

据“中青网”报道,近期,国产AI大模型DeepSeek(深度求索)热度飙升,众多培训机构趁势推出大量相关网课,吸引一众渴望搭上AI快车的年轻人,但这些课程背后可能只是商家布下的知识付费陷阱。如果课程“货不对板”,消费者该如何维权呢?

“知识付费”学不到真知识

2月初,大四学生王玄在社交媒体上看到关于DeepSeek的宣传,声称这款国产AI大模型能够帮助用户快速完成文案创作、数据分析甚至投资决策。

在某知识付费平台上,王玄看到了一款标价1999元的“DeepSeek全能应用课程”,商家声称“从入门到精通,15天掌握DeepSeek核心技能”。该课程还承诺,学员可以通过DeepSeek快速接单变现,“月入过万并非遥不可及”。见此,他毫不犹豫地下单了。

然而,课程开始后,王玄发现并非如宣传的那样。课程的第一节课只是简单介绍了DeepSeek的基本功能和注册流程,第二节课则是一些公开资料中能找到的提示词样例。到了第三节课,讲师开始讲解如何利用DeepSeek进行投资炒股,但内容十分浅显,甚至包含了不少错误信息。同时,课程中提到的接单变现任务大多是低门槛工作,不仅报酬微薄,而且参与者众多,接单困难。王玄尝试了几次后感到,自己花费1999元学的所谓“高阶技能”并未带来实质收益。

记者对多个电商平台、知识付费平台以及社交平台进行调查,发现市场上与DeepSeek相关的课程数量惊人,但质量参差不齐。

虚假宣传可要求退款

北京邮电大学互联网治理与法律研究中心主任谢永江表示,卖课机构虚假宣传涉嫌违反《广告法》中“广告内容应当真实、合法”“不得含有虚假或者引人误解的内容”规定;货不对板则侵犯了消费者的知情权和公平交易权,违反《消费者权益保护法》。

消费者如果踩“坑”该怎么办?国标律师事务所主任姚克枫律师表示,消费者可以先与卖家协商,明确表述课程质量与宣传不符,要求退款并留存证据。如果商家拒绝退费,可以向授课平台投诉并提供证据,或者拨打12315向消费者协会进行投诉维权,也可以向法院提起诉讼。维权时要注意及时留存证据,包括聊天记录、订单截图、课程的宣传图等。他建议平台完善相关课程产品的审核机制,如核实讲师的专业证书、工作经历等的真实性,审查课程内容的原创性和质量;完善售后保障机制,允许用户在一定期限内退款,提供有效的投诉渠道;加强对商家的监管,严厉打击虚假宣传、货不对板等违法违规行为。建议监管部门推动明确行业标准与规范,防止商家钻空子,对虚假宣传、货不对板的情况制定相应处罚细则。

近日,DeepSeek官方发布声明称,DeepSeek官方网页端与官方正版App内不包含任何广告和付费项目。目前除DeepSeek官方用户交流微信群外,从未在国内其他平台设立任何群组,一切声称与DeepSeek官方群组有关的收费行为均系假冒。

(刘胤衡 黄冲)

美发店当“学徒”能否不签合同

我表弟入职一家美发店,店方让他先当半年“学徒”,未和他签劳动合同,但他每天要负责给客人洗头 and 承担理发师的辅助工作,请问这样做是否违法?

【解答】

部分用人单位与新入职员工进行“学徒”的约定,不与劳动者签订书面劳动合同,从而排除用人单位的法定义务。

但是,“学徒”只是用人单位的单方说辞,如果双方的权利义务完全符合劳动关系的基本特征,就构成事

实劳动关系。

用人单位如果让“学徒”实质承担了员工的工作,对“学徒”和员工一样进行管理,却没有签订劳动合同,或者给与“学徒”的工资低于最低工资标准,“学徒”可以搜集相关证据进行劳动仲裁,要求店方支付工资和相应的赔偿。

培训期间受伤 机构应否担责

我侄子在外面的培训机构学习,在老师不在场时下被一个大孩子打伤,我们已经取得了相关监控。请问这种情况下培训机构是否也应担责?

【解答】

根据《民法典》:无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的,幼儿园、学校或者其他教育机构应当

承担侵权责任;但是,能够证明尽到教育、管理职责的,不承担侵权责任。

因此,你的侄子在教育机构被别的孩子打伤,除了肇事孩子的监护人外,培训机构也应担责。

解雇员工未通知工会 是否属于“违法解除”

公司近日以我“严重违反用人单位的规章制度”为由,和我解除了劳动合同,并发放了书面通知。但是我了解到,公司并未事先通知工会。

请问这种情况是否属于违法解除劳动合同?

【解答】

根据《劳动合同法》的规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。

用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

如果未通知工会,可能被认为是“违法解除”。

离婚家务补偿 数额如何确定

我和丈夫在婚后两年生了一个孩子,因为丈夫工作繁忙,家中老人也无力帮忙带孩子,因此经与丈夫商量,我辞去了工作专心照顾家庭,至今已有四年时间。目前我和丈夫打算离婚,对于法律规定的家务补偿,我能要求多少?

【解答】

根据《民法典》的规定:夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(二)》进一步明确:离婚诉讼中,夫妻一方有证据证明在婚姻关系存续期间因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等

负担较多义务,依据民法典第一千零八十八条规定请求另一方给予补偿的,人民法院可以综合考虑负担相应义务投入的时间、精力和对双方的影响以及给付方负担能力、当地居民人均可支配收入等因素,确定补偿数额。

因此,对于离婚补偿的数额,法院在审理时主要考虑索要补偿一方“投入的时间、精力和对双方的影响以及给付方负担能力、当地居民人均可支配收入等”因素,需要具体情况具体分析。