



**Nadine van der Slot** | Arbeidsrecht | RWV Advocaten

n.vanderslot@rwv.nl | +31 612 06 07 39 | +31 71 750 22 73

## GPS-TRACKING VAN WERKNEMERS: BALANS TUSSEN CONTROLE EN PRIVACYWETGEVING

---

**In een wereld waarin technologie steeds meer mogelijkheden biedt om bedrijfsprocessen te optimaliseren, kiezen veel werkgevers voor GPS-tracking. Dit om de efficiëntie te verhogen en operationele kosten te verlagen. Een mooie bijkomstigheid is dat werknemers hierdoor vaak nauw in de gaten kunnen worden gehouden. Juist dit roept belangrijke vragen op waar het de privacy van de werknemers betreft. Hoe vind je als werkgever de balans tussen controle van je werknemers en het respecteren van privacyrechten?**

### **Het belang van GPS-tracking**

GPS-tracking kan aanzienlijke voordelen bieden voor jou als werkgever, vooral in sectoren zoals logistiek, transport en buitendienstverlening. Enkele voordelen zijn:

1. Efficiëntie: Verbeterde routeplanning en tijdsbeheer;
2. Veiligheid: Monitoren van de veiligheid van werknemers, vooral voor degenen die alleen werken;
3. Kostenbesparing: Vermindering van brandstofkosten en onderhoud door optimale rijroutes.

### **GPS-tracking en de privacywetgeving: Aan welke voorwaarden moet je voldoen?**

Hoewel de voordelen duidelijk zijn, moet bij het gebruik van GPS-tracking wel aan de privacywetgeving voldaan worden. Onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn er strikte regels voor het verwerken van persoonsgegevens, waaronder locatiegegevens. Als werkgever moet je bij het gebruik van GPS-tracking aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. **Gerechtvaardigd belang:** je moet als werkgever een gerechtvaardigd belang hebben om de GPS-tracking in te zetten. Dit belang moet zwaarder wegen dan de rechten en belangen van de werknemers.
2. **Noodzaak:** De tracking en daarmee controle van het personeel moet noodzakelijk zijn. Dit betekent dat je het doel dat je als werkgever hebt bij de tracking niet op een ander manier kunt bereiken.
3. **Informatieplicht:** Werknemers moeten volledig geïnformeerd zijn over de aard, omvang en het doel van de tracking.
4. **DPIA:** Voordat GPS-tracking wordt ingezet, kan het nodig zijn om een data protection impact assessment (DPIA) uit te voeren. Je brengt dan de privacyrisico's in kaart. Dit zodat je weet welke maatregelen je tegen die risico's moet nemen.

Vergeet ook de rol van de ondernemingsraad (or) niet! Wil je een regeling invoeren waarbij werknemers worden gecontroleerd dan heeft de or instemmingsrecht.

### Belang werkgever versus belang werknemers

Het belang van de werkgever is vaak duidelijkheid en meestal ook noodzakelijk. Maar daarnaast moet dus ook rekening gehouden worden met de rechten en belangen van de werknemers. Vaak zien we dat het belang van de werkgever voor gaat op dat van de werknemers als het gaat om het bijhouden van locatiegegevens tijdens werktijd. Het plaatsen van een gps-tracker is dan toegestaan als ook aan de hiervoor genoemde andere voorwaarden is voldaan en de gegevens niet voor andere doelen worden gebruikt dan waarvoor ze verzameld zijn.

Let op: het blijft aan belangenafweging. En die afweging kan dus per keer anders uitvallen. Alle omstandigheden spelen mee. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat de auto waarin de tracker is geplaatst ook privé gebruikt mag worden. In dat geval zal het belang van de werknemers sneller zwaarder wegen dan dat van de werkgever. Hier is wel een oplossing voor. Wanneer je de mogelijkheid biedt aan de werknemers om de tracker uit te zetten als zij in privétijd in de auto rijden valt het dubbeltje weer de kant van de werkgever op.

### Vragen over gps-tracking van werknemers en de privacywetgeving?

Wil je meer weten over wat je als werkgever mag controleren? Ik help je graag! Ook voor ander advies over de AVG kun je contact met mij opnemen.

### IS JOUW ORGANISATIE AVG-PROOF?

Wij merken dat organisaties, sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in mei 2018, nog lang niet altijd voldoen aan de AVG. Niet heel gek, nu uit de AVG heel veel verplichtingen volgen. Is het bij jouw organisatie goed geregeld?



Om boetes te voorkomen, is het van groot belang acties en maatregelen te treffen zodat jouw organisatie AVG-proof is. Om je hierbij te helpen, hebben wij voor jou een stappenplan opgesteld.

[Download stappenplan](#)

## LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWV Advocaten houden we je op de hoogte van actueel nieuws.

**RWV**  
ADVOCATEN

**De Waal & Steenks**  
Administraties, Lonen en Advies