softwaretoepassingen die samen nauwkeurige positiegegevens genereren.⁶³ GPS-tracking maakt gebruik van deze signalen in combinatie met hardware en software om de beweging van voertuigen, mensen of andere objecten te registreren, analyseren en eventueel te rapporteren aan een centrale ontvanger of database.⁶⁴

De juridische relevantie ligt in het feit dat dergelijke tracking een directe inbreuk kan maken op de persoonlijke levenssfeer van werknemers, aangezien locatie gegevens informatie kunnen onthullen over werkpatronen, gedrag en zelfs privé activiteiten.

Technische werking

Een GPS-systeem bestaat uit een netwerk van minimaal 24 satellieten die signalen uitzenden. Een GPS-ontvanger berekent de positie door signalen van ten minste vier satellieten te combineren. Deze berekening levert coördinaten (lengte -en breedtegraad) en vaak aanvullende informatie zoals snelheid, afgelegde afstand en tijdstempels.⁶⁵

Op de werkvloer worden GPS-ontvangers vaak geïntegreerd in voertuigen, bedrijfsapparaten, mobiele telefoons of speciale trackingsystemen.

2.3 Historische ontwikkeling van GPS-tracking

GPS-tracking kent zijn oorsprong in het militaire domein. Al in de jaren 1970 startte het Amerikaanse ministerie van Defensie met het NAVSTAR-GPS project.⁶⁶ Een wereldwijde positionerings technologie werd ontwikkeld met behulp van constellatie van satellieten. In 1993 werd GPS-officieel operationeel met een volledige constellatie van 24 satellieten.⁶⁷ Sinds de jaren tachtig werd het systeem geleidelijk opengesteld voor civiel gebruik zoals dual use

⁶³ El-Rabbany A 2006, p. 2.

⁶⁴ El-Rabbany A 2006, p. 3.

⁶⁵ El-Rabbany A 2006. pp. 2-3.

⁶⁶ El-Rabbany A 2006, p. 1.

⁶⁷ El-Rabbany A 2006, p. 2.

technologie.⁶⁸ Door de modernisering van GPS werd het systeem nauwkeuriger en breder inzetbaar voor civiele toepassingen.⁶⁹ De ontwikkeling van GPS bleef niet beperkt tot de Verenigde Staten. Parallel aan dit systeem ontwikkelden andere landen hun eigen satellite navigatie netwerken. Tegenwoordig wordt er vaak gesproken over Global Navigation Satellite Systems (GNSS), waarbij meerdere systemen naast elkaar bestaan en in veel apparaten gecombineerd worden. Dit wordt gebruikt om de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid te vergroten.⁷⁰

Vanaf de jaren negentig ontstonden de eerste commerciële toepassingen van GPS-tracking. Transport en logistieke bedrijven zetten het systeem in voor fleet management, waarbij voertuigen in realtime konden worden gevolgd. Later vond GPS-tracking zijn weg naar de consumentenmarkt via draagbare navigatiesystemen en mobiele telefoons. De technologische vooruitgang had als gevolg dat GPS-apparatuur steeds kleiner en goedkoper werd.

De technologische evolutie heeft GPS-tracking steeds nauwkeuriger gemaakt. Waar de foutmarge in de jaren tachtig nog tientallen meters bedroeg is het dankzij moderne satellietconstellaties, correctiesystemen en combinaties met andere GNSS-systemen teruggebracht tot enkele centimeters.⁷¹ Ook de integratie met smartphones en draagbare apparaten heeft het gebruik van GPS-tracking gangbaar gemaakt.

De voorgaande beschrijving van de geschiedenis van GPS-tracking laat zien hoe de technologie zich heeft ontwikkeld van militair instrument tot controlemiddel. Ter verdere analyse is het van belang eerst vast te stellen wat onder GPS-tracking wordt verstaan.

2.4 Vormen van GPS- tracking

GPS-tracking kent verschillende toepassingen die elk afhankelijk zijn van het doel en het type object dat gevolgd wordt. Voertuigen vormen één van de meest voorkomende toepassingen. Apparaten die in bedrijfsvoertuigen of andere transportmiddelen worden geplaatst, stellen bedrijven in staat om de locatie, snelheid en route van hun voertuigen in realtime te volgen. Deze

⁶⁸ EL-Rabbany A 2006, pp. 1-2.

⁶⁹ Kaplan & Hegarty 2006, pp. 1-4.

⁷⁰ Hofmann-Wellenhof e.a. 2008, pp. 1-5.

⁷¹ Kaplan & Hegarty 2006, pp. 4-8.

systemen worden vaak gebruikt voor wagenparkbeheer, optimalisatie van ritten en brandstofbesparing.⁷²

Naast voertuigen spelen mobiele apparaten en draagbare technologieën een grote rol. Smartphones en laptops beschikken over geïntegreerde GPS-ontvangers die continu locatiegegevens registreren. In de consumentenmarkt dienen deze apparaten voornamelijk voor navigatie, persoonlijke veiligheid en gezondheidsdoeleinden. In de arbeidsverhouding kunnen ze ook worden gebruikt om werknemers tijdens hun werkuren te monitoren.⁷³

Een andere vorm van GPS-tracking richt zich expliciet op personeelsmonitoring. Werkgevers gebruiken GPS-systemen om werknemers te volgen bij buitendienst werkzaamheden, bezorgdiensten of projecten. Dit kan zowel realtime volgen omvatten als het vastleggen van routes en werktijden voor analyse en rapportage.⁷⁴ Dergelijke toepassingen raken direct aan het recht op privacy van werknemers, omdat persoonlijke locatiegegevens worden verzameld en verwerkt.

Tegenwoordig worden GPS-signalen vaak gecombineerd met gegevens van Wi-Fi, Bluetooth en mobiele netwerken om de nauwkeurigheid te verbeteren, met name in stedelijke gebieden of binnenshuis.⁷⁵ Deze hybride systemen vergroten de mogelijkheden, maar hebben tegelijkertijd implicaties voor toezicht en privacy.

2.4.1 Variaties en systemen van GPS-tracking

GPS-tracking kan technisch worden onderscheiden in verschillende systemen en varianten, afhankelijk van het type ontvanger, de mate van realtime monitoring en de wijze van gegevensoverdracht. Het traditionele GPS-systeem, gebaseerd op het NAVSTAR- netwerk, maakt gebruik van de stand-alone ontvangers die signalen van satellieten verwerken om de positie, snelheid en tijd van een object te bepalen.⁷⁶ Deze systemen worden vaak toegepast in voertuigen en handapparaten voor navigatie en locatiebepaling.

Naast stand-alone systemen bestaan er geïntegreerde GPS-systemen, waarin tracking wordt gecombineerd met mobiele netwerken, wifi of Bluetooth waardoor de nauwkeurigheid en

⁷² Kaplan & Hegarty 2006, p.8.

⁷³ El-Rabbany A 2006, p.134.

⁷⁴ El- Rabbany A 2006 p.154.

⁷⁵ Kaplan & Hegarty 2006, p .654.

⁷⁶ Mahato S 202, p.15.

betrouwbaarheid in stedelijke gebieden of binnenshuis aanzienlijk worden verbeterd. Dergelijke hybride systemen worden steeds vaker gebruikt voor personeelsmonitoring of wagenparkbeheer, omdat ze continu data kunnen leveren en een gedetailleerder beeld geven van routes en werkpatronen. Een andere variant is realtime GPS-tracking versus Batch of logsysteemtracking.⁷⁷ Bij realtime tracking worden gegevens direct naar een centrale server of applicatie gestuurd, waardoor werkgevers of beheerders de positie van een object onmiddellijk kunnen volgen. Batch- of log systeem tracking registreert de gegevens lokaal en verstuurt deze pas op een later moment, bijvoorbeeld aan het einde van een werkdag, wat minder intensief toezicht mogelijk maakt maar nog steeds locatie informatie vastlegt.⁷⁸ Het bestaan van deze verschillende systemen en varianten benadrukt dat GPS-tracking flexibel kan worden toegepast, afhankelijk van het doel, de technische mogelijkheden en de mate van toezicht die een organisatie wenst uit te oefenen. Tegelijkertijd legt dit de basis voor de juridische discussie. Hoe nauwkeurig en continu de monitoring ook is, het gebruik van GPS-tracking raakt aan privacyrechten van werknemers en vereist een zorgvuldige afweging binnen het arbeidsrecht.

2.4.2 Afbakening ten opzichte van andere locatiebepalingmethoden

Locatiebepaling op de werkvloer kan op verschillende manieren plaatsvinden, maar dit onderzoek richt zich specifiek op GPS-tracking. Andere methoden zoals Radio Frequency Identification (RFID)-tags, Wi-Fi en Bluetooth-tracking, of het gebruik van cel-toren triangulatie vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Deze technieken werken weliswaar ook met het vaststellen van aanwezigheid en beweging, maar verschillen fundamenteel van GPS-tracking in hun toepassingsgebied.

RFID is vaak beperkt tot gesloten bedrijfsruimten en wordt het primair ingezet voor toegangscontrole of voorraadbeheer.⁷⁹ Wi-Fi en Bluetooth-tracking zijn doorgaans toepasbaar in kleinere afgebakende gebieden, zoals kantoorpanden of winkels en geven geen continu en

⁷⁷ El-Rabbany A 2006, pp. 77-80.

⁷⁸ El-Rabbany A 2006, p. 79.

⁷⁹ "RFID-asset tracking vs GPS", Inotec <https://www.inotec.co.uk/rfid-vs-gps-asset-tracking/> (geraadpleegd op 1 oktober 2025).

nauwkeurige locatie-informatie buiten deze zones.⁸⁰ Cel-torentriangulatie levert een globale plaatsbepaling, maar mist de detailnauwkeurigheid die GPS biedt.

De keuze voor de focus op GPS-tracking is ingegeven doordat deze methode zowel binnen als buiten de werkomgeving kan worden toegepast, een relatief hoge nauwkeurigheid kent en daardoor de meest verstreckende privacy risico's met zich meebrengt. Dit maakt GPS-tracking in vergelijking met de andere technieken juridisch relevanter bij de beoordeling van toezicht door werkgevers.

2.4.3 Gegevensverwerking en privacygevoeligheid

Het gebruik van GPS-tracking door werkgevers impliceert noodzakelijkerwijs de verwerking van persoonsgegevens van werknemers. Bij het volgen van de locatie wordt immers informatie vastgelegd die direct of indirect herleidbaar is tot een individu. Volgens de internationale definitie van persoonsgegevens omvat dit alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.⁸¹ Locatie gegevens vallen daar expliciet onder, aangezien zij inzicht geven in het verplaatsing en gedragsprofiel van een werknemer.

GPS-tracking is bijzonder privacygevoelig, omdat de technologie voortdurend en gedetailleerde informatie verzamelt. Het gaat niet enkel om aanwezigheid op de werkplek, maar ook gegevens over rijroutes, pauzes verblijfplaatsen buiten werktijd en in sommige gevallen zelfs indirecte informatie over privébezoeken. Dergelijke gegevens raken aan de persoonlijke levenssfeer en vallen daardoor onder een verhoogd beschermingsniveau. De ongelijkwaardige arbeidsrelatie vergroot deze privacy gevoeligheid verder. Werknemers kunnen zich doorgaans moeilijk aan GPS-tracking onttrekken, omdat instemming veelal geen reële vrijwilligheid kent in de gezagsverhouding.⁸² Hierdoor wordt de bescherming van deze gegevens niet alleen een kwestie van techniek, maar vooral van juridische begrenzing en toetsing.

⁸⁰ "Beyond GPS: Leveraging Cell & WiFi Triangulation for Precise IoT Location Tracking", Blues <https://blues.com/blog/beyond-gps-leveraging-cell-wifi-triangulation-for-precise-iot-location-tracking/> (geraadpleegd op 2 oktober 2025).

⁸¹ Artikel 4, Verordening (EU) 2016/679.

⁸² Moerel & Prins 2016, pp. 55-57.

2.5 GPS-tracking in de arbeidsrelatie

Het gebruik van GPS-tracking op de werkvloer moet worden gezien in het licht van de arbeidsrelatie, waarin sprake is van een inherente machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer.⁸³ De werkgever beschikt over een instructiebevoegdheid en toezicht mogelijkheden, terwijl de werknemer zich in beginsel moet voegen naar deze instructies. Deze gezagsverhouding maakt dat controlemaatregelen zoals GPS-tracking al snel een diepgaande impact hebben op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.⁸⁴ Voor werkgevers wordt GPS-tracking doorgaans ingezet om legitieme bedrijfsbelangen te dienen. Denk hierbij aan het bevorderen van efficiëntie en productiviteit, het monitoren van werktijden, het optimaliseren van logistieke processen of het beschermen van bedrijfsgoederen en informatie.

GPS-tracking kan werkgevers ondersteunen bij het organiseren en controleren van werkzaamheden. Voor werknemers gaat dit middel echter gepaard met serieuze risico's. Voortdurende monitoring kan gevoelens van wantrouwen oproepen en resulteren in stress en spanning. Dit kan de arbeidsrelatie negatief beïnvloeden.⁸⁵ Daarnaast vervagen de grens tussen werk en privé. Werkgevers hebben immers ook de mogelijkheid om ook buiten werktijd of buiten de werkplek gegevens over werknemers te verzamelen. Daarmee komt de persoonlijke levenssfeer onder druk te staan. Deze risico's worden versterkt doordat de vrijwilligheid van toestemming in arbeidsrelaties beperkt is. Werkgevers beroepen zich vaak op instemming van werknemers via arbeidsovereenkomsten of bedrijfsreglementen, maar die instemming is niet altijd vrijelijkgegeven.⁸⁶ Werknemers bevinden zich in een afhankelijke positie en hebben in de praktijk weinig reële keuze om dergelijke voorwaarden te weigeren zonder hun baan op het spel te zetten.⁸⁷

⁸³ Chotoe M 2020, p. 15.

⁸⁴ Moerel & Prins 2016, p. 112.

⁸⁵ Ball K 2010, pp. 87-10.

⁸⁶ Van der Helm 2009, p. 50.

⁸⁷ "Grondslag toestemming", Autoriteit Persoonsgegevens
<https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/basis-avg/avg-algemeen/grondslag-toestemming>
(geraadpleegd op 2 oktober 2025).

2.6 GPS-tracking als controlemiddel

Toezicht en controle vormen een belangrijk onderdeel van de arbeidsrelatie. De werkgever heeft het recht en de verantwoordelijkheid om na te gaan of werknemers hun werkzaamheden op een correcte en efficiënte manier uitvoeren.⁸⁸ In het verleden gebeurde dit toezicht vaak via directe observatie of door middel van tijdsregistraties en rapportages van werknemers.⁸⁹ Door technologische ontwikkelingen zijn er nieuwe vormen van toezicht ontstaan, waaronder GPS tracking.

Gps-tracking maakt het mogelijk om de locatie en bewegingen van werknemers of bedrijfsvoertuigen in realtime te volgen. Hierdoor onderscheidt het zich van andere vormen van toezicht zoals fysieke aanwezigheid of periodieke rapportages. Naast GPS bestaan er andere technologische middelen, zoals cameratoezicht, tijdsregistratiesystemen, toegangspassen en het monitoren van e-mail of internetgebruik. GPS-tracking is bijzonder, omdat het ook buiten de directe werkomgeving gegevens kan verzamelen.

2.7 Mogelijke privacy risico's

Het gebruik van GPS-tracking in de arbeidsrelatie brengt diverse risico's met zich mee voor de privacy van werknemers. Deze risico's hangen samen met de aard van de technologie, die voortdurend en in detailinformatie kan vastleggen over de locatie en bewegingen van een persoon.

Een eerste risico is de continuïteit van de gegevensverzameling. GPS-systemen registreren vaak 24 uur per dag, waardoor ook bewegingen buiten werktijd zichtbaar worden. Dit kan leiden tot ongewenst inmenging in het privéleven van de werknemer.⁹⁰

Daarnaast bestaat het gevaar dat gegevens voor andere doeleinden worden gebruikt dan waarvoor zij oorspronkelijk zijn verzameld. Informatie die bedoeld is voor logistieke planning, kan later worden ingezet bij prestatiebeoordelingen of disciplinaire maatregelen.⁹¹

⁸⁸ Art 7:611 BW.

⁸⁹ Jankanish, *Conditions of Work Digest* (ILO) 1993/1, p. 9.

⁹⁰ Engelfriet, Chew-Meij & Kager 2017, p. 41; Van der Sloot 2018, pp. 57-58.

⁹¹ Spaanse Hoge Raad 15 september 2020, STS 766/2020.

Een derde privacy risico betreft de omvang en gevoeligheid van de opgeslagen gegevens. Locatie gegevens geven een nauwkeurig beeld van iemands dagelijkse routines en sociale contacten. Wanneer deze gegevens onvoldoende worden beveiligd, bestaat de kans dat onbevoegden toegang krijgen tot gevoelige persoonsgegevens.⁹²

Tot slot kan een gebrek aan transparantie leiden tot privacy problemen. Indien werknemers niet of onvoldoende geïnformeerd worden over de wijze, duur en doeleinden van de tracking, kunnen zij hun rechten niet effectief uitoefenen. Hierdoor ontstaat een scheefgegroeide machtsverhouding tussen werkgever en werknemer.⁹³

Deze risico's tonen aan dat GPS-tracking, ondanks de voordelen voor de organisaties een aanzienlijke inbreuk kan maken op de persoonlijke levenssfeer van werknemers. In het volgend hoofdstuk zal nader worden onderzocht in hoeverre en onder welke voorwaarden deze inbreuken juridisch toelaatbaar kunnen zijn.

2.8 Gevolgen van technologische ontwikkelingen voor privacy

De snelle ontwikkeling van de technologie heeft belangrijke gevolgen voor de privacy van werknemers. Dit wordt ook duidelijk uit uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM). In de zaak *Köpke* overwoog het hof dat een belangenafweging in de toekomst wellicht anders zou kunnen uitvallen, omdat nieuwe technologieën grotere inbreuken op de privacy mogelijk maken.⁹⁴ Ook in het Lopez Ribalda arrest benadrukte het EHRM dat bij de toepassing van toetsingsfactoren rekening moet worden gehouden met de impact van technologische vooruitgang.⁹⁵ Deze uitspraken illustreren dat het hof zich bewust is van de zogenaamde 'informatierevolutie' en de potentiële gevolgen daarvan voor werknemers privacy.

De literatuur bevestigt dit beeld. Moderne technologieën kunnen klassieke notities van privacy onder druk zetten en maken het mogelijk dat het persoonlijke leven van werknemers steeds beter zichtbaar wordt voor derden.⁹⁶ Door technologische vooruitgang kunnen grotere inbreuken

⁹² EHRM 13 december 2021, nr 26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

⁹³ Engelfriet, Chew-Meij & Kager 2017, pp. 39-40.

⁹⁴ EHRM 5 oktober 2010, 420/07, NJ2011/56 m.nt. E.J. Dommering (Köpke/Duitsland).

⁹⁵ EHRM 17 oktober 2019, 1874/13 en 8567/13 (Lopez Ribalda en anderen/Spanje).

⁹⁶ Rengel 2013, p. 41.

plaatsvinden, terwijl de wet- en regelgeving vaak verspreid en complex is, waardoor het voor werknemers en werkgevers moeilijk is om hun rechten en plichten te overzien.⁹⁷

Daarnaast wordt in de literatuur gewezen op de toenemende overlapping tussen werk en de privésfeer. Het EHRM heeft dit ook gesignaleerd in de zaak *Barbulescu*, waar werd benadrukt dat het privéleven van werknemers op de werkvloer niet volledig kan worden opgeheven.⁹⁸ Deze ontwikkelingen onderstrepen dat werkgevers en wetgevers zorgvuldig moeten omgaan met technologische controlemiddelen en dat duidelijke juridische kaders belangrijk zijn.

2.9 Tussen conclusie

In dit hoofdstuk is uiteengezet wat GPS-tracking inhoudt en hoe het functioneert als controlemiddel binnen de arbeidsrelatie. Daarbij is gebleken dat deze technologie zich onderscheidt van traditionele vormen van toezicht, doordat de monitoring vaak permanent en grotendeels onzichtbaar plaatsvindt. Bovendien levert GPS-tracking gedetailleerde gegevens op die verder reiken dan de directe werkomgeving en daarmee ook aspecten van het privéleven van werknemers kunnen blootleggen.

Uit de analyse volgt dat het gebruik van GPS-tracking aanzienlijke privacy risico's met zich meebrengt. Deze hebben betrekking op de continuïteit en omvang van de gegevensverzameling, het gevaar van hergebruik voor andere doeleinden, het risico van datalekken en het gebrek aan transparantie richting werknemers. Deze factoren versterken de ongelijkheid in de arbeidsrelatie en kunnen leiden tot een verstoorde vertrouwensbasis.

De bevindingen maken duidelijk dat GPS-tracking weliswaar een effectief instrument kan zijn voor werkgevers, maar dat de technologie tegelijkertijd diep ingrijpt in de persoonlijke levenssfeer van werknemers. In het volgende hoofdstuk zal daarom worden onderzocht onder welke voorwaarden het gebruik van GPS-tracking juridisch toelaatbaar kan zijn

⁹⁷ De laat 2019, pp. 33-36.

⁹⁸ EHRM 5 september 2017, nr 61496/08 (*Barbulescu*/ Roemenië).

3. De toelaatbaarheid van GPS-tracking binnen het arbeidsrecht

3.1 Inleiding

Het gebruik van GPS-tracking op de werkvloer roept vragen op over de verhouding tussen werkgeversgezag en de rechten van werknemers. Werkgevers hebben een legitiem belang bij toezicht, bijvoorbeeld om efficiëntie te bevorderen, fraude te voorkomen of de veiligheid van goederen en werknemers te waarborgen. Werknemers hebben echter recht op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer, zoals verankerd in artikel 17 van de Grondwet.

Dit hoofdstuk onderzoekt de voorwaarden waaronder GPS-tracking arbeidsrechtelijk toelaatbaar is. Daartoe worden de beginselen van goed werkgeverschap besproken, waarna een analyse van internationale jurisprudentie volgt. Op basis daarvan worden de toetsingscriteria afgeleid die bepalen wanneer GPS-tracking proportioneel en gerechtvaardigd kan worden toegepast.

3.2 Beginsel van goed werkgeverschap

Om te kunnen beoordelen of GPS-tracking toelaatbaar is binnen de arbeidsrelatie moet eerst worden bepaald welke grenzen het arbeidsrecht zelf stelt aan het werkgeversgezag. Het beginsel van goed werkgeverschap vormt daarbij het uitgangspunt. Deze open norm bepaalt de grenzen van het gezag van de werkgever en vormt het fundament voor de beoordeling van GPS-tracking.

In het Surinaamse arbeidsrecht neemt de werkgever een gezagspositie in, maar de grenzen van dit gezag zijn niet uitdrukkelijk in de wet vastgelegd. Het Surinaams Burgerlijk Wetboek bepaalt in artikel 7:611 BW slechts dat de werkgever zich als een goed werkgever moet gedragen tegenover de werknemer.⁹⁹ Deze bepaling verplicht de werkgever om bij het nemen van beslissingen die de werknemer raken steeds rekening te houden met diens belangen en omstandigheden. Het beginsel vormt daardoor een belangrijke toetssteen voor het gebruik van controlemiddelen zoals GPS-tracking.

⁹⁹ Art 7:611 BW.

Een werkgever die zonder noodzaak of zonder waarborgen toezicht uitoefent, handelt in strijd met dit beginsel. In de rechtspraak is dit nader uitgewerkt. Zo blijkt uit het arrest *van der Lely/Taxi Hofman* dat de instructiebevoegdheid van de werkgever niet onbeperkt is, maar wordt begrensd door de eisen van redelijkheid en billijkheid.¹⁰⁰ De Hoge Raad oordeelde dat werknemers redelijke voorstellen van de werkgever in beginsel moeten accepteren, mits die voorstellen zorgvuldig zijn afgewogen en niet leiden tot een onevenredige belasting van de werknemer. Dit uitgangspunt vormt ook in andere situaties een juridisch aanknopingspunt om te beoordelen of de inmenging proportioneel en evenwichtig is.

De werkgever heeft op grond van artikel 7:661 BW (vergelijkbaar met artikel 7:660 BW Nederland) een instructierecht. Dit houdt in dat de werknemer verplicht is de voorschriften en aanwijzingen van de werkgever omtrent de uitvoering van het werk op te volgen, voor zover deze redelijk zijn. Het instructierecht biedt de werkgever dus een juridische basis om maatregelen op te leggen, mits deze verband houden met de organisatie van het werk en niet in strijd zijn met de fundamentele rechten van de werknemer.¹⁰¹

Een illustratief voorbeeld van de internationale benadering is het arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van 13 december 2021 (*Gramaxo v. Portugal*).¹⁰² Het hof oordeelde dat het gebruik van GPS-gegevens van een bedrijfswagen, waarvan de werknemer op de hoogte was en waarvoor toestemming was gegeven, niet in strijd was met het recht op privacy (artikel 8 EVRM). Het doel van het toezicht was het monitoren van de afgelegde afstanden tijdens zijn werk. Het hof benadrukte dat de inbreuk op de privacy proportioneel was ten opzichte van het legitieme belang van de werkgever. Dit arrest illustreert hoe in andere rechtsstelsels het instructierecht in balans wordt gebracht met privacybescherming.

Ook in Nederland wordt een vergelijkbare lijn gevolgd; het instructierecht wordt daar eveneens begrensd door de fundamentele rechten van werknemers. Deze balans tussen werkgeversgezag en privacy vormt het toetsingskader dat in de volgende paragraaf verder wordt geconcretiseerd aan de hand van rechtspraak.

¹⁰⁰ HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998: ZC2688 (van der Lely/Taxie Hofman).

¹⁰¹ “Instructierecht werkgever/ instructierecht”, Vangeldereren [https://vangeldereren.nl/arbeidsrecht/arbeidsvoorwaarden-wijzigen/instructierecht-werkgever/instructierecht\(geraadpleegd op 2 oktober 2025\)](https://vangeldereren.nl/arbeidsrecht/arbeidsvoorwaarden-wijzigen/instructierecht-werkgever/instructierecht(geraadpleegd%20op%20oktober%202025)).

¹⁰² EHRM 13 December 2021, nr. 26968/16 (*Gramaxo v. Portugal*).

3.3 Analyse van relevante jurisprudentie

Om te bepalen hoe deze beginselen in de praktijk worden toegepast wordt in deze paragraaf gekeken naar de rechterlijke uitspraken die inzicht bieden in de toelaatbaarheid van GPS-tracking op de werkvloer. Deze analyse maakt het mogelijk om te bepalen onder welke omstandigheden rechters GPS-tracking als toelaatbaar beschouwen en welke criteria daarbij doorslaggevend zijn.

3.3.1 Spaanse Hoge Raad 15 September 2020 (ST 766/2020)

Feiten

Een werknemer werd ontslagen omdat zij tijdens ziekte gebruik maakte van een door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfswagen, terwijl privé gebruik verboden was. De auto was voorzien van een GPS-geolocatiesysteem. De werknemer wist van de installatie van het GPS-systeem en was geïnformeerd dat privégebruik verboden was. De werkgever baseerde het ontslag mede op gegevens verkregen via het GPS-systeem, waaruit bleek dat de wagenkilometers maakte tijdens haar ziekteverlof en/of buiten werktijd.¹⁰³

Rechtsvraag

Is het gebruik van GPS- gegevens uit een bedrijfswagen door de werkgever toegestaan als grond voor ontslag, zonder inbreuk te maken op het recht op privéleven en persoonsgegevensbescherming?

Welke voorwaarden gelden voor de toelaatbaarheid van dergelijke tracking en geolocatiesystemen op de werkvloer?

Overwegingen

- De hoge raad oordeelde dat de werknemer vooraf geïnformeerd was over de GPS-installatie in de bedrijfswagen.
- De GPS-apparatuur registreerde enkel de verplaatsing/locatie van de bedrijfswagen en niet privégegevens van de werknemer buiten het gebruik van de wagen.
- Het gebruik van de geolocatie gegevens was beperkt tot het doel waarvoor het systeem was geïnstalleerd (monitoring van de wagen binnen het werkkader/verbod privégebruik)

¹⁰³ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

- De rechter vond dat er geen disproportionele inbreuk op de privacy was aangezien de tracking methode transparant was, de werknemer wist van het systeem, en het gebruik van de gegevens beperkt bleef tot het werk gerelateerd kader.¹⁰⁴

Uitspraak

De Spaanse Hoge Raad oordeelde dat het gebruik van de GPS-gegevens door de werkgever in deze omstandigheden toelaatbaar was en geen onrechtmatige inbreuk op het recht op privéleven of persoonsgegevensbescherming vormde.¹⁰⁵

Relevantie

Uit dit arrest kunnen de volgende criteria worden afgeleid voor het verantwoord inzetten van GPS-tracking op de werkvloer;

- **Informatieplicht en kennis:** De werknemer moet op de hoogte zijn van de installatie en het gebruik van het GPS-systeem.
- **Legitiem doel:** Het systeem moet een doel dienen dat verband houdt met de arbeidssituatie.
- **Beperking tot gebruik:** De tracking mag zich richten op het bedrijfsmiddel (bedrijfswagen) binnen werk gerelateerde kaders en niet onbegrensde privétracking.
- **Proportionaliteit:** De inbreuk op privacy moet in verhouding staan tot het doel; voortdurende volledige controle buiten context of zonder duidelijke beperkingen kan onaanvaardbaar zijn.
- **Gebruik van gegevens voor het doel:** De verzamelde gegevens mogen worden gebruikt als bewijs, mits het systeem en de gebruiksvoorwaarden transparant zijn en niet buiten het werk gerelateerde kader vallen.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹⁰⁵ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹⁰⁶ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

3.3.2 Rechtbank Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409

Feiten

Een thuiszorg medewerkster werd op staande voet ontslagen, onder andere op grond van het feit dat zij uren had gedeclareerd die niet overeenkwamen met haar feitelijke werkzaamheden. De werkgever onderbouwde dit met GPS-gegevens van de bedrijfsauto, waaruit bleek dat het voertuig op verschillende tijdstippen bij de woning van de werknemer stond, terwijl zij aangaf cliënten te hebben bezocht. De werknemer stelde dat de GPS-gegevens niet op rechtmatige wijze waren verkregen en dat daarmee haar privacy was geschonden.¹⁰⁷

Rechtsvraag

De centrale vraag was of het gebruik van GPS-gegevens door de werkgever in deze situatie toelaatbaar was en of deze gegevens als bewijs mochten dienen ter ondersteuning van het ontslag op staande voet.¹⁰⁸

Overweging

De rechtbank stelde vast dat de werknemer had gesteld dat de GPS-tracking disproportioneel en onvoorzienbaar was, maar dat zij deze bezwaren onvoldoende concreet had onderbouwd. De werkgever daarentegen had voldoende aannemelijk gemaakt dat de GPS-gegevens betrouwbaar waren en een juist beeld gaven van de locatie van het voertuig. De rechter oordeelde dat er geen omstandigheden aanwezig waren die uitsluiting van deze gegevens als bewijs rechtvaardigen.¹⁰⁹

Uitspraak

De rechtbank achtte het ontslag op staande voet rechtsgeldig. De GPS-gegevens werden geaccepteerd als toelaatbaar bewijsmateriaal mede omdat de werknemer geen overtuigend tegenbewijs had geleverd en het ging om controle van gedeclareerde werktijd.¹¹⁰

¹⁰⁷ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹⁰⁸ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹⁰⁹ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹¹⁰ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

Relevantie

Dit arrest laat zien onder welke voorwaarden GPS-tracking door een werkgever toelaatbaar kan zijn binnen de arbeidsrelatie. Allereerst werd geoordeeld dat het gebruik van GPS-gegevens was toegestaan omdat het diende ter controle van gedeclareerde uren- een concreet, legitiem doel. De rechtbank vond het gebruik van de gegevens proportioneel, gelet op het belang van de werkgever en de aard van het controleprobleem. De gegevens werden bovendien technisch betrouwbaar beoordeeld. De werknemer had geen overtuigend tegenbewijs geleverd dat de gegevens onjuist of gemanipuleerd waren.¹¹¹

3.3.3 Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal (EHRM 13 december 2021)

Feiten

De werknemer kreeg een bedrijfswagen van zijn werkgever, welke ook privé gebruikt mocht worden, onder de voorwaarde dat privé- kilometers werden vergoed. Zijn werkgever installeerde een GPS- systeem in de auto met als doel het aantal gereden kilometers in het kader van professionele activiteiten en eventueel privégebruik te controleren. De werknemer was op de hoogte van het systeem. Later stelde de werkgever dat er sprake was van een afwijking tussen de door de werknemer opgegeven data en de GPS- gegevens. Dit resulteerde in disciplinaire maatregelen en ontslag.¹¹²

Rechtsvraag

De centrale vraag was of het gebruik van GPS-gegevens door de werkgever (en de ontslag beslissing daarop gebaseerd) een schending vormde van artikel 8 EVRM (het recht op respect voor privé en gezinsleven) of artikel 6 EVRM (recht op eerlijk proces).¹¹³

¹¹¹ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹¹² EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹¹³ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

Overwegingen van het Hof

Het hof oordeelde onder andere:

- De werknemer was voorhand op de hoogte van de geolokalisatie- installatie in zijn bedrijfswagen.
- Het systeem werd ingezet voor een legitiem doel, te weten: controle van de bedrijfsuitgaven(kilometers) en toezicht op het juiste gebruik van bedrijfswagens.
- Het geolokalisatiesysteem werd beperkt gebruikt in zoverre dat alleen de gereden kilometers werden meegenomen.
- Er was een juiste balans (fair Balance) gemaakt tussen het belang van de werknemer op privéleven en het belang van de werkgever op beheer en controle van middelen.¹¹⁴

Uitspraak

Het hof oordeelde dat er geen schending was van artikel 8 EVRM en artikel 6 EVRM. Het recht op privéleven was niet onredelijk aangetast gezien de omstandigheden.¹¹⁵

Relevantie

Uit dit arrest volgen de volgende belangrijke aandachtspunten voor het rechtmatig inzetten van GPS-tracking op de werkvloer:

- **Informatie vooraf/ kennis van werknemer:**
De werknemer wist van de installatie van het GPS-systeem. Dit is essentieel om de inbreuk acceptabel te houden.
- **Legitiem doel:** Het monitoren van kilometers en kosten controle was een duidelijk, concreet en gerechtvaardigd doel.
- **Beperking tot het noodzakelijke:** Het hof hechtte eraan dat alleen gegevens over gereden kilometers werden gebruikt, waardoor de inbreuk op privédomein beperkt bleef.

¹¹⁴ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹¹⁵ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

- **Balans tussen belangen:** Het belang van de werkgever (controle bedrijfswagengebruik) werd afgewogen tegen de privacybelangen van de werknemer en werd in deze zaak goed bevonden.
- **Gebruik als bewijs/ consequentie voor werknemer:** Omdat het doel en de informatiepositie helder waren, mocht de werkgever GPS-gegevens gebruiken als basis voor ontslag.
- **Technische en organisatorische waarborgen:** Impliciet volgt hieruit dat tracking moet plaatsvinden binnen duidelijke kaders. Systemen die 24/7 en zonder uitschakelings mogelijkheden opereren kunnen problematisch zijn.¹¹⁶

Uit de besproken arresten blijkt dat rechters GPS-tracking slechts toelaatbaar achten wanneer er sprake is van een gerechtvaardigd doel, voorafgaande informatie aan de werknemer, een beperkte inbreuk op privacy en een evenwichtige afweging tussen de belangen. Deze elementen vormen samen de toetsingscriteria die in de volgende paragraaf worden uitgewerkt.

3.4 Toetsingscriteria voor GPS-tracking

In deze paragraaf worden de criteria voor de toelaatbaarheid van GPS-tracking door werkgevers besproken. De criteria zijn afgeleid uit de analyse van de drie relevante arresten in paragraaf 3.3; de Spaanse Hoge Raad (2020), Rechtbank Overijssel en het ERHM, *Gramaxo v. Portugal*.¹¹⁷ Het doel is om op basis van deze jurisprudentie vast te stellen onder welke omstandigheden GPS-tracking juridisch toelaatbaar is.

3.4.1 Gerechtvaardigd belang

Uit de analyse van de arresten blijkt dat GPS-tracking door een werkgever alleen gerechtvaardigd kan zijn wanneer er een concreet en legitiem bedrijfsbelang aanwezig is.¹¹⁸ Een werkgever mag slechts persoonsgegevens verwerken, zoals locatiegegevens via GPS, indien er een specifiek,

¹¹⁶ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (*Gramaxo v. Portugal*).

¹¹⁷ Zie paragraaf 3.3 voor de besproken arresten.

¹¹⁸ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16(*Gramaxo v. Portugal*): Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2409; Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

legitiem en aantoonbaar belang bestaat.¹¹⁹ Het volgen van werknemers zonder duidelijke reden leidt tot een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer.¹²⁰

Gerechtvaardigde doelen kunnen zijn:

- Het controleren van de uitvoering van werkzaamheden;
- Het optimaliseren van logistieke processen;
- Het voorkomen van fraude of misbruik van bedrijfswagens;
- Het waarborgen van de veiligheid van de werknemer en goederen.¹²¹

Een vaag of algemeen belang zoals 'betere controle' zonder onderbouwing is onvoldoende. De werkgever moet het belang kunnen specificeren en motiveren waarom GPS-tracking daarvoor noodzakelijk is.¹²² Een belang is slechts gerechtvaardigd wanneer het nauw verband houdt met de arbeidsovereenkomst en niet neerkomt op willekeurig toezicht.¹²³

Dat een gerechtvaardigd belang aanwezig moet zijn betekent niet dat elk belang van de werkgever zonder meer voldoende is. Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters streng toetsen of het belang specifiek, legitiem en noodzakelijk is in relatie tot het doel van GPS-tracking.¹²⁴

In de uitspraak van de *Spaanse Hoge Raad (2020)* werd geoordeeld dat GPS-tracking noodzakelijk was om het gebruik van bedrijfswagens te monitoren en misbruik te voorkomen. De rechter accepteerde dit belang als gerechtvaardigd, omdat het direct verband hield met de arbeidsovereenkomst en noodzakelijk was voor het naleven van de regels rond bedrijfswagen gebruik.¹²⁵

Ook de *Rechtbank Overijssel (2018)* erkende dat een werkgever in principe een gerechtvaardigd belang kan hebben bij het volgen van personeel om logistieke processen te verbeteren. In casu werden GPS-gegevens van een bedrijfsauto gebruikt om te controleren of de gedeclareerde werktijd overeenkwam met werkelijk gereden kilometers. De rechtbank oordeelde dat het belang

¹¹⁹Artikel 6 lid 1 sub f AVG.

¹²⁰ EHRM 3 april 2007, 62617/00 (Copland/Verenigd Koninkrijk).

¹²¹ <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/controle-van-werknemers-op-afstand> (geraadpleegd op 2 oktober 2025).

¹²² EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹²³ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹²⁴ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹²⁵ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

van de werkgever, namelijk het voorkomen van fraude met werktijdregistratie, voldoende concreet en toetsbaar was en de tracking derhalve gerechtvaardigd maakte.¹²⁶

In het arrest EHRM, Gramaxo v. Portugal (2021) was het doel van GPS-tracking het controleren van gereden kilometers en het verifiëren van door de werknemer opgegeven data, inclusief privégebruik dat moest worden vergoed. Het Europees Hof beoordeelde dit doel als concreet, legitiem en direct werk gerelateerd, mits de tracking proportioneel bleef en beperkt tot noodzakelijke gegevens.¹²⁷

Het feit dat GPS-tracking gerechtvaardigd is, betekent niet dat deze zonder meer mag worden toegepast. Voor een rechtmatige verwerking is vereist dat de werknemer op de hoogte wordt gebracht van het gebruik van GPS-tracking, zodat transparantie en controle over persoonsgegevens gewaarborgd blijven.¹²⁸

3.4.2 Transparantie en informatieplicht

Een fundamenteel beginsel bij gegevensverwerking is transparantie. De werknemer moet vooraf op duidelijke wijze geïnformeerd worden over;

- Het gebruik van Gps-tracking;
- Het doel van de verwerking;
- De aard van de gegevens die worden verzameld;
- Wie toegang heeft tot de gegevens;
- Hoe lang de gegevens worden bewaard.

Het achterwege laten van deze informatie leidt tot onrechtmatige verwerking.¹²⁹

¹²⁶ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹²⁷ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹²⁸ EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹²⁹ Artikel 5 lid 1 sub a AVG.

Transparantie in de jurisprudentie

Uit de in hoofdstuk 3.3 besproken arresten blijkt dat transparantie een doorslaggevende factor is bij het beoordelen van de toelaatbaarheid van GPS-tracking.

In het arrest van *de Spaanse Hoge Raad* werd de werknemer vooraf geïnformeerd over de aanwezigheid van een GPS-systeem in haar bedrijfswagen en over het verbod op privégebruik. De werkgever had duidelijk aangegeven dat de tracking enkel diende ter controle van het gebruik van het bedrijfsvoertuig binnen de werkkaders. Omdat de werknemer op de hoogte was van het doel en de aard van de verwerking, oordeelde de rechter dat er geen sprake was van een onevenredige inbreuk op de privacy. De rechter maakte hiermee duidelijk dat voorafgaande kennisgeving en duidelijkheid over het doel essentieel zijn om de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer te rechtvaardigen.¹³⁰

In de zaak *Rechtbank Overijssel* speelde het aspect van transparantie echter minder een prominente rol. In deze zaak gebruikte de werkgever GPS-gegevens die via het verhuurbedrijf beschikbaar waren gesteld, zonder dat duidelijk werd of de werknemer hiervan op de hoogte was. De rechtbank sprak zich niet expliciet uit over de schending van een informatieplicht, maar richtte haar oordeel met name op de beoordeling van de urendeclaraties. Hoewel de werknemer zich stelde op het standpunt dat zij niet geïnformeerd was over het GPS-systeem en dat de maatregel niet voorzienbaar was, niet kenbaar, volledig willekeurig en disproportioneel, werd dit aspect niet juridisch getoetst. Deze uitspraak biedt daarom beperkte houvast voor de invulling van de informatieplicht als afzonderlijk criterium, maar laat wel zien dat in de praktijk onduidelijkheid kan bestaan over de bron en rechtmatigheid van verkregen gegevens.¹³¹

Het Europees hof voor de rechten van de mens kwam in het arrest *Gramaxo v. Portugal* tot een vergelijkbare conclusie. De werknemer was vooraf geïnformeerd over het GPS-systeem in zijn bedrijfswagen. Het hof stelde vast dat de tracking beperkt was tot noodzakelijke gegevens en dat de werkgever de werknemer transparant had geïnformeerd over het doel en de reikwijdte van de verwerking. Omdat de werknemer op de hoogte was en het gebruik beperkt bleef tot werk

¹³⁰ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹³¹ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2409.

gerelateerde doelen, oordeelde het hof dat er geen schending van artikel 8 EVRM (recht op privacy) plaatsvond.¹³²

De arresten tonen aan dat GPS-tracking slechts aanvaardbaar is wanneer de werknemer vooraf duidelijkheid heeft over de omvang en het doel van de controle. Ontbreekt deze informatie dan kan er sprake zijn van een schending van het transparantie beginsel, ongeacht of de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft.

Transparantie vormt dus een noodzakelijke maar niet afdoende voorwaarde. De rechtmatigheid van GPS-tracking hangt tevens af van de vraag of het middel proportioneel en subsidiair wordt ingezet. Deze aspecten worden in de volgende paragraaf besproken.

3.4.3 Proportionaliteit en subsidiariteit

Het proportionaliteitsbeginsel vereist dat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer in redelijke verhouding staat tot het nagestreefde doel. Hoe zwaarder de inbreuk, hoe sterker de rechtvaardiging moet zijn.¹³³ Het subsidiariteitsbeginsel houdt in dat de werkgever moet aantonen dat het doel niet op een minder ingrijpende manier kon worden bereikt.¹³⁴ GPS-tracking mag dus niet worden ingezet als lichtere of minder invasieve controlemiddelen beschikbaar zijn.

Toepassing in de jurisprudentie

Spaanse Hoge Raad, 15 september 2020 (ST 766/2020)

In deze zaak oordeelde het hof dat de GPS-tracking proportioneel was, omdat de werknemer op de hoogte was van de installatie en de verwerking beperkt bleef tot het registreren van verplaatsingen van de bedrijfswagen. De tracking vond uitsluitend plaats binnen werktijd en had een duidelijk doel: het controleren van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto. De werkgever gebruikte de gegevens niet voor bredere gedragscontrole, wat de proportionaliteit waarborgde. Ook werd voldaan aan het subsidiariteitsbeginsel, omdat er geen minder ingrijpend middel beschikbaar was om het doel (naleving van bedrijfswagenregels) te bereiken.¹³⁵

¹³² EHRM 13 December 2021, nr.26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹³³ EHRM 5 september 2017, nr. 61496/08 (Barbulescu/ Roemenië).

¹³⁴ EHRM 5 september 2017, nr. 61496/08 (Barbulescu/ Roemenië).

¹³⁵ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

Rechtbank Overijssel, 15 juni 2018 (ECLI:NL: RBOVE:2018:2409)

De rechtbank achtte de GPS-tracking toelaatbaar, omdat de inbreuk op de privacy beperkt was en het gebruik van de gegevens diende ter controle van de juistheid van gedeclareerde werktijden. De gegevens betroffen de locatie van de bedrijfsauto, niet het privéleven van de werknemer. De proportionaliteit werd dus gewaarborgd doordat de tracking functioneel was en uitsluitend betrekking had op werk gerelateerde activiteiten. De rechtbank overwoog bovendien dat de werknemer geen overtuigend tegenbewijs had geleverd dat de tracking disproportioneel was of op een andere manier had kunnen worden vervangen. Daarmee werd ook impliciet aan het subsidiariteitsbeginsel voldaan.¹³⁶

EHRM, Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, 13 december 2021

Het Europees Hof bevestigde dat een inbreuk op de privacy slechts gerechtvaardigd is indien zij noodzakelijk is in een democratische samenleving en proportioneel is ten opzichte van het nagestreefde doel. In dit geval was de GPS-tracking beperkt tot het registreren van gereden kilometers voor kostencontrole, wat een legitiem en proportioneel doel vormde. Het Hof benadrukte dat de werkgever zorgvuldig had gehandeld door de werknemer vooraf te informeren en de tracking technisch te beperken tot noodzakelijke gegevens. Omdat het doel niet op een minder ingrijpende wijze kon worden bereikt, oordeelde het Hof dat de maatregel zowel proportioneel als subsidiair was.¹³⁷

De toets aan proportionaliteit en subsidiariteit bepaalt of de inzet van GPS-tracking überhaupt gerechtvaardigd kan worden. Wanneer deze beginselen in acht worden genomen, rijst vervolgens de vraag in welke mate en duur gegevensverwerking geoorloofd is. Het arbeidsrecht stelt immers niet alleen eisen aan de rechtmatigheid van de verwerking, maar ook aan de omvang en bewaartermijn van persoonsgegevens. Dit volgt uit het beginsel van dataminimalisatie, dat voorschrijft dat slechts die gegevens mogen worden verzameld die strikt noodzakelijk zijn voor het doel van de verwerking, en dat zij niet langer mogen worden bewaard dan nodig is.¹³⁸ Deze overwegingen worden verder uitgewerkt in paragraaf 3.4.4.

¹³⁶ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

¹³⁷ EHRM 13 December 2021, no26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹³⁸ Artikel 5 lid 1 sub c AVG.

3.4.4 Dataminimalisatie

Een belangrijk criterium bij het beoordelen van de rechtmatigheid van GPS-tracking is het beginsel van dataminimalisatie. Dit houdt in dat werkgevers slechts die persoonsgegevens mogen verzamelen die strikt noodzakelijk zijn voor het doel van de verwerking. Het doel moet duidelijk, concreet en gerelateerd zijn aan de arbeidsovereenkomst, en de verzamelde gegevens mogen niet breder of langduriger worden opgeslagen dan noodzakelijk. Het niet naleven van deze regels kan leiden tot een disproportionele inbreuk op de privacy van de werknemer.¹³⁹

Toepassing in de jurisprudentie

Spaanse Hoge Raad, 15 september 2020 (ST 766/2020)

De Hoge Raad stelde dat GPS-tracking in de bedrijfswagen toelaatbaar was omdat de gegevensverwerking beperkt bleef tot het doel waarvoor het systeem was geïnstalleerd, namelijk het controleren van privégebruik van de auto. De tracking omvatte alleen werkgerelateerde verplaatsingen en registreerde geen onnodige privégegevens. Hieruit volgt dat het verzamelen van gegevens beperkt moet blijven tot wat noodzakelijk is, conform het beginsel van dataminimalisatie.¹⁴⁰

Rechtbank Overijssel, 15 juni 2018 (ECLI:NL:RBOVE:2018:2409)

De rechtbank oordeelde dat GPS-gegevens gebruikt mochten worden om de juistheid van gedeclareerde werktijden te controleren. De verwerking was beperkt tot de locatie van de bedrijfsauto en had uitsluitend betrekking op werk gerelateerde activiteiten. Dit arrest benadrukt dat GPS-tracking niet breder mag worden toegepast dan noodzakelijk voor het legitieme doel en dat gegevens alleen voor dat doel mogen worden gebruikt.¹⁴¹

EHRM, Gramaxo v. Portugal, 13 december 2021

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens bevestigde dat gegevensverwerking proportioneel en doelgericht moet zijn. In deze zaak oordeelde het hof dat de GPS-tracking beperkt bleef tot de noodzakelijke gegevens om het werk gerelateerde doel te bereiken en dat de werknemer vooraf

¹³⁹ Artikel 5 lid 1 sub c AVG.

¹⁴⁰ Tribunal Supremo (Spaanse Hoge Raad) 15 september 2020, STS 766/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

¹⁴¹ Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL:RBOVE:2018:2409.

was geïnformeerd over het gebruik ervan. Dit arrest benadrukt expliciet dat werkgevers moeten vaststellen welke gegevens noodzakelijk zijn, hoe lang deze mogen worden bewaard, en wie er toegang toe heeft, en ondersteunt daarmee het beginsel van dataminimalisatie.¹⁴²

Uit de besproken arresten kan worden geconcludeerd dat de toelaatbaarheid van GPS-tracking op de werkvloer afhangt van een zorgvuldige balans tussen de belangen van de werkgever en werknemer. De rechtspraak laat zien dat deze beoordeling steeds wordt gebaseerd op vier criteria. Op basis van de jurisprudentie behandeld in paragraaf 3.3 kan worden geconcludeerd dat GPS-tracking op de werkvloer aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

1. **Gerechtvaardigd belang:** Er moet een concreet en legitiem doel bestaan dat direct verband houdt met de arbeidsovereenkomst.
2. **Transparantie en informatieplicht:** De werknemer moet vooraf duidelijk geïnformeerd worden over het gebruik, het doel, de aard van de gegevens, wie toegang heeft en de bewaartermijn.
3. **Proportionaliteit en subsidiariteit:** De inbreuk op de privacy moet in redelijke verhouding staan tot het doel en er mag geen minder ingrijpend alternatief beschikbaar zijn.
4. **Dataminimalisatie:** Alleen strikt noodzakelijke gegevens mogen worden verzameld en niet langer of breder worden bewaard dan nodig.

Dit toetsingskader weerspiegelt de balans tussen werkgeversgezag en werknemersbescherming. Het benadrukt dat toezicht op de werkvloer niet per definitie verboden is, maar slechts binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid kan plaatsvinden.

3.5 Vergelijking met het internationaal recht

Het recht op privacy is internationaal stevig verankerd in verschillende mensenrechtenverdragen. Van bijzonder belang zijn artikel 17 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR) en artikel 11 van het Amerikaans Verdrag inzake de Rechten van de Mens (AVRM). Beide bepalingen erkennen dat niemand mag worden onderworpen aan willekeurige of onwettige inmenging in zijn privéleven, gezin, woning of correspondentie en dat eenieder recht heeft op wettelijke bescherming tegen dergelijke inmenging.¹⁴³

¹⁴²EHRM 13 December 2021, no26968/16 (Gramaxo v. Portugal).

¹⁴³ Art. 17 IVBPR & Art. 11 AVR.M.

De formulering van deze verdragsartikelen is concreet en onvoorwaardelijk, waardoor zij gelet op artikel 105 en 106 van de Grondwet binnen de nationale rechtsorde rechtstreekse werking kunnen hebben.¹⁴⁴ Dat betekent dat rechters zich, indien nationale wetgeving ontoereikend blijkt, rechtstreeks kunnen baseren op deze bepalingen. Deze directe werking maakt de verdragen bijzonder relevant voor moderne arbeidsverhoudingen waarin digitale controlemiddelen steeds vaker voorkomen.

De waarborgen in artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRVM zijn vergelijkbaar met de toetsingscriteria die in artikel 8 EVRM worden gehanteerd.¹⁴⁵ Een inmenging in de persoonlijke levenssfeer is slechts geoorloofd wanneer deze;

- Bij wet is voorzien;
- Een legitiem doel dient;
- Noodzakelijk en proportioneel is in een democratische samenleving.

Een belangrijk verschil is dat artikel 8 EVRM een limitatieve opsomming bevat van de toegestane beperkingsgronden.¹⁴⁶ In artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRVM ontbreken dergelijke expliciete gronden. De voorwaarden voor rechtmatige inmenging zijn daar ontwikkeld in de jurisprudentie.¹⁴⁷

Het proportionaliteitsbeginsel vormt binnen deze verdragsbenadering het zwaartepunt. Uit de internationale jurisprudentie volgt dat een inmenging alleen gerechtvaardigd kan zijn wanneer zij geschikt en noodzakelijk is voor het doel en dat minder ingrijpende maatregelen de voorkeur verdienen.¹⁴⁸ Binnen het arbeidsrecht sluit deze benadering aan bij het beginsel van goedwerkgeverschap, neergelegd in artikel 7:661 BW. Dit artikel verplicht de werkgever zich tegenover de werknemer zorgvuldig en verantwoord te gedragen.¹⁴⁹ Toegepast op GPS-tracking betekent dit dat een werkgever een concreet en gerechtvaardigd belang moet aantonen,

¹⁴⁴ Art. 105 & 106 GW.

¹⁴⁵ Art. 8 EVRM.

¹⁴⁶ Art. 8 lid 2 EVRM.

¹⁴⁷ Mensenrechtencomité, *Toonen v. Australia*, Communication No. 488/1992, 31 maart 1994; Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens, *Escher et al. v. Brazil*, Judgment of 6 July 2009, Series C No. 200.

¹⁴⁸ Mensenrechtencomité, *Toonen v. Australia*, Communication No. 488/1992, 31 maart 1994; Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens, *Escher et al. v. Brazil*, Judgment of 6 July 2009, Series C No. 200.

¹⁴⁹ Art 7:611 BW.

bijvoorbeeld de beveiliging van voertuigen of bescherming van bedrijfsgoederen, en dat de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer beperkt moet blijven tot wat strikt noodzakelijk is om dat doel te bereiken.

Naast proportionaliteit vormt transparantie een belangrijk element in het internationale toetsingskader. Uit de interpretatie van artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRVM blijkt dat toezicht slechts rechtmatig is wanneer de betrokkene op de hoogte is van het doel, de duur en de wijze van gegevensverwerking.¹⁵⁰ Zonder die kennis ontbreekt de voorzienbaarheid die vereist is om te kunnen spreken van een inmenging die “bij wet voorzien” is. Een zorgvuldige werkgever hoort werknemers dus vooraf te informeren over het gebruik van GPS-tracking, de redenen daarvoor en de omgang met verzamelde gegevens. Het achterhouden van dergelijke informatie kan worden gezien als een vorm van heimelijk toezicht die niet verenigbaar is met het recht op privacy.¹⁵¹

Het internationale toetsingskader van artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRVM verschaft de rechter zo een inhoudelijke leidraad voor de beoordeling van digitale controlemaatregelen. Daarmee ontstaat een verbinding tussen mensenrechtenbescherming en het arbeidsrecht, die bijdraagt aan een evenwichtige afweging tussen het werkgeversgezag en het recht van de werknemer op privacy.

3.6 Tussen conclusie

In dit hoofdstuk is onderzocht onder welke voorwaarden GPS-tracking op de werkvloer toelaatbaar kan zijn binnen het arbeidsrecht. Werkgevers in Suriname zijn gebonden aan open normen zoals goed werkgeverschap in combinatie met het grondrecht op privacy.

Internationale en Europese rechtspraak bevestigen dat toestemming van werknemers in arbeidsrelaties zelden een voldoende grondslag vormt en dat proportionaliteit de doorslaggevende toets is. Voor Suriname betekent dit dat de huidige open normen weliswaar aanknopingspunten bieden, maar dat het ontbreken van expliciete regels rechtsonzekerheid creëert. Dit onderstreept de noodzaak om bij de interpretatie van bestaande normen aansluiting te zoeken bij internationale ontwikkelingen en jurisprudentie.

¹⁵⁰ EHRM 28 januari 2003, Peck v. the United Kingdom, nr. 44647/98.

¹⁵¹ Mensenrechtencomité, General Comment No. 16 (1988), par. 10–11.

Daarmee kan worden geconcludeerd dat GPS-tracking binnen de Surinaamse arbeidsverhouding slechts toelaatbaar is onder strikte voorwaarden. Dit vraagt om een voortdurende balans tussen het legitieme bedrijfsbelang en het fundamenteel recht van de werknemer op privacy.

Conclusie

Dit onderzoek stond in het teken van de vraag of het *Surinaams arbeidsrecht voldoende bescherming biedt tegen inbreuken op de privacy van werknemers door het gebruik van GPS-tracking op de werkvloer.*

Het centrale vraagstuk raakt aan een spanningsveld dat wereldwijd steeds sterker wordt gevoeld. De balans tussen enerzijds het gezagsrecht, de belangen van de werkgever en anderzijds het recht van werknemers op privacy en bescherming van hun persoonlijke levenssfeer. Door de snelle technologische ontwikkelingen, waarbij controlemiddelen zoals GPS-tracking steeds vaker worden ingezet is deze discussie urgenter geworden.

In Suriname staat de regulering van dit vraagstuk nog in de kinderschoenen. Het is daarom van belang om te analyseren welke mogelijkheden en tekortkomingen het huidig rechtssysteem kent en hoe de rechtspraktijk en wetgever hierop zouden moeten inspelen.

Uit de analyse van de juridische bronnen blijkt allereerst dat het Surinaamse recht slechts een beperkte grondslag biedt voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers. Artikel 17 van de Grondwet erkent het recht op eerbiediging van de persoonlijk levenssfeer, maar de bepaling is beknopt en bevat geen nadere uitwerking voor de arbeidsverhouding. Er is bovendien geen specifieke privacywet die werkgevers en werknemers houvast biedt bij de omgang met persoonsgegevens. Hierdoor ontstaat er een leemte in de rechtsbescherming. In situaties waarin GPS-tracking wordt ingezet moeten rechters en juristen daarom terugvallen op algemene normen, zoals de beginselen van goedwerkgeverschap. Hoewel deze beginselen een zekere bescherming kunnen bieden zijn zij abstract en laten zij veel ruimte voor interpretatie.

De vergelijking met internationale normen maakt duidelijk dat Suriname achterloopt. In documenten zoals artikel 12 van de universele verklaring van de rechten van de mens en verdragen van internationale arbeidsorganisaties is privacy erkend als een fundamenteel recht dat ook op de werkvloer een rol speelt. In landen met een verder ontwikkelde regelgeving, zoals Nederland en andere Europese staten is daarnaast onder invloed van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) een gedetailleerd kader ontstaan. Werkgevers zijn daar verplicht om vooraf duidelijk te maken welke gegevens worden verzameld, voor welk doel en hoelang deze worden bewaard. Ook moeten zij steeds een belangenafweging maken tussen hun bedrijfsbelangen

en de rechten van werknemers. In Suriname ontbreekt een dergelijk stelsel, waardoor de voorspelbaarheid en rechtszekerheid voor werknemers beperkt is.

Dit betekent echter niet dat werkgevers vrij spel hebben. Uit de literatuur en rechtspraak blijkt dat het gezagsrecht van de werkgever in Suriname weliswaar ruim is, maar dat dit steeds wordt begrensd door het beginsel van goed werkgeverschap. Een werkgever die GPS-tracking inzet zonder legitieme reden of die de verzamelde gegevens gebruikt voor doeleinden die niets met de arbeidsprestatie te maken hebben, handelt in strijd met dit beginsel. Hetzelfde geldt voor de situaties waarin werknemers niet geïnformeerd worden over het gebruik van tracking of wanneer de controle ook buiten werktijd--d doorloopt. Zulke praktijken kunnen worden aangemerkt als disproportioneel en in strijd met de fundamentele rechten van werknemers.

Op basis van deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat de huidige bescherming van werknemers privacy binnen het Surinaamse arbeidsrecht nog beperkt is. Ondanks het feit dat de rechtsorde algemene normen kent die richting geven, zoals het grondrecht op privacy en het beginsel van goed werkgeverschap, ontbreken specifieke regels die het gebruik van digitale controlemiddelen op een evenwichtige wijze reguleren. Dit wijst op een duidelijke behoefte aan nadere wettelijke uitwerking en institutionele waarborgen om de balans tussen werkgeversgezag en werknemers privacy beter te beschermen.

Aanbevelingen

Allereerst ligt er een belangrijke taak voor de wetgever. Suriname heeft behoefte aan een duidelijke en moderne privacywet die het omgaan met persoonsgegevens regelt, ook binnen de arbeidsrelatie. De bestaande ontwerpwet bescherming persoonsgegevens (2020) vormt hiervoor een goed uitgangspunt, maar is nog niet in werking getreden. Het zou wenselijk zijn dat deze ontwerpwet verder wordt uitgewerkt en daadwerkelijk wordt ingevoerd, zodat werknemers ook in de praktijk bescherming genieten tegen onrechtmatige gegevensverwerking.

De wet zou specifieke bepalingen moeten bevatten over het gebruik van GPS-tracking. Werkgevers zouden verplicht moeten worden om vooraf een duidelijk doel te formuleren, werknemers te informeren en de verzamelde gegevens te beperken tot wat strikt noodzakelijk is. Verder zou het raadzaam zijn een onafhankelijke toezichthouder in te stellen die toezicht houdt op naleving en misbruik kan bestraffen. Daarmee wordt niet alleen de privacy van werknemers beter gewaarborgd, maar ook het vertrouwen in verantwoord werkgeverschap versterkt.

Naast de wetgever rust ook op werkgevers een eigen verantwoordelijkheid. Het is aan te bevelen dat zij bij het gebruik van GPS-tracking interne beleidsregels opstellen waarin wordt vastgelegd waarom, wanneer en op welke wijze het middel wordt toegepast. Transparantie richting werknemers is daarbij essentieel om vertrouwen te behouden en misverstanden te voorkomen.

Deze aanbevelingen beogen een evenwicht te scheppen tussen het legitieme belang van werkgevers bij controle en de fundamentele rechten van werknemers op privacy. Alleen door duidelijke wettelijke kaders, transparante praktijken en bewustwording bij alle betrokkenen kan GPS-tracking in Suriname op verantwoorde wijze worden toegepast.

Bronvermelding

1. Literatuur

Bakels, Ascher-Vonk & Fase 1992

H. L. Bakels, I. P. Ascher-Vonk & W. J. P. M. Fase, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1992.

Ball 2010

K. Ball, *Workplace surveillance: An overview*, Labor History 2010/51(1).

Berkvens & Prins 1994

J. M. A. Berkvens & J. E. J. Prins, *Privacyregulering in theorie en praktijk*, Deventer: Kluwer 1994.

Blok 2002

P. H. Blok, *Het recht op privacy*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2002.

Chotoe 2020

M. M. Chotoe, *Het recht op privacy in de arbeidsrelatie in Suriname* (proefschrift), Universiteit Utrecht:2020.

Chorus 2014

F. A. Chorus, *'Informatieverstrekking aan derden in het licht van goed werkgeverschap: is zwijgen de norm?'*, Arbeidsrecht 2014/25.

Damen & Baijens 2022

E. Damen & I. Baijens, *'Monitoring van werknemers: het juridisch kader'*, Arbeidsrecht 2022/19.

Van Drongelen & Fase 2018

J. van Drongelen & W. J. P. M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018.

El-Rabbany 2006

A. El-Rabbany, *Global Positioning System: Theory and Applications*, Boston: Artech House 2006.

Engelfriet, Chew-Meij & Kager 2017

L. Engelfriet, L. Chew-Meij & P. Kager, *De Algemene Verordening Gegevensbescherming. Artikelsgewijs commentaar*, Amsterdam: Ius Mentis 2017.

Van der Helm 2009

A. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 2009.

Henrard 2008

K. Henrard, *Mensenrechten vanuit internationaal en nationaal perspectief* (2e druk), Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2008.

Hendrickx 1998–1999

F. Hendrickx, 'Privacy en arbeidsrecht', *Jura Falconis* 35(4), 1998–1999, nr. 4.

Hendrickx 1999

F. Hendrickx, *Privacy en arbeidsrecht*, Brugge: Die Keure 1999.

Hendrickx 2005

F. Hendrickx, *Elektronisch toezicht op het werk: internet en camera's*, Mechelen: Kluwer 2005.

Hofmann-Wellenhof, Lichtenegger & Collins 1992

B. Hofmann-Wellenhof, H. Lichtenegger & J. Collins, *GPS: Theory and Practice*, Springer 1992.

Jankanish 1993

M. B. Jankanish (ed.), 'Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace', *Conditions of Work Digest (ILO)* 1993/1, vol. 12.

Kaplan & Hegarty 2006

E. D. Kaplan & C. J. Hegarty, *Understanding GPS: Principles and Applications* (2nd ed.), Boston: Artech House 2006.

Keunen 2012

L. M. A. Keunen, *De werkgever als toezichthouder* (proefschrift), Universiteit Tilburg 2012.

Koops, Vedder & Mensink 2001

B. J. Koops, A. H. Vedder & J. Mensink, *Opsporing versus privacy: de beleving van burgers*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2001.

Moerel & Prins 2016

L. Moerel & C. Prins, *Privacy for the Homo Digitalis*, Oisterwijk: Wolf Legal Publishers 2016.

Parkinson & Spilker 1996

B. W. Parkinson & J. J. Spilker, *Global Positioning System: Theory and Applications*, Volume I, Washington: American Institute of Aeronautics and Astronautics 1996.

Pool 2014

A. H. Pool, *Particuliere recherche door werkgevers. De beoordeling van researchgedrag van werkgevers in het Nederlands recht in het licht van artikel 8 EVRM* (diss. Nijmegen RU), 2014.

Rengel 2013

A. Rengel, *Privacy in the 21st Century*, Leiden: Koninklijke Brill 2013.

Van der Sloot 2018

B. van der Sloot, *De Algemene Verordening Gegevensbescherming in gewone mensentaal*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2018.

Verhulp 1999

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999.

De Vries 2013

K. de Vries, 'Het recht op privéleven en aanverwante rechten', in T. Gerards e.a. (red.), *Grondrechten: de nationale, Europese en internationale dimensie*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2013.

Wallerlei 2010

C. A. Wallerlei, *Arbeidsrecht*, Paramaribo, SR, 2010.

Warren & Brandeis 1962

S. D. Warren & L. D. Brandeis, '*The Right to Privacy*', Harvard Law Review 4 (1890).

Zwenne 2018a

G. J. Zwenne, '*Telecommunicatie- en privacyrecht*', commentaar op artikel 15 AVG, *Tekst & Commentaar* 2018.

Zwenne 2018b

G. J. Zwenne, '*Telecommunicatie- en privacyrecht*', commentaar op artikel 6 AVG, *Tekst & Commentaar* 2018.

2. Jurisprudentie

EHRM 5 september 2017, nr. 61496/08 (Bărbulescu/Roemenië), NJ 2018/389.

EHRM 17 oktober 2019, nrs. 1874/13 en 8567/13 (López Ribalda e.a./Spanje).

EHRM 28 november 2017, nr. 70838/13 (Antović & Mirković/Montenegro), JAR 2018/20.

EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88 (Niemiets/Duitsland).

EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/Duitsland), NJ 2011/56.

EHRM 3 april 2007, nr. 62617/00 (Copland/VK).

EHRM 13 december 2021, nr. 26968/16 (Gramaxo/Portugal).

HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998: ZC2688 (Van der Lely/Taxi Hofman).

HR 17 maart 2006, NJ 2006/485 (KPN/XS4ALL).

Hof 's-Hertogenbosch 3 november 2020.

Rb. Amsterdam 14 maart 2019.

Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL: RBOVE:2018:2409.

Rb. Gelderland 10 oktober 2013, ECLI:NL: RBGEL:2013:3801.

Rb. Limburg 14 februari 2017, ECLI:NL: RBLIM:2017:1296.

Rb. 's-Hertogenbosch 24 augustus 2010, ECLI:NL: RBSHE:2010:BY3119.

Hof Den Haag 13 december 2016, ECLI:NL: GHDHA:2016:3611.

Hof Arnhem-Leeuwarden 20 mei 2014, ECLI: GHARL:2014:4043.

Mensenrechtencomité, Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992, 31 maart 1994.

Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens, Escher et al. v. Brazil, Judgment of 6 July 2009, Series C No. 200.

Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), Peck v. the United Kingdom, 28 januari 2003, nr. 44647/98.

3. Wet- en regelgeving & verdragen

Algemene verordening gegevensbescherming (EU) 2016/679, PbEU 2016, L 119/1.

Burgerlijk Wetboek van Suriname.

Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens, Rome, 4 november 1950.

Grondwet van de Republiek Suriname (1987).

Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, New York, 16 december 1966.

Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, New York, 16 december 1966.

ILO (1997). Protection of workers' personal data: An ILO code of practice. Genève: International Labour Organization.

Ontwerpwet Bescherming persoonsgegevens 2020 (Suriname).

4. Online-bronnen

Autoriteit Persoonsgegevens – Het OR-privacyboekje 2019

“Het OR-privacyboekje”, Autoriteit Persoonsgegevens,

https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/uploads/imported/ap_or_privacy-boekje.pdf

(geraadpleegd op 15 juli 2025).

Autoriteit Persoonsgegevens – Controle van werknemers (z.d.)

“Controle van werknemers”, Autoriteit Persoonsgegevens,

<https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers>

(geraadpleegd op 15 juli 2025).

Autoriteit Persoonsgegevens – Controle van werknemers op afstand (z.d.)

“Controle van werknemers op afstand”, Autoriteit Persoonsgegevens,

<https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/controle-van-werknemers-op-afstand>

(geraadpleegd op 2 oktober 2025)

Inotec – RFID vs GPS asset tracking (z.d.)

“RFID vs GPS Asset Tracking”, Inotec,

<https://www.inotec.co.uk/rfid-vs-gps-asset-tracking/>

(geraadpleegd op 1 oktober 2025).

NASA – Global Positioning System History (z.d.)

“Global Positioning System History”, NASA,

<https://www.nasa.gov/>

(geraadpleegd op 1 oktober 2025).

QuickBooks – GPS Survey 2019

“GPS Survey 2019”, QuickBooks,

<https://quickbooks.intuit.com/time-tracking/gps-survey/2019-survey>

(geraadpleegd op 15 juli 2025)

SpotterGPS – Voordelen van GPS-trackers (z.d.)

“Voordelen van GPS-trackers”, SpotterGPS,

<https://www.spottergps.com/>

(geraadpleegd op 15 juli 2025).

Vangelderens – Instructierecht werkgever (z.d.)

“Instructierecht werkgever”, Vangelderens,

<https://vangelderens.nl/arbeidsrecht/arbeidsvoorwaarden-wijzigen/instructierecht-werkgever>

(geraadpleegd op 2 oktober 2025).