

COURT OF APPEAL OF  
NEW BRUNSWICK



COUR D'APPEL DU  
NOUVEAU-BRUNSWICK

76-17-CA

TERRY BURNS

APPELLANT

- and -

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

RESPONDENT

Burns v. University of New Brunswick, 2018  
NBCA 11

CORAM:

The Honourable Chief Justice Drapeau  
The Honourable Justice Quigg  
The Honourable Justice Green

Appeal from a decision of the Court of Queen's  
Bench:  
May 19, 2017

History of Case:

Decision under appeal:  
2017 NBQB 104

Preliminary or incidental proceedings:  
N/A

Appeal heard:  
January 17, 2018

Judgment rendered:  
January 17, 2018

Counsel at hearing:

For the appellant:  
Kelly A. Lamrock, Q.C.

For the respondent:  
Clarence L. Bennett  
Lara J. Greenough

TERRY BURNS

APPELANT

- et -

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

INTIMÉE

Burns c. University of New Brunswick, 2018  
NBCA 11

CORAM :

l'honorable juge en chef Drapeau  
l'honorable juge Quigg  
l'honorable juge Green

Appel d'une décision de la Cour du Banc de la  
Reine :  
le 19 mai 2017

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :  
2017 NBBR 104

Procédures préliminaires ou accessoires :  
s.o.

Appel entendu :  
le 17 janvier 2018

Jugement rendu :  
le 17 janvier 2018

Avocats à l'audience :

Pour l'appelant:  
Kelly A. Lamrock, c.r.

Pour l'intimée :  
Clarence L. Bennett  
Lara J. Greenough

THE COURT

The appeal is dismissed with costs of \$3,500.

LA COUR

L'appel est rejeté avec dépens de 3 500 \$.

The following is the judgment delivered by

THE COURT

(Orally)

[1] The underlying action is for damages for termination of employment without reasonable notice. The key issue at trial was whether the appellant was a contract term employee or an indefinite hire employee.

[2] The trial judge found the appellant was a contract term employee (*Burns v. University of New Brunswick*, 2017 NBQB 104, [2017] N.B.J. No. 119 (QL)). The case is, therefore, distinguishable from *Saunders v. Fredericton Golf & Curling Club Inc.* (1994), 151 N.B.R. (2d) 184, [1994] N.B.J. No. 291 (C.A.) (QL); and *Savoie v. Chiasson*, 2000 NBCA 56, 231 N.B.R. (2d) 378. In *Savoie*, the Court explains:

[TRANSLATION]

The respondents recognize that Mr. Savoie was one of their employees at the time of his dismissal. They also admit that Mr. Savoie's employment was permanent although he worked on a seasonal basis. The trial judge expressed the opinion that Mr. Savoie's employment was of indefinite duration although he worked on a seasonal basis only. [...]

[para. 14]

This is not the situation in the case before us.

[3] As we have underscored on numerous occasions, we are not at liberty to intervene on the basis of a different assessment of the weight to be attributed to the various items of evidence and the factors of influence in the decision-making at first instance. Our mandate precludes intervention absent reversible error on the part of the trial judge. The appellant invites us to reweigh the evidence and the factors that bore upon the determination of the key issue at trial.

[4] A review of the record reveals the trial judge did not commit any palpable and overriding error in reaching her conclusion. As she noted “an employee whose contract is not renewed at the conclusion of a fixed term contract is not entitled to reasonable notice” (para. 17).

[5] We agree. As a contract term employee, the appellant was not entitled to “reasonable notice” of termination. His term contract simply terminated on the date prescribed and the respondent was not under any obligation to rehire him. The appeal is dismissed with costs of \$3,500.

LA COUR  
(oralement)

[1] L'action sous-jacente est une action en dommages-intérêts pour cessation d'emploi sans préavis raisonnable. La question-clé au procès était celle de savoir si l'appelant était un employé sous contrat à durée déterminée ou si son emploi était de durée indéterminée.

[2] La juge du procès a conclu que l'appelant était un employé sous contrat à durée déterminée (*Burns c. University of New Brunswick*, 2017 NBBR 104, [2017] A.N.-B. n° 119 (QL)). L'affaire se distingue donc de l'arrêt *Saunders c. Fredericton Golf and Curling Club Inc.* (1994), 151 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 184, [1994] A.N.-B. n° 291 (C.A.) (QL), et *Savoie c. Chiasson et Chalutier C.R.R. Ltée*, 2000 NBCA 56, 231 R.N.-B. (2<sup>e</sup>) 378. Dans *Savoie*, la Cour explique :

Les intimés reconnaissent que M. Savoie était un de leurs employés au moment de son congédiement. Ils avouent également que l'emploi de M. Savoie était permanent même s'il travaillait sur une base saisonnière. Le juge du procès a exprimé l'avis que l'emploi de M. Savoie était pour une période indéterminée, même s'il ne travaillait que sur une base saisonnière. [...].

[par. 14]

La situation n'est pas la même en l'espèce.

[3] Comme nous l'avons souligné à maintes reprises, il n'est pas loisible à notre Cour d'intervenir sur le fondement d'une appréciation différente de la force probante des divers éléments de preuve et des facteurs qui ont influé sur la décision de première instance. Notre mandat nous permet seulement d'intervenir si la juge du procès a commis une erreur justifiant l'infirmité de sa décision. L'appelant nous demande

d'apprécier de nouveau la preuve ainsi que les facteurs qui ont influé sur la décision prise relativement à la question-clé au procès.

[4] L'examen du dossier révèle que la juge du procès n'a commis aucune erreur manifeste et dominante en arrivant à sa conclusion. Comme elle l'a fait remarquer, [TRADUCTION] « un employé dont le contrat n'est pas renouvelé à l'expiration du terme fixe établi dans le contrat n'a pas le droit à un préavis raisonnable » (par. 17).

[5] Nous sommes du même avis. En tant qu'employé sous contrat à durée déterminée, l'appelant n'avait pas droit à un « préavis raisonnable » de cessation d'emploi. Son contrat d'emploi à durée déterminée expirait tout simplement à la date fixée et l'intimée n'était aucunement tenue de l'embaucher de nouveau. L'appel est rejeté avec dépens de 3 500 \$.