

UKOLIKO IMATE PITANJE ZA NAŠE STRUČNJAKE POŠALJITE SVOJ UPIT NA [info@poslovni-savjetnik.com](mailto:info@poslovni-savjetnik.com)



ODGOVARA:  
dr. sc. Jasminka  
Samardžija

## ULAGANJE U IZRADU WEB STRANICE

**PITANJE:** *Uspješno poslujem dvije godine, no još uvijek nemam službenu web stranicu, a kolege kažu da je to danas potreba. Trebam li ulagati u njezinu izradu?*  
M.S., Rijeka

**ODGOVOR:** Imate li svoju web strategiju? Izrada web stranice pomaže u kristaliziranju i jasnijem definiranju vaše strategije. Kako? Ako do sada niste sastavili vašu misiju i viziju izrada web je prilika da je osmislite i potom počnete živjeti. Jednako tako objedinit ćete referentnu listu svojih klijenta, ali i prisjetiti

se onih s kojima već dugo niste radili. Objasniti ćete sebi i drugima čime se zapravo bavite i koje proizvode i usluge želite nuditi u budućnosti. Otvorit ćete jednu platformu za prikupljanje zanimljivih informacija o svom poslovanju, svojim uspjesima i nagradama jer sve se broji, a klijenti vas potom nagrađuju narudžbama i preporukama. Ujedno ćete skratiti put i vrijeme utrošeno u razjašnjavanje asortimana i sastavljanje kompletirane ponude. Stavljanjem svojih kontakata na webu postajete dostupniji, a jednostavno možete unaprijediti ili definirati svoj vizualni identitet. To vam može pomoći i da se netko samostalno posluži podacima o vama koji su dostupni na webu. Najbolja strana weba je što je on fleksibilniji od tiska, možete ga mijenjati, dopunjavati podacima kada i kako želite, a inoviranje weba osvježava vaš brand, klijenti osjećaju vašu aktivnost i dinamičnost. Tu nije kraj već početak jer jednom kada okusite čari viralnog marketinga, koji bi se kolokvijalno mogao prevesti kao „internetska usmena predaja“, tko zna gdje će vam biti kraj. To je sada sadašnjost, a budućnost je na webu - koliko se god se mi opirali tome. Što prije krenete, prije ćete uhvatiti korak, a što duže čekate udaljenost se povećava i bit će teže.

## ŽENE MANAGERI

**PITANJE:** *Manager sam poduzeća srednje veličine u kojem radi dosta žena. Pri odabiru rukovoditelja odjela želim donijeti najbolju odluku, tražim najbolju osobu. No, budući da su do sada voditelji bili muškarci, kakve promjene u stilu rada i vođenja mogu očekivati ako na to mjesto postavim žene za koje smatram da to zaslužuju?*  
R.Ž., Zagreb

**ODGOVOR:** Kada ponašanje pokušavam opisati s obzirom na spol nezaobilazno je upadanje u zamku generaliziranja, stereotipa i pojednostavljanja. Naivno je smatrati da će stereotipi o ženama općenito biti primjenjivi za opisivanje ponašanja žena koje zauzimaju managerske pozicije. Razlog se prije svega nalazi u činjenici da takve žene nisu tipične predstavnice svoga spola. Naravno da isto vrijedi i za muškarce. No, neke značajke žena managera ipak je moguće identificirati. Istraživači John Zenger i Joseph Folkman su identificirali 16 osobina potrebnih za uspjeh, a one uključuju integritet, inicijativu, samo razvoj, rješavanje problema i želju za uspjehom. Istraživanjem razlika u učinkovitosti došli su do začuđujućega rezultata: žene su prema navedenim osobinama uspješnije od muškaraca. Ove rezultate treba dovesti u vezu s promjenom poželjnoga stila vođenja od komandno-kontrolnoga prema participativnom ili kolaborativnom stilu. Potonji stil se u praksi pokazao učinkovitijim, a zahtijeva osobine koje su bliski ženama. Žene su sklonije vođenju i manage-

ment sagledavati kao proces, a ne kao opsesivno ostvarivanje nekoga rezultata ili cilja. S tim u svezi, sklonije su povezivanju s drugim ljudima te izgrađivanju kvalitetnih odnosa. Sklonije su timskom radu te suradnji, odnosno povezivanju s unutarnjim i vanjskim interesno utjecajnim skupinama. Teže iskrenosti te iskazuju veću sposobnost, ali i spremnost za slušanje drugih, kao i za otvoren i iskren dijalog. Odlikuje ih veća empatija i emocionalna inteligencija, odnosno osjećaj za potrebe drugih i njihovo razumijevanje. Stoga su i otvorenije za mišljenja drugih ljudi. Sklone su saslušati i uvažiti ideje i koncepte kolega te su stoga bolje i u procesu učenja. Žene općenito iskazuju više strpljenja i taktičnosti kada treba prezentirati lošu vijest. U procesu komuniciranja su transparentnije, odnosno odluke argumentiraju s više informacija. Manje su sklone neetičnom ponašanju, kao što je preuzimanje zasluga drugih ljudi. Odlikuje ih i veća fleksibilnost, odnosno sposobnost prilagodbe promijenjenim okolnostima. Općenito su strpljivije te shvaćaju da rješenja problema često dolaze po-

lako te je pritom važna uspostava konsenzusa. S obzirom na svijest o vlastitoj ranjivosti, sklonije su poticati suradnike, ali i opraštati pogreške. Općenito, u radnom okruženju teže uspostavi ravnoteže i sklada. U procesu odlučivanja, žene su sklonije više analizirati, odnosno sagledati više značajka svake opcije prije nego donesu odluku. Također su sklone sagledavati implikacije odluka na sve interesno utjecajne skupine. U konačnici, žene i muškarci manageri zapravo ne predstavljaju suprotnosti. Oni su varijacija iste teme. Na vama je da odaberete onu nijansu osobnosti za koju smatrate da će biti prikladnija potrebama okruženja. Nemojte se stoga rukovoditi generalizacijama, već sagledajte osobu u cjelini. Iako su navedene osobine bliskije ženama, mogu ih u jednakoj mjeri imati i muškarci. Rukovodite se stoga procjenom zrelosti osobe i dostignutoga stupnja osobnoga razvoja. Imajte na umu i da se suština vođenja ne odnosi samo na vođu kao osobu, već njegova kvaliteta značajno ovisi i o kvaliteti sljedbenika, ali i o situaciji, odnosno poslovnim okolnostima.



ODGOVARA:  
doc. dr. sc.  
Nataša Rupčić

STRUČNJACI  
odgovaraju



ODGOVARA:  
mr. sc. Andreja  
Marcetić

## KAKO RAZVITI UČINKOVITOST

**PITANJE:** Što je učinkovitost i kako je mogu razviti na osobnom i poslovnom planu?

A.J., Zagreb

**ODGOVOR:** Ljudi koji puno rade ne moraju biti učinkoviti; oni su tek vrijedni, uporni i predani. Što je učinkovitost ili efikasnost? Učinkovitost je sposobnost, umijeće izvršenja neke zadaće uz najmanji utrošak resursa. Preduvjeti učinkovitosti su organiziranost, sustavnost, plansko djelovanje i proaktivnost (Tudor, Rijavec, Zarevski, 2008). Učinkovitost je put do uspjeha, a da do tamo stignete potrebno je sljedeće:

### • Planirajte

Planiranje i organiziranje su temelji za buduću praktičnu ak-

*ma li s pravom mjesto utemeljitelja ekonomske nauke ili to mjesto pripada onom drugom? Je li David Ricardo ozbiljniji takmac za taj epitet? Tko je od te dvojice zaslužniji za ekonomsku slobodu i proces kapitalističkog ostvarivanja procesa bogatih i siromašnih?*  
A.Z., Split

**ODGOVOR:** Adama Smitha u njegovom rodnom mjestu pamte s ljubavlju. Naime, proslave obljetnice njegova rođenja održavaju se u lipnju svake godine, a kad slučajno ne pada kiša, nema na svijetu mirnijeg i ljupkijeg krajolika,

ciju. To je preduvjet da vaša akcija bude uspješna, učinkovita, ostvarena u zadanim vremenskim, financijskim i drugim okvirima. Učinkoviti ljudi žive u sadašnjosti, ali se usredotočuju na budućnost (James Hayes).

### • Odredite put

Uspješni ljudi imaju ciljeve, ostali želje. Analizirajte glavni put i sve ključne aktivnosti – jesu li prave, koliko učinkovito pridonose cilju, ima li boljih načina? Uskladite ih međusobno i poredajte u logičan slijed.

### • Isplanirajte glavna vremena, raščlanite i opišite sve postupke i operacije, zasebno za svaku ključnu aktivnost

Odredite trajanje radnji, međuovisnost aktivnosti, potom ih uskladite, koristeći se metodom terminiranja unatrag (krenite od ciljnog roka za cijeli posao). Odredite rokove ključnih događaja, završetke etapa.

### • Postavite planove za sve uključive resurse

Razradite (niže) planove kapaciteta, radne snage, materijala, usluga, nove opreme, investicija...

### • Isplanirajte financije

Izradite troškovnik na razini glavnih aktivnosti, zbrojite ih, odlučite o budžetu. Ako je riječ o većem novcu i korištenju zajmova, izradite plan tijeka novca (cash-flow).

### • Predvidite rizike

Upitajte se: Što može krenuti loše? Koje su rizične točke? Gdje plan može pasti?

### • Integrirajte plan, opredijelite se

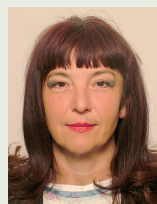
Kroz nekoliko ciklusa planiranja integrirajte sve činitelje izvršenja cilja u jedinstvenu sliku, i to onu koja najbolje zadovoljava većinu vaših kriterija.

### • Potražite drugo mišljenje

Potražite i rado saslušajte (druge) mišljenja kolega, nadređenih, rukovoditelja, prijatelja, obitelji, mentora) no odluke donesite sami.

### • Napišite plan

Plan ne postoji dok nije napisan! Forma, sadržaj, jezik i sve drugo nužno se moraju prilagoditi korisnicima plana.



ODGOVARA:  
Nadina Cvetko  
Borota

## ADAM SMITH – ČOVJEK PRAKTIČNOG DUHA GLAVOM I BRADOM

**PITANJE:** Sjetite li se ponekad najvećeg Škota i ujedno prvog ekonomiste koji je ikada živio? Zauzi-

ma li s pravom mjesto utemeljitelja ekonomske nauke ili to mjesto pripada onom drugom? Je li David Ricardo ozbiljniji takmac za taj epitet? Tko je od te dvojice zaslužniji za ekonomsku slobodu i proces kapitalističkog ostvarivanja procesa bogatih i siromašnih?

nego što je onaj oko Edinburgha i na suprotnoj strani zaljeva Firth of Forth. Otac čovjeka, čije će ime ostati zauvijek i nerazdvojno povezano s pojmom slobodne trgovine, bio je carinik. Bogatstvo naroda proizlazi iz marljivog nastojanja svakog pripadnika da ostvari vlastite osobne probitke, žanjući nagrade ili trpeći kazne. Prema njegovoj najznačajnijoj maksimi, pojedinac je vođen nevidljivom rukom. Ta je ideja preživjela u retorici do današnjih dana. Adam Smith umro je 1790. godine. Posljednje godine života proveo je ugodno zahvaljuju-

ći tome što je dobio mjesto upravitelja carine u Edinburghu. Bila je to sinekura, dakle nešto što on nije odobravao; bavio se carinama, nečim što također nije odobravao. Uoči ulaska naše zemlje u Europsku uniju vidimo da njegova vizija protiv svih oblika sputavanja trgovine u potpunosti odgovara uvođenju što veće nacionalne i internacionalne slobode u razmjeni roba. U svijetu kakvog ga je zamislilo David Ricardo slabi moć države i on je prihvatio Smithovu pouku da tako treba i biti. Ricardo je time bogatima dao vrlo prihvatljiv nacrt kako da s najmanje bola trpe nevolje i bijedu siromašnih. Adam

## Postupanje prema obvezama i obećanjima

Sposobnost izvršenja preuzete obveze i obećanja jedno je od preduvjeta učinkovitosti, stoga;

- ne obećavajte ono što ne možete ispuniti,
- uvijek se javite u obećano vrijeme,
- ne uspijevate li izvršiti obvezu, javite to ranije od dogovorenog termina, zajednički, dogovarajte novi rok,
- dogovarajte precizno i odgovorno rokove, vrstu i opseg posla, jamstva,
- ne stižete li obaviti sve, obavite važniji dio (u dogovoru s naručiteljem),
- odredite koliko vam je vremena potrebno za neki posao, nakon toga ponudite rok.

Kakvoća života čovjeka izravno je proporcionalna njegovoj predanosti, izvrsnosti i učinkovitosti, bez obzira na njegovo odabrano područje nastojanja. Učinkoviti ljudi pridonose razvijanju vlastitog osjećaja veće vrijednosti i samopouzdanja kroz stvaranje veće kvalitete vlastitoga života i stalni rast i razvoj (učenje, usvajanje novih vještina, usavršavanje). Stoga, koristite ključne tehnike i metode povećanja osobne učinkovitosti.

Smith je 1762. iznio: „Jeftinoća je nužna posljedica obilja. Voda zahvaljujući obilju količine stoji tek onoliko koliko treba da dođemo do nje, dok dijamanti i drago kamenje, za koje teško možemo reći i čemu uopće služe, imaju silno visoku cijenu. Zašto su dijamanti toliko skupi kad su toliko nepotrebni, dok je nešto ključno važno poput vode toliko jeftino?“ Razlikovanje uporabne vrijednosti od vrijednosti pri razmjeni donijelo je svu silu nedaća, pri čemu svi rade sve više kako bi ostali gdje jesu u očima društva koje ih okružuje. To je današnja slika beskonačne hedonističke trake za trčanje.



ODGOVARA:  
Daniel Sever,  
mag. iur.

## ISTEK ROKA ZA IZVANREDNI OTKAZ KADA JE ZADNJI DAN ROKA SUBOTA

**PITANJE:** Radniku je izvanredno otkazan ugovor o radu, ali je petnaesti dan roka za davanje izvanrednog otkaza pao u subotu kada poduzeće u pravilu ne radi. Stoga mu je ugovor o radu otkazan u ponedjeljak. Može li se smatrati da je na ovaj način izvanredno otkazivanje ugovora o radu pravodobno izvršeno?

R.P., Karlovac

**ODGOVOR:** Prema odredbi članka 108. stavak 2. Zakona o radu ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Pri tome se svakako može reći da se tijekom prethodno navedenog roka za davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu uređuje odredbama članka 300. Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05.). U smislu stavka 3. spomenutog čl. 300. ZOO-a ako posljednji dan roka pada na dan kada je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan. Nedvojbeno je da nedjelja spada u zakonom određene neradne dane, te da ukoliko bi zadnji dan roka za davanje izvanrednog otkaza pao u nedjelju kao posljednji dan roka računao bi se zapravo ponedjeljak. Međutim, s obzirom da subota nije zakonom propisani neradni dan, a najčešće nije izričito propisana kao neradna niti u internim aktima i pravilnicima kod većine poslodavaca, mora se reći kako je subota u pravilu uvijek redovni radni dan kod računanja rokova u odnosima između radnika i poslodavca. Dakle, zadnji dan roka za izvanredno otkazivanje ugovora o radu u konkretnom slučaju svakako je subota, a ne ponedjeljak, što bi bio slučaj da je zadnji dan roka za izvanredni otkaz pao u nedjelju. U istom smislu ide i pretežita sudska praksa (VSRH Revr 95/06. i sl.).

## NEDOPUŠTENI OTKAZ, SUDSKI RASKID, OTPREMNINA

**PITANJE:** Poslodavac je otkazao ugovor o radu i u sudskom postupku je utvrđeno da je otkaz bio nezakonit i da se radnik vraća na posao. Međutim, radniku ta opcija nije prihvatljiva te je umjesto povrata na posao od poslodavca potraživao naknadu štete u visini 10 prosječnih radnikovih plaća. Poslodavac je to isplatio, ali sada radnik kao dugogodišnji djelatnik postavlja i pitanje isplate otpremnine. M.S., Samobor

**ODGOVOR:** Naime, prema odredbi iz čl. 119. st. 1. Zakona o radu (NN 149/09. i 61/11.), radnik, kao jednoj od strana ugovora o radu, kojem poslodavac ugovor otkazuje nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji je predviđen u stavkama 2. i 3. istoga članka navedenoga Zakona, odnosno najmanje u visini od jedne trećine prosječne mjesečne radnikove plaće po godini staža. U taj prosjek se računaju plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, s tim da je tako određena zakonska minimalna otpremnina ograničena po visini iznosa na šest punih prosječnih radnikovih plaća. Istodobno, prema odredbi iz članka 117. Zakona o radu, u slučaju ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše 18 prosječnih mjesečnih plaća, isplaćenih u prethodna tri mjeseca. Ovaj raspon plaća ostavljen je na procjenu sudu prema okolnostima samog slučaja i to u smislu trajanja radnog odnosa, starosti radnika i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, odnosno ovisno o njegovoj socijalnoj situaciji u obitelji. Stoga, upravo prema odredbi članka 117. Zakona o radu ako sud utvrdi nevaljanost i nedopuštenost otkaza, uspostavlja se radnikov radnopravni status kao da otkaza nije niti bilo, s tim da se nakon takvog utvrđenja može doći do sudske raskida ugovora o radu i dosuđenja iznosa naknade štete. Prema odredbi članka 119. Zakona o radu pravo na otpremninu pripada radniku kada mu je otkazan ugovor o radu, odnosno kada je odluka o otkazu zakonita i kao takva pravno egzistira. Dakle, radnik nema pravo na otpremninu ako mu radni odnos nije prestao otkazom, već sudske raskidom ugovora o radu (iz čl. 117. ZOR-a) na njegov zahtjev i to nakon što je utvrđeno da je prethodna odluka o otkazu nezakonita, a sve zato jer osnovna pretpostavka za sudski raskid ugovora o radu jest upravo nedopuštenost i nezakonitost otkaza ugovora radniku, a pravo na otpremninu pripada i može pripadati radniku samo kada mu je valjano otkazan ugovor o radu (u prilog tome i Odluka VSRH Revr 1890/01. i sl.).



ODGOVARA:  
Davorin Belamarić  
www.rastirazvoj.hr

## OTPUŠTANJE I RADNI UČINAK

**PITANJE:** Zbog smanjenja posla u našoj industriji moramo smanjivati veličinu tvrtke i nažalost otpustiti više ljudi. Može li mi metoda praćenja radnog učinka (performance evaluation) pomoći da odlučim koga otpustiti, odnosno da opravdam odluke za neka otpuštanja koja već znam da želim napraviti?

B.P., Velika Gorica

**ODGOVOR:** Smanjenje tvrtke i otpuštanje ljudi je izuzetno teška i osjetljiva situacija, kako za zaposlene, tako i za poslodavca. U toj situaciji važno je da vodstvo donese dobre poslovne odluke, ali isto tako da pokaže razumijevanje za ljude kojima je teško i da odluke budu fer i u skladu sa zakonom. Vjerodostojnost vodstva je u takvim situacijama na velikom testu i jako se dobro vidi u cijeloj firmi. Time imate i rizik od negativnog utjecaja i šanse za pozitivan utjecaj. Česta je greška da se vjerodostojnost vodstva kompromitira pragmatičnim razlozima, „jer ljudi ionako odlaze“, zaboravljajući pritom da sve vide i oni ljudi koji ostaju, kojima je upravo u toj teškoj situaciji presudno da održe povjerenje u vodstvo i budućnost firme te zadrže motivaciju i produktivnost. Metoda praćenja radnog učinka

(performance evaluation/management) služi za praćenje razvoja ljudi, nagrađivanje prema radnom učinku kao i adresiranje mogućih problema s nezadovoljavajućim učinkom. Ljude koji ne postižu zadovoljavajući radni učinak moguće je opomenuti i, ako se to ne promijeni, otpustiti. S druge strane, kad se poduzeće smanjuje treba otpustiti one ljude čija se radna mjesta gase. Engleski jezik, nešto bogatiji od našega u poslovnoj terminologiji, razlikuje *fire* za prvi i *lay-off* za drugi slučaj. Zakonski tretman ta dva otkaza je također različit: prvi slučaj traži dokaz o dugoročnom nezadovoljavajućem učinku; drugi slučaj traži isplatu otpremnina, provjeru prekvalifikacija, ponekad i socijalni plan. Ljude s trajno nezadovoljavajućim radnim učinkom trebalo je otpustiti (*fire*) nezavisno od i prije smanjenja firme. Otpustiti sada lošije ljude, a pogotovo srednje, kao višak zbog smanjenja posla (*lay-off*) može biti jako osjetljivo, i zakonski i za ugled vodstva. To je pogotovo problematično ako se njihova mjesta ne gase, nego na njih dođe netko bolji s ugašenog mjesta. Pogotovo bih vas odvratilo od ideje da se sada uvodi „performance evaluation“ kako bi se opravdalo otpuštanje ljudi koje ste odabrali. Puno je bolje zaposleniku reći „Žao mi je, dobar si, ali tvoje radno mjesto se gasi“. Prirodna je želja poslodavca da u slučajevima smanjenja zadrži ljude potrebne za budućnost firme. Predlažem i da razmislite jesu li to zaista samo najbolji ljudi ili za buduće poslove trebate imati i ponekog osrednjeg. Za povećanje slobode odlučivanja, koga ostaviti a koga otpustiti, savjetujem uobičajenu poslovnu praksu: dogovore s ljudima o sporazumnom raskidu ugovora o radu (uz nešto veće otpremnine od minimalnih zakonskih). To je mnogo bolje od uvođenja „kazališta“ pod imenom „performance management“, koje će prije revoluirati nego umiriti ljude i čije retroaktivno uvođenje ne može pomoći u slučaju sudskog spora. Sustavno praćenje radnog učinka predlažem da uvedete u nekoj mirnijoj fazi.



ODGOVARA:  
mr. sc. Dragan  
Zlatović

## NAZIV TVRTKE

**PITANJE:** Može li naziv tvrtke trgovačkog društva u Republici Hrvatskoj biti na stranom jeziku?

T.Z., Zagreb

**ODGOVOR:** Tvrtka je ime pod kojim društvo posluje i sudjeluje u pravnom prometu. Tvrtka trgovačkoga društva mora se jasno razlikovati od tvrtke drugoga trgovca upisane u trgovački registar kod istoga registarskoga suda. Sastojci tvrtke određeni su Zakonom o trgovačkim druš-

tvima u čl. 13., u kojem se, između ostaloga, navodi da tvrtka trgovačkog društva mora uz naznaku kojom se pobliže obilježava ime društva sadržavati naznaku predmeta poslovanja društva. Ovdje moramo navesti da očekujemo bitne zakonodavne promjene u ovom području. Naime, ranija odredba čl. 20. Zakona o trgovačkim društvima propisivala je kako tvrtka trgovačkoga društva mora biti na hrvatskom jeziku. Uz to, tvrtka trgovačkog društva je mogla sadržavati pojedine strane riječi ako one čine ime, odnosno tvrtku člana društva, robni ili uslužni žig člana, tj. njegova društva registriranog u Republici Hrvatskoj, ako su uobičajene u hrvatskom jeziku, ako za njih nema odgovarajuće riječi u hrvatskom jeziku, ako se radi o riječima na mrtvom je-

ziku. Tvrtka se može upisati u trgovački registar i u prijevodu na jedan ili više stranih jezika. Međutim, uvažavajući većinsko stajalište prihvaćeno u gotovo svim državama članicama Europske unije (izuzev Slovenije) po kojemu se ne bi trebalo na ovaj način ograničavati osnivače trgovačkih društava, ova odredba je izmijenjena na način da ubuduće naznaka imena tvrtke trgovačkog društva mora biti na hrvatskom jeziku i latiničnom pismu ili na službenom jeziku države članice Europske unije i latiničnom pismu, a mogu se koristiti i arapski brojevi. Ostali sastojci tvrtke (naznaka predmeta poslovanja i tipa trgovačkog društva) moraju biti na hrvatskom jeziku i latiničnom pismu. Ovom novom odredbom napušta se ranije ograničenje u pogledu jezika

tvrtke koje je zahtijevalo da tvrtka mora biti na hrvatskom jeziku. Navedenim rješenjem omogućit će se upotreba stranih riječi u imenu pod kojim društvo posluje, što će u cijelosti zadovoljiti poslovne potrebe. I dalje tvrtka trgovačkoga društva može sadržavati pojedine strane riječi drugih jezika (dakle, jezika izvan službena 24 koliko ih ima unutar EU) ako one čine ime, odnosno tvrtku člana društva ili robni ili uslužni žig člana zaštićen u Republici Hrvatskoj, odnosno njegova društva registriranog u Republici Hrvatskoj, ili ako su uobičajene u hrvatskom jeziku, ako za njih nema odgovarajuće riječi u hrvatskom jeziku, ili ako se radi o riječima na mrtvom jeziku (npr. latinskom). Tvrtka se može upisati u sudski registar i u prijevodu na jedan ili više jezika.