



أحكام الاستقالة

وفق تعديلات نظام العمل

1/5/2025



نصت المادة (٧٤) من نظام العمل على الأسباب والحالات التي ينتهي معها عقد العمل، وقد استحدث النظام في هذه المادة سبب جديد لم يكن موجوداً من قبل وهو الاستقالة، فما المقصود بها؟



- وما الفرق بين الاستقالة وبين اتفاق الطرفين على إنهاء العقد؟

- وهل قبول الاستقالة من جهة العمل وجوبياً؟

- بمعنى ما هي الحالة القانونية في حالة رفض قبول جهة العمل لاستقالة العامل؟

إلى غير ذلك مما يجب بحثه، حتى يكون طرفي العلاقة العقدية العمالية على علم بهذا التعديل الجديد، على ما سنلقي عليه الضوء في هذا العرض المختصر.

أولاً: ما هي الاستقالة:

نصت على تعريفها المادة (٢) من النظام بأنها: (إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط، وقبول صاحب العمل بها)، وعلى هذا فإن شروط الاستقالة حتى تكون صحيحة ما يلي:

عناصر الاستقالة النظامية:

01 أن تكون الاستقالة في عقد محدد المدة:

وبالرغم من أن المنظم لم يذكر هذا العنصر صراحة في تعريف الاستقالة، ولا في المادة (٣/٧٤ مكرر)، إلا أنه مفهوم ما ظهر من أسباب إنهاء العقود، إذ إن المنظم جعل الفقرة (٣/٧٤) مخصصة للعقد غير محدد المدة، وجعل لأحد طرفيه الحق في إنهائه بإرادته المنفردة، طبقاً لما تنص عليه المادة (٧٠)، وعلى هذا فنفهم ذلك أن الاستقالة متعلقة بالعقد محدد المدة، وسيأتي معنا أحكام الاستقالة الخاصة بالعقد غير المحدد المدة.

02 أن تكون الاستقالة مقدمة من العامل

فصاحب العمل ليس له أن يفسخ العقد المحدد المدة بإرادته المنفردة ما لم يوجد سبب من الأسباب النظامية المنصوص عليها.

03 أن تكون مكتوبة

وهو ما يعني أن العامل إذا صرّح شفاهة بأنه مستقيل أو لا يرغب في العمل، أو نحو ذلك من ألفاظ لا يعتبر استقالة من العامل، حتى وإن شهد عليه أكثر من شاهد على هذا التصريح، فالمنظم اشترط في ذلك الكتابة الصريحة من العامل نظراً لخطورة الاستقالة.



هل يشترط تقديم الاستقالة على صورة ورقية؟

ومن ثم: هل الاستقالة المرسلة عبر البريد الإلكتروني أو الواتساب مثلا معتبرة؟

نعم معتبرة إذا توفرت فيها الشروط، وهو أن يتم التأكد من أن المرسل هو العامل بالفعل، وأن المرسل له هو رب العمل أو من يمثله نظامًا، فلا يشترط تقديم الاستقالة على صورة ورقية، لأن الكتابة تتحقق في هذه الصور ولو إلكترونيًا، وبذلك يتحقق مراد المنظم من القيد.

أن يكون نصها قاطعًا في الاستقالة بالفعل

فلا تكفي الألفاظ الموهمة، كأن يقول أنه **(ضجر من العمل)**، أو **(العمل شاق ولا يحتمله)**، ونحوها من ألفاظ موهمة، غير صريحة في إنهاء علاقة العمل، وهو يظهر من ألفاظ التعريف، كقول المنظم (إفصاح)، وأن يكون ذلك دون تعليق على قيد أو شرط كما سيأتي.

وبهذا؛ فقد قطع المنظم فيما يعرف بالاستقالة **الضمنية**، وذلك بعدم اعتبارها، حيث تم تقسيم الاستقالة - فقهاً - إلى **صريحة وضمنية**، وأخذت بعد نظم العمل بمفهوم الاستقالة الضمنية، بل وتوجد أحكام وسوابق قضائية داخل المملكة قبل

صدور التعديل بتحديد العناصر النظامية للاستقالة؛ يوجد أحكام أخذت بمفهوم الاستقالة الضمنية، ومنها القرار النهائي: 432/2/530 وتاريخ 1432/5/16 هـ، حيث ورد فيه: (...). الاستقالة أيًا كانت صورتها أو شكلها فهي حق للعامل، وكذلك لصاحب العمل حق قبولها أو رفضها (...). فما هي الاستقالة الضمنية غير المعتبرة، وما هي أمثلتها التي لا يعتبر العامل فيها مستقيلًا؟



الاستقالة الضمنية:

هي حالة التي يُعتبر فيها العامل قد استقال من وظيفته دون تقديم استقالة مكتوبة وصریحة، وذلك بناءً على أفعاله أو سلوكه الذي يدل بشكل واضح على رغبته في إنهاء علاقة العمل. الاستقالة الضمنية تُفهم من الظروف الواقعية، وليس بناءً على تصريح مباشر من العامل.

أمثلة على الاستقالة الضمنية:

١. عدم الحضور للعمل لفترة طويلة دون مبرر:

▪ إذا غاب الموظف عن العمل لمدة طويلة دون تقديم أي أعذار مقبولة، ودون التواصل مع صاحب العمل، يمكن اعتبار هذا الفعل استقالة ضمنية.

▪ **مثال:** موظف يتوقف عن العمل فجأة لمدة شهر دون إرسال إشعار أو سبب، ويعتبر صاحب العمل ذلك استقالة ضمنية.

٢. رفض أداء المهام الأساسية للوظيفة:

▪ إذا رفض العامل بشكل مستمر أداء مهامه الوظيفية دون مبرر قانوني، يمكن أن يُعتبر ذلك استقالة ضمنية.

▪ **مثال:** موظف يرفض تنفيذ التعليمات الأساسية المتعلقة بعمله بشكل دائم رغم التحذيرات.

٣. ترك مكان العمل بشكل دائم:

▪ إذا أخذ العامل أعراضه الشخصية وغادر مقر العمل دون توضيح نيته العودة، يمكن أن يُعتبر هذا تصرفاً يدل على استقالة ضمنية.

▪ **مثال:** موظف يغادر بعد خلاف مع الإدارة دون أي نية للعودة.

٤. رفض التواصل مع صاحب العمل:

▪ إذا حاول صاحب العمل التواصل مع الموظف لمعرفة سبب غيابه أو تغيبه ولم يتلق أي رد لفترة طويلة، يمكن اعتبار هذا استقالة ضمنية.

▪ **مثال:** موظف لا يرد على المكالمات أو الرسائل المرسلة من إدارة العمل.

٥. التصرفات التي تُظهر عدم الرغبة في الاستمرار:

▪ إذا قام العامل بأفعال تدل على إنهاء العلاقة الوظيفية، مثل تسليم أدوات العمل أو الإشارة إلى أنه لن يعود للعمل.

▪ **مثال:** موظف يسلم مفتاح المكتب أو سيارة العمل مع إشارات إلى أنه لن يحتاجها لاحقاً.

وكل هذه الصور لم يأخذ بها النظام، ولم يعتبرها استقالة من العامل، خلافاً لبعض الأحكام القضائية السابقة الصادرة عن الهيئات العمالية أو المحاكم العمالية.

والخلاصة: لم يأخذ نظام العمل في أحكام الاستقالة بفكرة الاستقالة الشفهية، ولا بفكرة الاستقالة الضمنية، واشترط أن تكون مكتوبة، وصریحة، فليس للاستقالة في نظام العمل صور متعددة؛ وإنما هي صورة واحدة مكتوبة وصریحة.



عناصر الاستقالة النظامية:

05

أن تتحقق الاستقالة بدون إكراه من رب العمل للعامل

بمعنى أنه إذا حصل هذا الإكراه، سواء البدني أو المعنوي، لا يمكن اعتبار الاستقالة منتجة لأثرها، حتى وإن كانت موجودة بالفعل، ومثال البدني إيلاسه جسدياً للتوقيع،

ومثال المعنوي: التهديد

بعدم تقديم مستحقات العامل إلا إذا قدم الاستقالة، ويمكن للعامل إثبات هذا الإكراه بكافة طرق الإثبات كما هي القاعدة العامة في الإثبات بالنسبة للعامل.

06

ألا تكون الاستقالة معلقة على قيد أو شرط

ومثالها أن يقول العامل في خطاب استقالته: (أقدم استقالتي إذا تم تعييني في شركة أخرى)، فهذا قيد باطل يبطل الاستقالة، ويجعلها لغوًا لوجود قيد أو شرط فيها.

07

أن تكون الاستقالة ناجزة وليست مؤجلة

كأن يقول أتقدم باستقالتي من يوم كذا (غير يوم تقديمها)، أي أنها يبدأ سريانها من تاريخ تقديمها مباشرة، وقد أكدت المادة (٧٩مكرر/٤) من النظام أنه (لا يصح أن يحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها)، ولعل ذلك يدخل أيضًا في مطلق القيود والشروط التي يجب ألا تعلق عليها الاستقالة، لكن المنظم خصها بالذكر لأهميتها ولرفع النزاع المحتمل فيها.

08

قبول صاحب العمل للاستقالة:

وهو شرط لاعتبارها كما نص المنظم. وسنعرض لمعناها التفصيلي، وهل يعني منها المنظم أن الاستقالة لا تعتبر إذا لم يتم قبولها، فتكون بإرادة الطرفين؟ أم المقصود بها ألا يتم تفعيلها إلا بعد قبولها، وبالتالي يكون العنصر يقصد به ترتب الأثر النظامي للاستقالة؟ أو المقصود أمر ثالث؟! وهو ما سنعرض إليه مفصلاً إن شاء الله تعالى.

ثانياً: أحكام قبول الاستقالة من صاحب العمل:

وهل هي شرط صحة، فلا ينعقد أصلاً إلا بها؟ أم شرط كمال ينعقد بها وبغيرها إلا أن لموافقة صاحب العمل أثر على هذه الاستقالة وما تترتب عليه من أثر متعلق بزمن بدء سريانها؟

يتنازع المسألة عدة عوامل لغوية ونظامية، منها ما يلي:

- **أن الاستقالة لغة تعني طلب الإقالة** والطلب يقتضي إرادة غير إرادة الطالب، وبالتالي فإن الاستقالة على هذا الفهم لا تنعقد إلا بقبول صاحب العمل.
- **أن تعريف الاستقالة النظامي ذاته** قد وضع قبول صاحب العمل في نهاية التعريف الاصطلاحي عنصر من عناصر التعريف، وبالتالي فإن موافقة صاحب العمل شرط صحة من شروط الاستقالة لكونه عنصراً من عناصرها.
- **أن المادة (١/٧٤) قد نصت على أن من أسباب انتهاء عقد العمل** اتفاق إرادتي العقد - العامل وصاحب العمل - على الإنهاء، ولو كان العقد ما زال سارياً، ثم عطفت على ذلك في الفقرة (٣ مكرر) الاستقالة، والأصل أن العقد يقتضي المغايرة، فإذا كانت يشترط لها الاستقالة إرادة الطرفين ما كان هناك فرق بين الفقرتين الأولى والثالثة مكرر، ولما احتاج المنظم أصلاً لزيادة الاستقالة في التعديل الأخير إذا كان يقصد بالاستقالة توافق إرادتي العقد، لأن ذلك بالفعل كان موجوداً قبل هذا التعديل.
- **فضلاً عن ذلك فإن المادة (٧٩) قد أعطت لصاحب العمل الحق في تأجيل (قبول) الاستقالة** لمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً، وهو ما يؤكد أن هذا هو غاية ما يمكنه تجاه الاستقالة، وأنه ليس له رفضها؛ وإنما له تأجيلها، وللمدة المنصوص عليها نظاماً، وهو ما يؤكد أن الاستقالة من حيث الأصل لا تعتمد في صحتها على قبوله، وأن القبول ليس عنصراً من عناصر صحتها وإنما نفاذها.

وأما المعنى اللغوي فغير معتبر، فالعبرة للمعاني الاصطلاحية وليس اللغوية، وما تقتضيه من شروط وقيود لا يشتمل عليها المعنى اللغوي، وقد يكون المعنى اللغوي قد جاء للمقاربة فقط، دون المطابقة مع المعنى المراد، ثم يأتي التعريف الاصطلاحي ليقضي على التعريف اللغوي ويقدم عليه.

ومن ناحية أخرى فإن وجود القيد في نهاية التعريف الاصطلاحي هو محل النزاع، ففقهاء هذه الجملة، وتأويلها هو محل النزاع، ولا يجوز الاحتجاج بمحل النزاع، فضلاً عن أن الدلائل السابق الإشارة إليها تؤكد أن القيد أو الشرط ليس شرط صحة، وإنما له تأثير في وقت نفاذ الاستقالة على ما سنبينه إن شاء الله تعالى، فأرادة العامل المنفردة لا تكفي وحدها لترتيب أثر ذاتي فوري على تقديم الاستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة.

بدء سريان أثر تقديم الاستقالة واعتبارها نافذة:

ذكرنا أن قبول الاستقالة ليس عنصرًا من عناصر صحة الاستقالة؛ وإنما هو عنصر لبدء نفاذها، وقد قسم المنظم قبول الاستقالة إلى قبول صريح من صاحب العمل، وقبول كُفمي من صاحب العمل، ينفذ في مواجهته بمرور زمن محدد، حتى وإن لم يعبر عن إرادته بقبول الاستقالة، وذلك على النحو التالي:

• **إذ صرَّح صاحب العمل بقبول الاستقالة** في الفترة منذ تقديم الاستقالة إلى ما قبل نهاية (٣٠) يومًا على تقديمها؛ فيعد هذا القبول صريحًا ويترتب على الاستقالة أثرها الفوري منذ لحظة تصريح صاحب العمل بقبولها.

• **إذا لم يرد صاحب العمل على الاستقالة، ومَرَّ (٣٠) يومًا على تقديم الاستقالة؛** فإن هذه الاستقالة تُعدُّ مقبولة حكمًا، وحتى لو رفضها أو طلب تأجيلها بعد هذا التاريخ فإن هذا التصرف يُعدُّ مهدرًا لا قيمة له، لأن الاستقالة قد وقعت بالفعل، وبدأ نفاذها بمرور (٣٠) يومًا على تقديمها.

• **لصاحب العمل، ورعاية لمصلحة العمل الحق في (تأجيل) قبول الاستقالة لمدة لا تتجاوز (٦٠) يومًا** بشرط أن يكون القرار مكتوبًا مع توضيح الأسباب، ويبدأ حساب المدة من تاريخ كتابة القرار، كما يجب أن يتم اتخاذ قرار التأجيل خلال الـ ٣٠ يومًا الأولى من تقديم الاستقالة، وإذا لم يتم ذلك، تعتبر الاستقالة مقبولة وفقًا للفقرة الأولى.

وعلى هذا فشروط تأجيل صاحب العمل لنفاذ الاستقالة ما يلي:



- 01 **أن يكون قرار التأجيل مكتوبًا**
فلا يكفي أن يكون شفاهة من صاحب العمل أو من ينوب عنه، وإذا قرر التأجيل شفاهة فهو مهدر.
- 02 **أن يكون قرار التأجيل أثناء فترة (٣٠) يومًا**
بعد تقديم العامل لاستقالته، فإذا قام صاحب العمل بإصدار قرار التأجيل بعدها كان مهدرًا.
- 03 **أن يقوم صاحب العمل بتوضيح الأسباب الداعية** له لاتخاذ هذا القرار طي قراره.
- 04 **ألا تتجاوز مدة التأجيل عن (٦٠) يومًا من تاريخ التأجيل.**

هل يجوز لصاحب العمل تأجيل الاستقالة لليوم الأخير لفترة اتخاذ قرارها بشأنها، ويقوم بتأجيلها لـ (٦٠) يومًا وبالتالي يحصل على ثلاثة أشهر (٩٠) يومًا من تاريخ تقديم الاستقالة؟



نعم؛ هذا جائز، وقد منحه المنظم هذا الحق، وبالتالي لا يمكن الطعن فيه، إلا من باب التعسف في استعمال الحق إن وجدت موجباته.

هل يجوز التأجيل لمدة أقل من (٦٠) يومًا ؟

نعم؛ هذا جائز، وذلك أن المدة الممنوحة لصاحب العمل للتأجيل هي حقه في التأجيل للمدة القصوى في ذلك، ويعني ذلك جواز التأجيل لمدة أقل، وعلى هذا إن كان صاحب العمل يرى أن مصلحة العامل لفترة أسبوع مثلًا فله أن يوافق على الاستقالة بشرط التأجيل لمدة أسبوع.

هل يجوز الطعن على الأسباب؟

المستقر في فقه القانون أن طلب المنظم ذكر الأسباب لا يكون أمرًا شكليًا؛ وإنما لإمكان الرقابة عليه ولكفايته لاتخاذ القرار، وإلا عُذَّ التسبب والعدم سواء إذ انتفى معه إمكان الطعن، وعلى هذا فيمكن الطعن على السبب، وبيان أنه سبب غير مشروع، أو غير كاف لاتخاذ القرار، وتختص المحاكم العمالية بنظر هذه الدعوى، ويكون الطلب فيها **(بطلان أو عدم كفاية تسبب تأجيل قبول الاستقالة)**.

كما يجوز الطعن في المدة التي قام بالتأجيل لها صاحب العمل، فإذا كانت المدة لا تتوافق مع السبب الذي ذكره صاحب العمل فيمكن الطعن عليها وطلب تخفيضها، ومثالها: أن يكون لصاحب العمل بضاعة ستصل إلى المخازن خلال أسبوع من تاريخ انتهاء مدة قبول الاستقالة، ولم يتم بتعيين أمين مستودع جديد، فيجوز له أن يطلب تأجيل المدة لأسبوع، لحين ورود البضائع وتخزينها في المستودع، وعمل الإجراءات المستندية لها، فإذا قام بطلب التأجيل **لمدة (٦٠) يومًا** جاز لأمينًا للمستودع المستقيل أن يعترض على المدة، ويطلب تخفيضها بناء على السبب المذكور في طلب التأجيل.

هل يكفي التسبب المجهل للتأجيل؟ بمعنى أن يقول صاحب العمل في سبب التأجيل: (السبب: مصلحة العمل) أو نحو ذلك من عبارات؟!

نرى أنه لا يكفي ذلك، لأن المنظم قد نص في المادة نفسها على أن تأجيل قبول الاستقالة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ثم عطف بعدها بقوله: **(ووفق إيضاح مسبب مكتوب يقدم للعامل)**، ويعني ذلك أن الإيضاح يختلف عن مطلق (مصلحة العمل)، لكنه يجب يندرج تحت مصلحة العمل، فالمطلوب منه بيان سبب التأجيل التفصيلي الذي يتوافق مع مصلحة العمل.

فضلا عن أن التسبب المطلق يتنافى مع مقصد المنظم من ذكره، من الوقوف على المصلحة الحقيقية الداعية للتأجيل، كما أن من المستقر في مختلف المحاكم في المملكة أن التفتيش القضائي قد اعتبر أن التسبب المجهل في الأحكام القضائية مذموم غير معتبر، فجاز أن يكون ذلك فيما هو أعلى وهو النصوص النظامية، وهو اتجاه عام مُلزم.

ولأنه على خلاف الأصل، إذ إن الأصل عدم التأجيل، لأن الاستقالة واجبة القبول إما صراحة أو حكمًا إذا لم يتم صاحب العمل بالرد **لمدة (٣٠) يومًا**، وما كان على خلاف الأصل لا يتوسع فيه، ويجب أن يورد مورده.



ذكرنا أن تقديم الاستقالة عمل إرادي للعامل فقط من حيث القوة النظامية للاستقالة، فهو ليس عملاً تتوافق فيه إرادتي العمل، لكن نفاذ أحكام الاستقالة لا يكون إلا بموافقة صاحب العمل صراحة، أو مضي مدة (٣٠) يومًا على تقديم الاستقالة دون موافقة منه، وعلى هذا يجب على العامل في هذا الفترة أن يستمر في عمله بطريقة طبيعية، وذلك أن الاستقالة في هذه الأحوال غير منتجة لأثرها النظامي.

لم يسمَّ المنظم إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه في العقد غير محدد المدة بالاستقالة، ولعل ذلك لأن الحق فيها لكلا الطرفين، العامل وصاحب العمل، وقد استقر العرف، ومن ثم تعريف المنظم السابق الإشارة إليه على أن (الاستقالة) من الأمور التي ينفرد بها العامل دون صاحب العمل، وبالتالي فإن إنهاء العقد غير محدد المدة لا يسمى في عرف المنظم استقالة؛ وإنما يسمى (إنهاء العقد بالإرادة المنفردة) لأي من طرفيه.



حكم الفترة منذ تقديم الاستقالة من العامل وحتى قبولها من صاحب العمل أو مضي المدة النظامية (٣٠) يومًا أو مضي مدة التأجيل:



ثالثًا: أحكام الاستقالة في العقد غير محدد المدة:

أحكام إنهاء العقد غير المحدد المدة لأي من طرفيه:

الحالة الأولى: إذا كان الأجر يدفع شهرياً:



لكل من طرفي العقد إنهاؤه بإرادته المنفردة طبقاً للأحكام التالية:

- إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.
- إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

الحالة الثانية: إذا كان الأجر لا يدفع شهرياً:



يجوز كذلك إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لكلا طرفيه، على أن يوجه الطرف الذي سيُنهي العقد بناءً على سبب مشروع -سواء كان العامل أو صاحب العمل- إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.

ما هو الجزاء المترتب على عدم رعاية هذه المدد في الحالات السابقة؟

لا يترتب على عدم رعاية هذه المدد بطلان الإنهاء أو عدم اعتباره؛ بل هو صحيح منتج لأثره، لكن المنظم نص في المادة (٧٠) على أن الطرف الذي لم يراع المدد يلتزم بالدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك.

رابعًا: الآثار المترتبة على تقديم الاستقالة:

ذكر البعض أن الاستقالة في العقد محدد المدة يترتب عليها قيام العامل بتعويض صاحب العمل عن باقي مدة العقد، وفي حالة العقد غير محدد المدة يلتزم بتعويضه عن فترة الإشعار! وهذا كلام باطل لأسباب ذكرناها عليه، ونؤكد هنا على أن المنظم جعل من الاستقالة (سببًا مشروعًا) من أسباب إنهاء العقد، وبالتالي فقد خرج عن حالة **المادة (٧٧)** التي تنظم الجزاء المترتب على حالة إنهاء العقد لسبب غير مشروع، فالاستقالة سبب مشروع، لا يترتب عليها ما نصت عليه المادة (٧٧).

فما هو الجزاء المترتب على الاستقالة؟

يترتب على الاستقالة خسارة جزء من المستحقات الخاصة بالعامل في حالة عمله لأقل من (١٠) سنوات طبقًا لما تنص عليه **المادة (٨٥)**، وبيان ذلك كما يلي:

يستحق العامل المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

03

يستحق العامل ثلثي المكافأة إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات.

02

يستحق العامل ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات.

01



إن هذا المحتوى بجميع نصوصه، وأفكاره، وتحليلاته، هو نتاج
اجتهاد قانوني ويمثل ملكية فكرية خاصة
بشركة آت محامون ومستشارون
**ويُمنع استخدامه أو إعادة نشره أو اقتباسه بأي شكل
كان دون إذن خطي مسبق من الشركة.**

يمكنكم التعرف بشكل أوسع على رؤيتنا وخدماتنا من خلال الملف التعريفي



تواصل معنا

0565596555 📞 INFO@at-lawfirm.sa ✉ الرياض - حي الملقا - طريق أنس بن مالك 📍