

# Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada

(Le français suit)

## JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

**October 5, 2020**

**For immediate release**

**OTTAWA** – The Supreme Court of Canada announced today that judgment in the following appeal will be delivered at 9:45 a.m. EDT on Friday, October 9, 2020. This list is subject to change.

## PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

**Le 5 octobre 2020**

**Pour diffusion immédiate**

**OTTAWA** – La Cour suprême du Canada annonce que jugement sera rendu dans l'appel suivant le vendredi 9 octobre 2020, à 9 h 45 HAE. Cette liste est sujette à modifications.

---

*David Matthews v. Ocean Nutrition Canada Limited* (N.S.) ([38252](#))

**38252** *David Matthews v. Ocean Nutrition Canada Limited*  
(N.S.) (Civil) (By leave)

Employment law - Constructive dismissal - Application of good faith principle in employment - Employee worked for employer for approximately 14 years - Employee resigned and sued employer for wrongful dismissal and for oppression remedy - Trial judge found that employee had been constructively dismissed, found appropriate notice period to be 15 months and awarded damages of approximately \$1.085 million - Employer's appeal granted in part - Damages awarded under employer's long term incentive plan (LTIP) - Whether the majority of the Court of Appeal erred in failing to provide a remedy on the basis of a breach of the organizing principle of good faith and duty of honesty in contractual performance - Whether the Court of Appeal erred fundamentally in refusing to even consider *Bhasin v. Hrynew*, 2014 SCC 71 - Whether the Court of Appeal erred in treating employee as suing for the LTIP, rather than for damages - Whether equity would entitle employee to the LTIP - What standard of review is applicable under the circumstances.

The appellant, Mr. Matthews, worked for the respondent, Ocean Nutrition Canada Limited, or its predecessors from January 1997 to June 2011. Mr. Matthews resigned from Ocean Nutrition on June 24, 2011, and commenced employment with TASA, a Peruvian company on August 1, 2011. In June 2011, he sued Ocean Nutrition for wrongful dismissal, seeking damages for breach of his employment contract and the loss of a Long Term Incentive Plan ("LTIP", or the "plan"). The LTIP provided for a portion of the proceeds of the sale of the company, if it occurs during Mr. Matthews' period of employment, be paid to him based on a formula provided in the plan. The LTIP further indicated that if Mr. Matthews was not employed by the company at the time of the sale, he would not be entitled to share in the proceeds, whether the end of employment was via resignation or wrongful dismissal. Ocean Nutrition was sold to Royal DSM N.V. on July 18, 2012, at which time Mr. Matthews portion of the proceeds of the sale would have been valued at approximately at \$1.1M.

The trial judge found that Mr. Matthews had been constructively dismissed, found the appropriate notice period to be 15 months and awarded him damages of approximately \$1.085M. Most of the damages were related to the LTIP, which plan the trial judge found would have crystallized if Mr. Matthews had remained employed throughout the notice period. A majority of the Court of Appeal upheld the finding of constructive dismissal with a reasonable notice period of 15 months, and held that the trial judge erred in awarding damages pursuant to the LTIP where that plan, by its plain wording, precluded any such payment. The majority of the Court of Appeal set aside the award of \$1,086,893.36 for the LTIP. Scanlan J.A., dissenting, would have dismissed the appeal and would have maintained the award of \$1,086,893.36 for the LTIP.

---

**38252 David Matthews c. Ocean Nutrition Canada Limited**  
(N.-É.) (Civile) (Autorisation)

Droit de l'emploi - Congédiement déguisé - Application du principe de la bonne foi dans l'emploi - L'employé a travaillé pour l'employeur pendant environ quatorze ans - L'employé a démissionné et poursuivi l'employeur pour congédiement injustifié et pour obtenir un redressement pour abus - Le juge de première instance a conclu que l'employé avait été l'objet d'un congédiement injustifié, a conclu que le préavis approprié était de quinze mois et a accordé des dommages-intérêts d'environ 1,085 million de dollars - L'appel de l'employeur a été accueilli en partie - Dommages-intérêts accordés en application du régime d'intéressement de longue durée (RILD) de l'employeur - Les juges majoritaires de la Cour d'appel ont-ils eu tort de ne pas fournir une réparation sur le fondement d'un manquement au principe directeur de la bonne foi et de l'obligation d'honnêteté applicable à l'exécution des contrats? - La Cour d'appel a-t-elle eu fondamentalement tort de même refuser d'examiner l'arrêt *Bhasin c. Hrynew*, 2014 CSC 71? - La Cour d'appel a-t-elle eu tort de traiter l'employé comme s'il intentait une poursuite en application du RILD, plutôt qu'en dommages-intérêts? - L'employé aurait-il droit au RILD en vertu de l'équité? - Quelle est la norme de contrôle applicable en l'espèce?

L'appelant, M. Matthews, a travaillé pour l'intimée, Ocean Nutrition Canada Limited, ou les sociétés qu'elle remplace, de janvier 1997 à juin 2011. Le 24 juin 2011, M. Matthews a démissionné de son emploi chez Ocean Nutrition et, le 1<sup>er</sup> août 2011, il a commencé à travailler avec TASA, une société péruvienne. En juin 2011, il a poursuivi Ocean Nutrition pour congédiement déguisé, sollicitant des dommages-intérêts pour violation de son contrat d'emploi et la perte d'un régime d'intéressement de longue durée (« RILD » ou « régime »). Le RILD prévoyait qu'en cas de vente de l'entreprise, si elle avait lieu pendant la période d'emploi de M. Matthews, une partie du produit de la vente lui serait versée selon une formule prévue dans le régime. Le RILD stipulait en outre que si M. Matthews n'était pas au service de l'entreprise au moment de la vente, il n'aurait pas droit de participer au produit, que la cessation d'emploi soit sous forme de démission ou de congédiement injustifié. Le 18 juillet 2012, Ocean Nutrition a été vendue à Royal DSM N.V., à une époque où la part de M. Matthews du produit de la vente aurait été évaluée à environ 1,1 million de dollars.

Le juge de première instance a conclu que M. Matthews avait été l'objet d'un congédiement déguisé, a conclu que le préavis approprié était de quinze mois 15 et lui a accordé des dommages-intérêts d'environ 1,085 million de dollars. La plus grande partie des dommages-intérêts était liée au RILD qui, selon le juge, se serait cristallisé si M. Matthews était demeuré employé pendant toute la période de préavis. Les juges majoritaires ont confirmé la conclusion de congédiement déguisé avec un préavis raisonnable de quinze mois et ont statué que le juge de première instance avait eu tort d'accorder des dommages-intérêts en application du RILD alors que le régime, par ses termes exprès, empêchait un tel paiement. Les juges majoritaires de la Cour d'appel ont annulé le jugement de 1 086 893,26 \$ au titre du RILD. Le juge Scanlan, dissident, aurait rejeté l'appel et aurait confirmé le jugement de 1 086 893,26 \$ au titre du RILD.

---

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada :  
[comments-commentaires@scc-csc.ca](mailto:comments-commentaires@scc-csc.ca)  
(613) 995-4330

