Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 563/2011

Urteil vom 19. Januar 2012
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Klett, Präsidentin,
Bundesrichter Kolly, Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiberin Fleischanderl.

Verfahrensbeteiligte
X._____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Ralph Sigg,
Beschwerdeführerin,

gegen

1. A._____,
2. Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira), Arbeitslosenkasse des Kantons Luzern,
Beschwerdegegnerinnen.

Gegenstand
Vertragsauflösung (Arbeitsvertrag; Willkür),

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern vom 15. Juli 2011.

Sachverhalt:

A.
Mit Arbeitsvertrag vom 17. Oktober 2008 wurde A._____ (geb. 1960; Beschwerdegegnerin 1) von der in Z._____ domizilierten X._____ AG, (Beschwerdeführerin) per 1. November 2008 als Leiterin Kundendienst zu einem monatlichen Bruttoverdienst von Fr. 4'500.– angestellt. Am 4. Februar 2010 teilte die Beschwerdeführerin der Beschwerdegegnerin 1 schriftlich mit, dass sie die von ihr gleichentags vorgeschlagene sofortige Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen bestätige. Mit Schreiben vom 16. März 2010 opponierte die Beschwerdegegnerin 1 der Beendigung des Vertragsverhältnisses und stellte der Beschwerdeführerin ihre Arbeitskraft bis Ende April 2010 zur Verfügung. Nachdem die Beschwerdeführerin das Ansinnen der Beschwerdegegnerin 1 abgelehnt hatte (E-Mail vom 18. März 2010), wiederholte diese am 29. März 2010, dass sie zu keiner Zeit eine Auflösung des Arbeitsvertrages beabsichtigt habe.

B.
B.a Am 13. April 2010 reichte die Beschwerdegegnerin 1 beim Arbeitsgericht des Kantons Luzern Klage ein. Sie forderte von der Beschwerdeführerin die Bezahlung einer für den Zeitraum vom 5. Februar bis 30. April 2010 ausstehenden Lohnsumme von insgesamt Fr. 12'663.65 brutto und im Befehlsverfahren die Ausstellung einer Arbeitsbestätigung. Am 8. Juni/2. Juli 2010 trat die Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira), Arbeitslosenkasse des Kantons Luzern (Beschwerdegegnerin 2) in den Prozess ein und forderte einen Betrag von Fr. 8'237.15 brutto bzw. Fr. 6'938.60 netto für vom 8. Februar bis 30. April 2010 an die Beschwerdegegnerin 1 ausgerichtete Arbeitslosenentschädigung. An der Verhandlung vom 1. Juli 2010 hielten die Parteien an ihren

Anträgen fest. Sie verzichteten auf die Durchführung einer Hauptverhandlung.

Mit Urteil vom 19. August 2010 verpflichtete das Arbeitsgericht die Beschwerdeführerin, der Beschwerdegegnerin 1 brutto Fr. 5'473.45 (abzüglich einer bereits geleisteten Nettozahlung von Fr. 649.95) zu entrichten und eine Arbeitsbestätigung auszustellen. Die Beschwerdeführerin habe sodann der Beschwerdegegnerin 2 einen Betrag von Fr. 8'237.15 brutto bzw. Fr. 6'938.60 netto zu entgelten.
B.b Auf Appellation hin bestätigte das Obergericht des Kantons Luzern, 1. Abteilung als Appellationsinstanz, am 15. Juli 2011 das Urteil des Arbeitsgerichts vollumfänglich. Auf die am 8. Oktober 2010 eingereichte Anschlussappellation der Beschwerdegegnerin 1 trat es nicht ein.

C.
Mit Beschwerde in Zivilsachen und subsidiärer Verfassungsbeschwerde beantragt die Beschwerdeführerin, in Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils sei die Angelegenheit an das Arbeitsgericht zurückzuweisen. Ferner sei dem Rechtsmittel die aufschiebende Wirkung zu erteilen. Während Vorinstanz und Beschwerdegegnerin 2 auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde schliessen, lässt sich die Beschwerdegegnerin 1 lediglich zum Ersuchen um Zuerkennung der Suspensivwirkung vernehmen.

D.
Mit Präsidialverfügung vom 12. Oktober 2011 wurde das Gesuch um Gewährung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

Erwägungen:

1.
Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (BGE 136 II 101 E. 1 S. 103, 470 E. 1 S. 472; 135 III 212 E. 1 S. 216).

1.1 Die Streitsache ist zivilrechtlicher Natur, womit die Beschwerde in Zivilsachen das ordentliche Rechtsmittel ist (Art. 72 Abs. 1 BGG). Angefochten ist ein Endurteil (Art. 90 BGG) einer oberen kantonalen Instanz, die als Rechtsmittelbehörde entschieden hat (Art. 75 Abs. 2 BGG), die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen vor der Vorinstanz unterlegen (Art. 76 BGG) und die Beschwerdefrist (Art. 100 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 46 Abs. 1 lit. b BGG) ist eingehalten.

1.2 In vermögensrechtlichen Angelegenheiten, die wie hier einen arbeitsrechtlichen Fall betreffen, ist die Beschwerde in Zivilsachen indessen nur zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endurteile nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben waren (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Erreicht der Streitwert den massgebenden Betrag nicht, ist die Beschwerde in Zivilsachen u.a. dennoch zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG).

1.3 Unbestrittenermassen wird der Mindeststreitwert von Fr. 15'000.– in casu nicht erreicht. In der Beschwerde wird jedoch geltend gemacht, es handle sich bei der letztinstanzlich zu prüfenden Frage, ob sich die Zulässigkeit eines durch einvernehmlichen beidseitigen Leistungsverzicht ordentlich und unstrittig zustande gekommenen Aufhebungsvertrags nach Massgabe von Art. 335 Abs. 1 oder Art. 341 Abs. 1 OR beurteile, um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung. Nach der erstgenannten Bestimmung kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden, wohingegen Art. 341 Abs. 1 OR einen Verzicht der Arbeitnehmer auf sich aus unabdingbaren gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Vorschriften ergebenden Forderungen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung ausschliesst.
1.3.1 Der Begriff der Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG ist sehr restriktiv auszulegen (BGE 133 III 493 E. 1.1 S. 494 f.). Soweit es bei der aufgeworfenen Frage lediglich um die Anwendung von Grundsätzen der Rechtsprechung auf einen konkreten Fall geht, handelt es sich nicht um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung (BGE 135 III 1 E. 1.3 S. 4, 397 E. 1.2 S. 399; 133 III 493

E. 1 S. 494 ff.; je mit Hinweisen).
1.3.2 Das Bundesgericht hatte bereits mehrfach die Gelegenheit, sich - auch im Lichte des Art. 341 Abs. 1 OR - zum Charakter eines durch beidseitige Übereinkunft beendeten Arbeitsvertrags (sog. Aufhebungsvertrag) zu äussern (so u.a. BGE 118 II 58 E. 2b S. 60 ff.; Urteile 4A 103/2010 vom 16. März 2010 E. 2 und 2.2, 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 2 und 3 sowie 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 2, in: SJ 2003 I S. 220; ferner BGE 110 II 168 E. 3 und 4 S. 170 ff.; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Aufl. 2006, N. 10 zu Art. 335 OR mit weiteren Hinweisen). Vorliegend geht es mithin nicht um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, sondern um eine auf die konkrete Situation zugeschnittene Rechtsanwendung im Einzelfall (Urteil 5A 419/2010 vom 9. Juli 2010 E. 1; vgl. auch Beat Rudin, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2. Aufl. 2011, N. 51a zu Art. 74 BGG). Auf die Beschwerde in Zivilsachen ist folglich nicht einzutreten.

2.
Nach dem Gesagten erweist sich die ebenfalls erhobene subsidiäre Verfassungsbeschwerde als grundsätzlich zulässig (Art. 113 BGG).

2.1 Die Beschwerde hat ein Rechtsbegehren zu enthalten (Art. 42 Abs. 1 BGG). Da die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wie die Beschwerde in Zivilsachen ein reformatorisches Rechtsmittel ist (Art. 117 in Verbindung mit Art. 107 Abs. 2 BGG), darf sich die Beschwerdeführerin grundsätzlich nicht darauf beschränken, die Aufhebung des angefochtenen Entscheids zu beantragen, sondern muss einen Antrag in der Sache stellen. Sie hat demnach anzugeben, welche Teile des Entscheiddispositivs angefochten und welche Abänderungen beantragt werden. Grundsätzlich ist ein materieller Antrag erforderlich; Anträge auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur neuen Entscheidung oder blosse Aufhebungsanträge genügen nicht und machen die Beschwerde unzulässig (BGE 134 III 379 E. 1.3 S. 383; 133 III 489 E. 3.1 S. 489 f.). Ein blosser Rückweisungsantrag reicht ausnahmsweise aus, wenn das Bundesgericht im Falle der Gutheissung in der Sache nicht selbst entscheiden könnte, weil die erforderlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz fehlen (BGE 133 III 489 E. 3.1 S. 490).

2.2 Die Beschwerdeführerin beantragt lediglich die Aufhebung des angefochtenen obergerichtlichen Urteils und die Rückweisung der Angelegenheit an das Arbeitsgericht des Kantons Luzern. In der Sache rügt sie im Wesentlichen, dass die Vorinstanz, indem sie auf die Ausführungen der Beschwerdegegnerin 1 vor dem Arbeitsgericht (wonach die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ihrem tatsächlichen Willen entsprochen habe) abstelle, aktenwidrig handle und insofern gegen das Willkürverbot verstosse. Sinngemäss moniert die Beschwerdeführerin das Zustandekommen eines rechtsgültigen Aufhebungsvertrags und verlangt damit die Abweisung der Klage. Da das Bundesgericht, sollte es der Betrachtungsweise der Beschwerdeführerin folgen, die Rechtsvorkehr ohne weitere Sachverhaltsabklärungen gutheissen könnte, ist Sinn und Zweck der geforderten Rückweisung an das kantonale Arbeitsgericht weder erkennbar, noch wird er näher erläutert. Ob das Rechtsbegehren vor diesem Hintergrund den hievor dargelegten gesetzlichen Anforderungen genügt, kann jedoch offen bleiben, da die Beschwerde jedenfalls in der Sache unbegründet ist.

3.
3.1 Mit der subsidiären Verfassungsbeschwerde kann die Verletzung verfassungsmässiger Rechte gerügt werden (Art. 116 BGG). Die Verletzung verfassungsmässiger Rechte prüft das Bundesgericht nur insofern, als eine entsprechende Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 in Verbindung mit Art. 106 Abs. 2 BGG). Das bedeutet, dass klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Urteils darzulegen ist, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen (BGE 135 III 232 E. 1.2 S. 234 in fine mit Hinweisen).

3.2 Wird eine Verletzung des Willkürverbots von Art. 9 BV geltend gemacht, genügt es nicht, wenn die beschwerdeführende Partei einzig behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich. Vielmehr ist im Einzelnen aufzuzeigen, inwiefern dieser offensichtlich unhaltbar ist (BGE 135 III 513 E. 4.3 S. 522; 134 II 349 E. 3 S. 352). Nach ständiger Praxis des Bundesgerichts liegt Willkür in der Rechtsanwendung nur vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch

steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid zudem nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 137 I 1 E. 2.4 S. 5 mit Hinweisen). Wird insbesondere eine willkürliche Beweiswürdigung gerügt, ist aufzuzeigen, inwiefern die angefochtene Beweiswürdigung im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist (BGE 125 I 492 E. 1b S. 495 mit Hinweisen).

4.
4.1 Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann nach der Praxis zulässig sein, sofern er nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führt. Art. 341 Abs. 1 OR verbietet nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr gegenseitiges Verhältnis klären (BGE 119 II 449 E. 2a S. 450; 118 II 58 E. 2a S. 60 mit Hinweisen; Urteile 4A 103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2, 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 3.1 und 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2). Die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf keiner besonderen Form (Art. 115 OR). Sie kann grundsätzlich auch konkludent geschehen. Bei der Annahme konkludent geschlossener Aufhebungsverträge ist jedoch Zurückhaltung geboten (Urteile 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 und 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 2, in: SJ 2003 I S. 220, je mit Hinweisen). Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen. Er lässt den Kündigungsschutz entfallen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (siehe Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; Urteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Liegt der
einvernehmlich festgelegte Endtermin vor dem Ende der Kündigungsfrist, so geht der Arbeitnehmer mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zudem eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass der Arbeitnehmer auf derartige Vorteile ohne Gegenleistung verzichtet. Der Aufhebungsvertrag bedarf daher einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers (Urteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Es ist folglich stets zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet (Urteil 4C.37/2005 vom 17. Juni 2005 E. 2.2). Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind (Urteil 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 3, in: SJ 2003 I S. 220). Die Vermutung, dass der Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, ist mithin nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber darf vielmehr den Schluss auf einen derartigen Vertragswillen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben nur ziehen, wenn er sich aus dessen Verhalten unmissverständlich und zweifelsfrei ergibt (BGE 102 Ia 417
E. 3c S. 417 f.; Urteil 4P.77/2005 vom 27. April 2005 E. 2.2 mit zahlreichen Hinweisen). Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (BGE 118 II 58 E. 2b S. 61 mit Hinweisen; Urteil 4A 103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2). Ein konkludent zum Ausdruck gebrachtes Einverständnis des Arbeitnehmers mit einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung reicht nicht aus, denn der Aufhebungsvertrag geht über eine Auflösung durch Kündigung weit hinaus (Urteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Erst recht lässt sich aus dem Umstand allein, dass der Arbeitnehmer auf die Kündigung des Arbeitgebers nicht reagiert, keine Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag ableiten. Ein einseitiges Diktat ohne sofortigen Widerspruch stellt keine Einigung dar. Ist eine Arbeitgeberkündigung unwirksam und hat ihr der gekündigte Arbeitnehmer nach Empfang nicht sogleich widersprochen, so kommt ihre Umdeutung in einen Antrag auf Abschluss eines
Aufhebungsvertrags nur in den Ausnahmefällen in Betracht, in denen für den Arbeitnehmer auf Grund der Umstände eindeutig erkennbar ist, dass der kündigende Arbeitgeber bei Kenntnis der Unwirksamkeit seiner Erklärung einen Aufhebungsvertrag gewollt hätte; zudem muss der Arbeitgeber auf Grund des Verhaltens des Arbeitnehmers zweifelsfrei darauf schliessen können, dass auch dieser sich aus dem Arbeitsverhältnis lösen will (Urteile 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen und 4P.77/2005 vom 27. April 2005 E. 2.2).

4.2 Auf Grund der Akten, namentlich der Schreiben und E-Mails der Beschwerdeführerin vom 4. Februar und 18. März 2010 sowie der Beschwerdegegnerin 1 vom 16., 18. und 29. März 2010 und des vor dem

Arbeitsgericht geführten Verhandlungsprotokolls vom 1. Juli 2010, kann angenommen werden, dass die Beschwerdegegnerin 1 am 4. Februar 2010, konfrontiert mit massiven Vorhaltungen seitens ihrer Arbeitgeberin, in eine sofortige Auflösung des Anstellungsverhältnisses eingewilligt bzw. diese allenfalls sogar selber vorgeschlagen hat. Ebenfalls als erstellt anzusehen ist nach den Feststellungen im angefochtenen Entscheid indessen auch, dass sie sich in diesem Moment der Folgen ihres Handelns, insbesondere des Verlustes des gesetzlichen Kündigungsschutzes und ihres Lohnanspruchs sowie der Verkürzung eines allfälligen Anspruchs auf Arbeitslosentschädigung, nicht in allen Teilen bewusst war. Erst einige Wochen später realisierte sie, nachdem sie sich rechtlich hatte beraten lassen, sämtliche Konsequenzen ihrer Verhaltensweise. Der Umstand, dass die Beschwerdegegnerin 1 im Moment der Anschuldigungen mit der Situation überfordert war (und sich deshalb mit einem Vorgehen einverstanden erklärte, welches keinerlei Vorteile für sie barg), hätte auch
der Beschwerdeführerin klar sein müssen. Deren Einwand, man habe die Beschwerdegegnerin 1 vor einem derartigen überstürzten Schritt sogar gewarnt, sticht in Anbetracht des gleichentags ausgefertigten Bestätigungsschreibens sowie des in der E-Mail vom 18. März 2010 an den Tag gelegten Tonfalls nicht. Wäre der Beschwerdeführerin tatsächlich daran gelegen gewesen, die Beschwerdegegnerin 1 ihren wahren Willen erkennen zu lassen, hätte sie ihr eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stellen müssen (vgl. Urteile 4A 103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2 und 4C.51/1999 vom 20. Juli 1999 E. 3c). Im Lichte der hievor dargestellten Rechtsprechungsgrundsätze kann der Beschwerdegegnerin 1 sodann auch ihr sechswöchiges Stillschweigen bzw. das Nichterscheinen am Arbeitsplatz nicht entgegengehalten werden. Sie ging angesichts der ihr gegenüber geäusserten Vorwürfe, deren durch die Beschwerdeführerin beigemessene Gewichtigkeit in der E-Mail vom 18. März 2010 anschaulich zum Ausdruck kommt, vielmehr davon aus, dass ihr Arbeitseinsatz nicht länger erwünscht war und sie eine drohende fristlose Entlassung lediglich noch mit einer Einverständniserklärung ihrerseits abzuwenden vermochte.

Vor diesem Hintergrund hat die Vorinstanz in Übereinstimmung mit Lehre und Rechtsprechung - und damit willkürfrei - das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrags verneint. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist die entsprechende Beweiswürdigung nicht unhaltbar, zumal dem Sachgericht in diesem Bereich ein weiter Spielraum des Ermessens zusteht, in welches das Bundesgericht nur äusserst zurückhaltend eingreift. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt worden ist, das Gericht ohne Begründung unterlassen hat, ein wesentliches Beweismittel zu berücksichtigen, oder auf der Grundlage der vorhandenen Beweismittel gänzlich unvertretbare, einseitige Schlüsse gezogen hat (BGE 127 I 38 E. 2a S. 41; 118 Ia 28 E. 1b S. 30). Etwas Derartiges ist hier nicht ersichtlich. Angesichts der praxisgemäss geforderten Eindeutigkeit des vertraglichen Aufhebungswillens erscheint die vorinstanzlich vorgenommene Beweiswürdigung weder völlig unvertretbar noch einseitig; kaum vertretbar wäre es wohl im Gegenteil gewesen, auf Grund der aktenkundigen Gegebenheiten von einem am 4. Februar 2010 rechtsgültig abgeschlossen Aufhebungsvertrag auszugehen. Da die daraus resultierende Rechtsfolge im Sinne des
Anspruchs auf Lohnnachzahlung bis zum ordentlichen Kündigungstermin nach Art. 337c Abs. 1 OR im Übrigen sowohl in grundsätzlicher als auch in masslicher Hinsicht unbestritten geblieben ist, erübrigen sich Weiterungen zu diesem Punkt. Angesichts der klaren Hinweise namentlich in der E-Mail der Beschwerdeführerin vom 18. März 2010, wonach das Angebot zur Arbeitsleistung ohnehin abschlägig beantwortet worden wäre, bedarf es insbesondere keiner abschliessenden Beurteilung der Frage, ob die Beschwerdegegnerin 1 ihre Arbeitskraft bereits zu einem früheren Zeitpunkt wieder hätte anbieten sollen (vgl. dazu im Detail Urteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 3 und 4). Es hat damit beim vorinstanzlichen Entscheid sein Bewenden.

5.
Dem Verfahrensausgang entsprechend hat die Beschwerdeführerin die angesichts des Streitwerts reduzierten Gerichtskosten zu tragen (Art. 65 Abs. 4 lit. c in Verbindung mit Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG). Den nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdegegnerinnen ist praxisgemäss keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG in Verbindung mit Art. 1 lit. b und Art. 11 des Reglements vom 31. März 2006 über die Parteientschädigung und die Entschädigung für die amtliche Vertretung im Verfahren vor dem Bundesgericht [SR 173.110.210.3]; BGE 133 III 439 E. 4 S. 446 mit Hinweis).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Auf die Beschwerde in Zivilsachen wird nicht eingetreten.

2.
Die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

3.
Die Gerichtskosten von Fr. 500.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

4.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

5.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Luzern schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 19. Januar 2012

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Klett

Die Gerichtsschreiberin: Fleischanderl